

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
от 28.12.2015 № 1018
(в ред. приказов от 24.11.2017
№ 1043, от 31.08.2021 № 580,
от 05.06.2023 № 444)

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат
работникам Воронежского государственного медицинского университета
им. Н.Н. Бурденко

1. Общая часть.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом ГБОУ ВПО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко (далее – Университет), Коллективным договором, иными федеральными и локальными правовыми актами.

2. Фонд стимулирующих выплат.

2.1 Фонд стимулирующих выплат представляет собой составляющую часть фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства на оплату труда, формируемые за счет:

- ассигнований федерального бюджета;
- средств от приносящей доход деятельности;
- иных не запрещенных законом источников.

2.2. Фонд стимулирующих выплат ежегодно определяется финансово-экономическим управлением исходя из установленного на начало финансового года фонда оплаты труда. В течение календарного года фонд стимулирующих выплат может быть скорректирован с учетом финансовой возможностей Университета.

2.3. На выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета в целом и отдельных структурных подразделений.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок).

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование сотрудника, работающего в Университете (как по основному месту работы, так и по совместительству), к качественному

результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются приказами ректора в пределах фонда оплаты труда Университета (структурного подразделения).

3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к минимальным окладам работников по соответствующим ПКГ без учёта повышающего коэффициента, должностным окладам с учетом повышающего коэффициента или в абсолютных размерах.

3.4. Стимулирующие надбавки подразделяются на единовременные (единовременные поощрительные выплаты), устанавливаемые на определённый срок в пределах календарного года и устанавливаемые на неопределённый срок.

3.5. В случае необходимости администрация имеет право заменять источники стимулирующих выплат (бюджетных на внебюджетные и наоборот).

3.6. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты является служебная записка с положительной резолюцией ректора Университета или уполномоченного им лица, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления доплаты конкретному работнику или группе работников Университета, с указанием ее размера и срока, на который доплата устанавливается. Проект приказа об установлении стимулирующей доплаты готовится управлением кадров.

3.7. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы на основе рейтинговой оценки деятельности сотрудников структурного подразделения является решение соответствующей комиссии по установлению стимулирующих выплат, принятое с учётом показателей работы сотрудника. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется исходя из принципа установления максимального процента за качество выполненных работ на основе рейтинговой оценки результатов труда (не менее 50 % фонда), остальные - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты.

Накопление данных для установления стимулирующих выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы на основе рейтинговой оценки деятельности сотрудников ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника, проводимого руководителем структурного подразделения.

Экономия фонда стимулирующих выплат структурного подразделения может быть перераспределена между сотрудниками соответствующего управления и направлена на выплату премий и/или стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

При приеме сотрудника не более чем через 3 месяца после увольнения за ним сохраняется назначенная до увольнения стимулирующая выплата.

3.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, ректор Университета имеет право снять или приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат. Размер надбавки (доплаты) могут пересматриваться при изменении системы оплаты труда.

3.9. При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и

(или) в другое подразделение, а также при изменении его должностных обязанностей, характера выполняемых работ размер надбавки (доплаты) определяется по согласованию между руководителями соответствующих структурных подразделений и устанавливается приказом ректора.

3.10. Ректор имеет право самостоятельно или по представлению руководителей управлений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение трудовой, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны;
- в иных случаях.

4. Виды стимулирующих выплат, которые могут устанавливаться в Университете.

4.1. В целях поощрения работников в Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в Университете;
- премии по итогам работы.

4.2. Каждому работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Выплата по персональному повышающему коэффициенту осуществляется из бюджетных средств и (или) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Ректор имеет право самостоятельно или по представлению руководителей управлений снижать размер или лишать работника персонального повышающего коэффициента при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение трудовой, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-

эпидемиологического режима;

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- несоблюдении конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной или государственной тайны;
- иных случаях.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде следующих надбавок:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы.

4.3.1. Надбавка за интенсивность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих интенсивность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

4.4. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

4.4.1. Всем работникам Университета, независимо от профиля деятельности и занимаемой должности:

- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами;
- за участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за организацию и проведение конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий;
- за работу по модернизации материальной базы, разработке программного обеспечения и т.п.;
- за применение новых технологий в учебном процессе;
- за организацию социальной, культурно - массовой и спортивно - оздоровительной деятельности в Университете;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы.

При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

4.4.2. Работникам из числа научно-педагогического персонала:

- за дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности:

- за обязанности председателя (или заместителя председателя по ходатайству председателя) и секретаря диссертационного совета в размере 30 % от минимального размера оклада по соответствующей ПКГ;
- за обязанности ответственного секретаря (заместителя) приемной комиссии в размере 30 % от минимального размера оклада по соответствующей ПКГ;
- в иных случаях;
 - за работу главными внештатными специалистами органов управления здравоохранения в размере 20 % от минимального размера оклада по соответствующей ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава;
 - за работу со студентами первого курса в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера за работу со студентами первого курса;
 - за работу с иностранными учащимися в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера за работу с иностранными учащимися;
 - за участие в выполнении фундаментальных исследований;
 - за участие в выполнении федеральных, региональных целевых и ведомственных программ;
 - молодым преподавателям, имеющим менее трех лет педагогического стажа.
 - иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы.

4.4.3. Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала:

- за материальную ответственность (при заключении письменного договора о материальной ответственности и добросовестном выполнении возложенных обязанностей) в размере 10 % от минимального оклада по соответствующей ПКГ.
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы.

4.4.4. Работникам из числа административно-управленческого аппарата:

- за обеспечение или развитие приносящей доход деятельности;
- за знание иностранного языка и его ежедневное практическое использование в работе (в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера за работу с иностранными учащимися);
- за участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации расходования бюджетных (внебюджетных) средств;
- за высокий уровень и активное участие в организации пребывания, обучения, финансового контроля иностранных учащихся, участие в международных контрактах;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы.

4.4.5. Работникам из числа хозяйственно-обслуживающего персонала:

- за уборку площадей большой проходимости;
- за работу по обслуживанию иностранных обучающихся;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы.

4.5. Надбавки за качество выполняемых работ призваны улучшить

показатели качества работы сотрудников Университета.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период. При этом отчетным периодом признается количество полных месяцев, фактически отработанных в календарном году (полугодии, квартале), предшествующему году (полугодью, кварталу) выплат. В исключительных случаях (например, нахождение в отпуске по уходу за ребёнком) рейтинговая оценка результатов труда работника может быть проведена по итогам периода, непосредственно не предшествующего году (полугодью, кварталу) выплат.

Порядки рейтинговой оценки деятельности сотрудников утверждаются приказом ректора Университета по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5.1. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются также:

- за наличие почетных званий у работников Университета (в размере 20% от минимального оклада работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный изобретатель РФ»). При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований;

- за наличие ученой степени сотрудникам Университета, не относящимся к научно-педагогическому персоналу, но принимающим участие в организации учебного процесса в размере 3000 рублей кандидатам наук и 7 000 рублей докторам наук.

4.6. Стимулирующие доплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы вновь принятым работникам устанавливаются не ранее чем через три месяца со дня приема на работу.

4.7. Надбавки к зарплате сотрудникам за стаж непрерывной работы в Университете устанавливаются

- при стаже 15-20 лет;

- при стаже 20-25 лет;

- при стаже свыше 25 лет.

Конкретный размер надбавок определяется приказом ректора.

Период, не превышающий 3-х месяцев с даты увольнения до даты принятия на работу в Университета, не считать прерыванием стажа работы в Университета.

Непрерывный стаж работы в ФГУ ВДКБ Росздрава до присоединения к Университету приравнивается к непрерывному стажу работы в Университете.

5. Премирование.

5.1. Премии устанавливаются в виде:

- премий по итогам работы Университета в целом за год (квартал, полугодие, 9 месяцев);

- премий (поощрительных выплат) единовременного характера (далее единовременные поощрительные выплаты).

5.2. Критериями премирования (установления единовременных поощрительных выплат) в Университете являются:

- особые заслуги перед Университетом;

- достойное выполнение воинского и гражданского долга;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- профессиональные праздники и юбилейные даты;
- присуждение государственных наград и почётных званий;
- награждение почетной грамотой Университета в размере 20 % от минимального размера оклада по соответствующей ПКГ;
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом,
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, качественное эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, эффективное административное управление вузом, высокий уровень финансово-экономического и социального обеспечения деятельности вуза, кадрового и административного делопроизводства, бухгалтерского учета;
- превышение плановых показателей эффективности работы Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо важных, срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- интенсивная работа по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- проведение работ по лицензированию, аттестации, аккредитации учреждения;
- высокие результаты работы и успешное окончание календарного года (на основе подведения итогов финансово-хозяйственной, учебной, научной, лечебной, производственной деятельности, предоставления бухгалтерской, статистической и другой отчетности);
- высокие результаты работы и успешное окончание учебного года (для руководителей, ППС, УВП);
- высокие показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок деятельности структурных подразделений Университета;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- интенсивная работа при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;
- активное участие в работе проблемной учебно-методической комиссии по дисциплине;
- активное участие в разработке новых примерных учебных программ по дисциплине по заданию проблемной учебно-методической комиссии;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий, имеющих гриф

УМО или Минобрнауки России);

- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;

- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и(или) учебников по заданию Университета;

- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий и других форм практического обучения;

- интенсивная работа в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;

- высокое качество составления планов финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающего минимальное количество внесений изменений, оптимальное сочетание расходования бюджетных и внебюджетных средств;

- качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;

- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;

- положительные результаты проверок, проведенных контролирующими органами;

- полное, своевременное и рациональное использование запланированных бюджетных средств;

- привлечение дополнительных источников финансирования деятельности Университета.

- организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов, экономичное использование натуральных показателей (бензин, хозяйственный инвентарь, вода и т.п.);

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

- оперативное устранение аварийных ситуаций;

- обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, оборудования, оргтехники и др.

- своевременное и качественное техническое обслуживание, и текущий ремонт автотранспорта;

- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университета (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

По согласованию с профкомом сотрудников Работодатель принял на себя

обязательство премировать Работников университета за добросовестный и многолетний труд:

- при увольнении Работника пенсионного возраста, отработавшего в университете 20 и более лет, в размере до 3 (трех) МРОТ, однократно;

- в связи с юбилеем – 50, 55 лет (женщины) и 50, 60 лет (мужчины) при общем стаже работы в университете по основному месту работы не менее 10 лет в размере до 3 (трех) МРОТ.

5.3. Премии по итогам работы Университета в целом выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

6. Выплаты стимулирующего характера ректору, проректорам и главному бухгалтеру.

6.1. Стимулирующие выплаты ректору Университета устанавливаются в размере и порядке, определенном Минздравом России.

6.2. Стимулирующие выплаты проректорам, начальникам управлений устанавливаются на основании настоящего Положения при условии отсутствия значительных нарушений в работе и качественного выполнения основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору, начальнику управления.

6.3. Стимулирующие выплаты за качество работы проректорам, начальникам управлений устанавливаются по результатам оценки показателей эффективности деятельности. Порядок оценки эффективности деятельности проректоров, начальников управлений и условия их премирования устанавливаются приказом ректора.

Принято решением ученого совета университета от 24.12.2015 (протокол № 6), с дополнениями, принятыми ученым советом 23.11.2017 (протокол № 3), с изменениями, принятыми ученым советом 30.08.2021 (протокол № 1), с дополнениями, принятыми ученым советом 01.06.2023 (протокол № 9).