

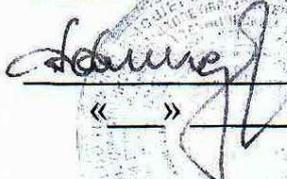
**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

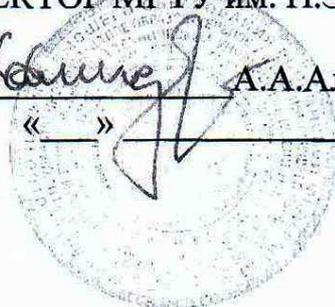
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Московский государственный технический университет имени Н.Э.  
Баумана

(национальный исследовательский университет)»  
(МГТУ им. Н.Э. Баумана)

УТВЕРЖДАЮ  
РЕКТОР МГТУ им. Н.Э. Баумана

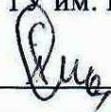
  
А.А.Александров  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)  
(ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МЫТИЩИНСКОГО ФИЛИАЛА МГТУ им. Н.Э.БАУМАНА)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома работников  
МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана

  
А.В. Сиротов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г

## **1.Общая часть.**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями), приказом Минздравсоцразвития РФ 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», приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минтруда России, Минобрнауки России, содержащими нормы трудового права, Уставом МГТУ им. Н. Э. Баумана и Коллективным договором между работниками и администрацией Университета.

## **2.Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат**

На выплаты стимулирующего характера направляются средства фонда оплаты труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение

выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться как экономия фонда оплаты труда Филиала в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

### **3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижение установленных работнику, коллективу работников или коллективу подразделения и Филиала показателей эффективности, а также в виде поощрения за выполненную с высоким качеством и в установленный срок конкретную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Филиале приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты), как правило, устанавливается в размере не менее 1000 рублей.

Директор Филиала имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при

условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от Филиала причинам, директор Филиала имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Филиала по согласованию с профкомом работников Филиала.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

### **3.1.ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

#### **3.1.1. Выплаты за эффективную (выполнение показателей эффективности, установленных трудовым договором)**

**Для всех сотрудников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава :**

- показатели цитирования в Web of Science и Scopus;
- публикационная активность в журналах в Web of Science и Scopus;
- публикационная активность в журналах из перечня ВАК;
- уровень успеваемости (текущая успеваемость + итоги сессии + число студентов с хвостами) студентов по читаемым дисциплинам;
- качество подготовки учебно-методических материалов по читаемым дисциплинам.

**Для заведующих кафедрами:**

- качество приема (средний балл ЕГЭ);
- уровень успеваемости студентов (текущая успеваемость + итоги сессии) по дисциплинам кафедры (как читающая кафедра) и студентам кафедры (как выпускающая кафедра);
- качество подготовки учебно-методических материалов по учебным дисциплинам кафедры;
- число (доля) иностранных студентов на кафедре;
- показатели цитирования в Web of Science и Scopus преподавателей кафедры;
- публикационная активность в журналах в Web of Science и Scopus;
- публикационная активность преподавателей кафедры в журналах из перечня ВАК;
- качество подготовки аспирантов на кафедре (показатель, связанный с защитами и государственной итоговой аттестацией).

**Для деканов факультетов:**

- выполнение государственного задания на подготовку бакалавров, специалистов, магистров и аспирантов (приведенная численность), по факультету;
- качество приема (средний балл ЕГЭ) по факультету;
- число (доля) иностранных студентов по факультету;
- показатели цитирования в Web of Science и Scopus по факультету;

- публикационная активность преподавателей факультета в журналах в Web of Science и Scopus;
- публикационная активность в журналах из перечня ВАК по факультету;
- качество подготовки аспирантов (показатель, связанный с защитами диссертаций и выпуском высшего образования) по факультету.

### **3.1.2. Виды стимулирующих надбавок для профессорско-преподавательского состава**

Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - преподаватель), помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем сотрудникам университета, устанавливаются следующие ежемесячные стимулирующие надбавки.

#### **Надбавка за высокий уровень успеваемости студентов**

Ежемесячная надбавка устанавливается преподавателю по итогам окончившегося семестра, два раза в год, на период с 1 марта по 30 сентября и с 1 октября по 28 февраля каждого года. Надбавка устанавливается в зависимости от:

- уровня текущей успеваемости учебной группы по той дисциплине, по которой преподаватель проводил занятия. Уровень текущей успеваемости учебной группы по дисциплине определяется по занесенным значениям в электронную базу «Электронного университета», не позднее пяти рабочих дней после завершения семестра, и рассчитывается как среднее значение от уровня текущей успеваемости после 11-ой и 17-ой недели;

- уровня успеваемости по итогам сессии. Уровень успеваемости по итогам сессии определяется как результат пересчета среднего арифметического экзаменационных оценок в процентную шкалу (правило пересчета: 2,0 – 0%, 4,0 – 100%) и процент сдавших зачет; весовые коэффициенты для зачетов и

экзаменов равны доле зачетов и экзаменов в группах, где преподаватель вел занятия;

- уровня успеваемости по итогам дополнительной (хвостовой) сессии, который оценивается по доле студентов (в %), которые не имеющих академические задолженности без уважительной причины на последний день дополнительной сессии, в учебной группе.

Приведенные три показателя имеют равные весовые коэффициенты.

Надбавка устанавливается в процентах от должностного оклада при минимальном уровне текущей успеваемости 65%, уровне успеваемости по итогам сессии (среднем балле) больше 3,0 и доли студентов, имеющих задолженности без уважительной причины после дополнительной (хвостовой) сессии менее 25%.

Размер надбавки увеличивается при повышении уровня успеваемости на основании приведенной шкалы:

Уровень успеваемости	Размер надбавки, в % от оклада
от 95 до 100%	50
от 90 до 94.99%	45
от 85 до 89.99%	40
от 80 до 84.99%	35
от 75 до 79.99%	30
от 65 до 74.99%	25

Процент успеваемости подтверждается визой заместителя директора по учебной работе на служебной записке декана факультета об установлении надбавки.

#### **Надбавка за успешное руководство аспирантами**

По итогам защиты аспирантом кандидатской диссертации руководителю, из числа научно-педагогических работников, устанавливается разовая поощрительная выплата, размер которой устанавливается отдельным приказом ректора по представлению Директора Филиала.

### **Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы**

За качество выполнения учебно-методической работы преподавателям может быть установлена стимулирующая надбавка.

Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты два раза в год по итогам прошедшего семестра за успешное выполнение порученного задания в соответствии с индивидуальным учебным планом преподавателя. В порядке исключения надбавка может быть установлена и ежемесячно на основании письменной рекомендации отдела образовательных стандартов и программ МФ или отдела образовательных технологий МФ.

#### **Перечень примерных показателей для установления надбавки за качество выполнения учебно-методической работы:**

Разработка общей характеристики основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) направления подготовки/специальности, в том числе адаптированной ОПОП.

Разработка учебного плана направленности (профиля), утвержденного и размещенного в Электронном университете.

Разработка рабочей программы дисциплины (РПД), фонда оценочных средств (ФОС) дисциплины, программы практики (ПП), программы и ФОС государственной итоговой аттестации (ГИА), размещенных в Электронном университете и утвержденных.

Разработка учебно-методических материалов для учебного процесса, прошедших рецензирование и переданных в Издательство, т.е. авторские материалы:

- учебник, учебное пособие для обеспечения лекционного курса, практических занятий и семинаров по дисциплине;
- методические рекомендации и указания по выполнению предусмотренных в программе контрольных работ, рубежных контролей, расчетно-графических работ, домашних заданий;

- методические рекомендации и указания по выполнению предусмотренных в программе курсовых работ и проектов;
- методические рекомендации и указания по выполнению предусмотренных в программе практик;
- рабочие тетради для проведения практических занятий;
- методические рекомендации и задания для самостоятельной проработки материалов дисциплины, для активных форм обучения, организации деловых игр, дискуссий, интерактивных семинаров и др.

Освоение новых видов учебных занятий, новых образовательных технологий:

- разработка и реализация интерактивных форм проведения занятий;
- разработка экспериментальных стендов и установок для проведения образовательного процесса;
- адаптация и методическое обеспечение экспериментальных стендов и установок для проведения НИРС и лабораторного практикума студентов;

Организация среды электронного обучения:

- сайты кафедр, форумы, личные кабинеты преподавателей с размещением на них учебно-методических материалов, проведением консультаций и т.п.;
- организация электронно-образовательной среды (Moodle и др.) с проведением семинаров, приемом контрольных мероприятий и т.п.

Разработка электронных образовательных ресурсов и средств обучения:

- создание онлайн курсов, размещенных на информационно-образовательной платформе «Открытый МГТУ»;
- создание электронных учебных изданий в формате html, pdf с гиперссылками и интерактивными компонентами;
- создание и внедрение анимированных фрагментов читаемых курсов

дисциплин;

- создание и внедрение компьютерных обучающих программ и тренажеров, видеофильмов и др.

Иные виды учебно-методической работы.

Качество выполнения учебно-методической работы подтверждается визой заместителя директора по учебной работе на служебной записке декана об установлении надбавки.

### **Надбавка за академическую активность**

Надбавка за академическую активность устанавливается преподавателям, имеющим публикации.

Под публикацией понимается изданная статья в научных рецензируемых журналах - российских и зарубежных, (включая электронные научные журналы), в том числе, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования Scopus, WEB of Science.

Публикации включают тексты, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер ISBN или ISSN, редактора и установленный тираж.

При установлении надбавки за академическую активность в качестве публикаций также учитываются публикация статей в трудах международной конференции, семинара или симпозиума, индексируемых иностранными организациями (WEB of Science, Scopus, Web of Knowledge, Astrophysics, PubMed, Mathematics, Springer, Agris );

Дифференцированные размеры выплат по видам опубликованных статей устанавливаются приказом директора Филиала с учетом значимости статьи и издания, в котором она опубликована. При этом конкретный размер выплаты сотруднику при наличии соавторов определяется в соответствии с личным вкладом каждого.

При представлении коллективных работ обязательно должен быть выделен вклад заявителя. При отсутствии выделенного авторства размер надбавки делится поровну между всеми авторами.

Надбавки за статьи и доклады, как в российском, так и в зарубежном рецензируемом издании устанавливаются при условии обязательного наличия указания на связь автора с Филиалом и размещении в базе публикаций МФ МГТУ им. Н.Э.Баумана.

#### **Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора**

Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы устанавливается преподавателям, назначенным кураторами учебных групп приказом (распоряжением) по факультету (Филиалу).

Надбавка устанавливается один раз в семестр в виде разовой поощрительной выплаты по результатам работы с учетом успеваемости группы, организационной, воспитательной, контролирующей и учебно-методической работы с курируемой группой. Фонд для установления указанной выплаты формируется следующим образом: на одну группу численностью более 15 человек (специалисты, бакалавры) на одну группу более 10 чел (магистры) размер выплат за кураторство – 20 000 руб. за группу. Для групп меньшей численности – 10 000 руб. за группу. Расчетный объем ФОТ доводится до декана, который готовит предложения по распределению этих средств между кураторами в зависимости от качества и результативности их работы по согласованию с заведующими кафедрами.

#### **Надбавка за интенсивность труда при исполнении обязанностей заместителя декана, возложенных на работника приказом ректора.**

Ежемесячная надбавка устанавливается приказом ректора на учебный год в размере не более 20 000 рублей при численности студентов курса 200 человек и более.

#### **Надбавка за наличие ученого звания доцент или профессор.**

При наличии ученого звания лицам из числа ППС устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка пропорционально занимаемым ставкам в размерах:

5 000 рублей за звание доцента;

25 000 рублей за звание профессора.

В соответствии с п.2 Постановления Правительства РФ от 10 декабря 2013 г. № 1139, присвоенное ранее ученое звание старшего научного сотрудника, доцента по кафедре соответствует ученому званию доцента, ученое звание профессора по кафедре – ученому званию профессора.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается сотрудникам, имеющим ученое звание «профессор», «доцент», «старший научный сотрудник», только при наличии аттестата, выданного государственными органами, наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

#### **Надбавка за работу по подготовке студенческих команд к участию в олимпиадах и секционную работу**

Надбавка за работу по подготовке студенческих команд к участию в олимпиадах устанавливается руководителем студенческих команд, занявших призовые места или ставшие лауреатами межпредметных и иных общероссийских и международных олимпиад.

Надбавка за организацию и проведение внеаудиторных занятий в спортивных секциях на базе Филиала.

Надбавка устанавливается в виде разовой поощрительной выплаты по мере награждения команды и результатах качественной работы в секциях, на основании служебной записки с резолюцией Директора филиала и визой заместителя директора по учебной работе.

Размер надбавки за работу по подготовке студенческих команд к участию в олимпиадах и в секциях устанавливается отдельным приказом Директора

филиала.

В случае необходимости (если при применении на практике принятых показателей отсутствует достижение поставленных целей и не стимулируются процессы, по которым установлены надбавки), директор имеет право перераспределить объемы финансовых средств, выделяемых на установление той или иной надбавки, указанных в разделе Положения «ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ», или изъять их полностью.

### **3.2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ ППС В ВИДЕ РАЗОВЫХ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ СЕМЕСТРА (В Т.Ч. НОМИНАЦИИ)**

По итогам работы в семестре преподавателям могут устанавливаться стимулирующие надбавки за качество работы в виде разовой поощрительной выплаты. Надбавки устанавливаются в виде номинаций по отдельным видам работы преподавателей. Перечень номинаций и размер выплат утверждается Директором филиала.

Надбавки устанавливаются преподавателям, достигшим особых достижений в своей основной деятельности - учебной и учебно-методической работе:

За высокий уровень выполнения показателей эффективности деятельности Университета;

За успешную защиту диссертации и получение ученого звания в текущем периоде;

За качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы;

За успешную работу в качестве заместителей декана;

За высокий уровень успеваемости обучающихся;

За качественное выполнение работ по организационно-методическому обеспечению учебного процесса (ОПОП, учебные планы, ГЭК, ВКР и т.п.);

За создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов, позволивших перейти на качественно новые методы обучения студентов (в том числе электронное портфолио обучающегося);

За особые достижения в учебно-методической работе (учебно-методические материалы, РПД, программы практик, ФОС, программы повышения квалификации и дополнительного образования и др.);

За создание новых учебников и монографий (включая электронные версии), рекомендованных к использованию в качестве учебного пособия;

За внедрение новых форм (технологий) и видов занятий (онлайн-курсы, дистанционные виды занятий, внедрение новых технологий образовательного процесса, активных формы обучения, проведение практических занятий в виде проектных заданий, организации деловых игр, дискуссий, интерактивных семинаров и др.

За чтение открытых лекций (не менее 3-х в семестр);

За активную научно-исследовательскую работу со студентами (при наличии конкретных результатов), руководство работой научного кружка, студенческих объединений;

За достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;

За высокий уровень успеваемости в группах иностранных студентов;

За чтение курсов лекций на иностранном языке;

За активную работу с иностранными студентами;

За интенсивность труда при выполнении плана работ по подготовке нового набора;

За внедрение результатов научных исследований в учебный процесс;

За успешное руководство аспирантами, в том числе прикрепленными лицами для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

За качественное выполнение научно-организационной работы (работа в

Диссертационном совете факультета, Университета, научно-методическом совете Филиала, ФУМО, методических комиссиях факультета и др.);

За организацию и проведение внеаудиторных занятий в спортивных секциях на базе Филиала.

За активное участие в общественной жизни Филиала, организацию и проведение мероприятий (в.т.ч. благотворительных), повышающих авторитет и имидж Филиала.

Квоты средств на поощрение (по номинациям) преподавателей в пределах установленной суммы утверждаются Директором филиала.

Списки на поощрение подаются деканами факультетов и начальника ФЭО (на предмет соответствия выделенной сумме средств на поощрение) передаются ректору университета на утверждение.

### **ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ НИР И ОКР**

В случае выполнения работником дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР и ОКР), и состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансирующегося как за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, целевой субсидии (ППС, УВП, АУП, прочий обслуживающий персонал) так и государственных контрактов и хоздоговоров на выполнение НИОКР, ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет финансовых средств на выполнение конкретных НИР и ОКР, в том числе за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение государственных работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научного

проекта (договора, темы, гранта и т.п.) с письменного согласия работника.

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Филиалу. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является служебная записка, подаваемая директором филиала и руководителем научно-исследовательской работы в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения в установленном порядке.

**Перечень критериев оценки эффективности работников при выполнении НИР и ОКР:**

**Надбавка за выполнение важных и сложных работ**

Устанавливается при заключении государственного контракта (хоз. договора). Основанием для установления надбавки за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ является приказ Директора филиала на выполнение ГК, хоз. договора и т.д., включающий список исполнителей и руководителей проекта.

**Надбавка за качество работы и высокий профессионализм**

Надбавка устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения работы в установленные сроки. Основанием для установления надбавки является подписанный и утвержденный у заказчика акт выполненных работ по этапу.

**Надбавка за интенсивность труда при выполнении срочных работ**

Надбавка устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения дополнительной работы.

Помимо перечисленных видов доплат и надбавок работникам при выполнении НИР и ОКР могут быть установлены другие стимулирующие выплаты в соответствии с действующим «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)».

На основании приказа по Университету сумма средств, необходимая для выплаты надбавки (доплаты), перечисляется на лицевой счет подразделения, по месту работы сотрудника, которому устанавливается вышеуказанная надбавка (доплата). При этом при перечислении финансовых средств должны быть учтены средства на уплату начислений на заработную плату и выплату отпускных сумм, полагающихся работнику по данной выплате.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя, на имя Директора филиала подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

#### **4. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).**

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая директором Филиала на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Филиала с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в Управлении экономики и финансов МГТУ им. Н. Э. Баумана на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ о ее установлении.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются сроком на три месяца по служебной записке руководителя структурного подразделения МГТУ

им. Н.Э. Баумана и Директора Филиала.

**Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в МФ МГТУ им. Н.Э.Баумана:**

**Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:**

За интенсивность труда;

За высокие результаты работы;

За качество работы и высокий профессионализм;

За интенсивность труда при особом режиме работы;

За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

За интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

За интенсивность труда при условии работы над кандидатской диссертацией:

- в должности ассистента (преподавателя) при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей в размере - 6 000 рублей;
- в должности старшего преподавателя при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей в размере - 5 200 рублей;

Надбавка устанавливается молодым работникам в возрасте до 35 лет включительно, не имеющим ученой степени, принятым на указанные должности, не менее чем на 0,7 и более ставки, при условии работы над подготовкой кандидатской диссертации.

Служебная записка ректору представляется директором Филиала с

обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает сотрудник. Надбавка устанавливается на срок три года. После истечения срока установления, надбавка отменяется у работника автоматически. Надбавка также отменяется директором Филиала до истечения трехлетнего срока при условии прекращения работы над диссертацией и при условии ее защиты в указанный период. Этот вид надбавок не продлевается и не возобновляется.

За применение в работе иностранного языка в размере 5% от должностного оклада;

За знание иностранного языка и его ежедневное практическое использование в работе в размере 5% от должностного оклада;

За знание 2-х и более иностранных языков и их ежедневное практическое использование в работе в размере 10% от должностного оклада;

За интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ по предоставлению (обеспечению) образовательных услуг;

Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

### **Прочие виды надбавок**

За наличие почетных званий у работников Филиала при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей – в размере 10% от должностного оклада:

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки»;

- «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный»,
- лауреат Государственных премий Российской Федерации (СССР)
- лауреат премий Президента Российской Федерации,
- лауреат премий Правительства Российской Федерации,
- лауреат премий Совета Министров СССР,
- лауреат премий Совета Министров РСФСР,
- лауреат Премий Минвуза СССР,
- лауреат премий Гособразования СССР, Рособразования, Министерства образования и науки России,
- лауреат Ленинской премии,
- лауреат премии Ленинского комсомола,
- героя Советского Союза,
- героя России,
- героя труда,
- иными почетными званиями, в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей)

Надбавка - в размере 10% от должностного оклада при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей работникам награжденным:

- почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе»,
- нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- наградами, устанавливаемыми Правительством г. Москвы
- государственными наградами Российской Федерации и СССР, орденами и медалями (кроме юбилейных), знаками отличия.

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Надбавка работникам, заключившим с МГТУ им. Н.Э. Баумана договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается процентом от должностного оклада в соответствии со следующими критериями:

Кол-во объектов основных средств (шт.)	Суммарная стоимость объектов основных средств (тыс. руб.)	Размер коэффициента	Процент от должностного оклада
до 300	до 7 000	1	6 %
до 700	от 7 000 до 15 000	2	12 %
от 500 до 700	от 10 000 до 15 000	3	18 %
свыше 700	любая стоимость	4	24 %
любое кол-во	свыше 20 000	5	30 %

Для материально ответственных лиц, работающих только с бланками строгой отчетности (отсутствуют объекты основных средств) надбавка за материальную ответственность устанавливается в размере 18 % от должностного оклада (коэффициент 3).

Служебная записка на установление надбавки работникам, заключившим с МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, представляется руководителем структурного подразделения директору, затем ставится подпись ректора с согласующими визами главного бухгалтера Мытищинского филиала Университета и начальника УЭФ.

Надбавка уполномоченным по охране труда, качественно выполняющим возложенные обязанности. Размер надбавки устанавливается отдельным приказом ректора.

Надбавка уполномоченным по социальному страхованию, качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере 10% от должностного оклада.

Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

При условии соавторства сотрудника, не относящегося к работникам профессорско-преподавательского состава, в написании научных статей в рецензируемых изданиях, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования Web of Science и Scopus, ему устанавливается надбавка за академическую активность. При этом сумма выплаты определяется в соответствии с вкладом автора (см. Надбавка за академическую активность п.3.1.2. Виды стимулирующих надбавок для профессорско-преподавательского состава).

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Филиала.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям Филиала устанавливаются ректором университета.

## **5. Критерии установления стимулирующих выплат**

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительно порученных видов работ;
- Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и

хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной деятельности Филиала;

- Своевременное и качественное выполнение работы и представление отчетности и достоверных данных в вышестоящие органы управления, органы статистики, налоговые и финансовые органы, руководству Филиала в установленные сроки и графики;
- Выполнение показателей качества для проводимой образовательной и научной деятельности в Филиале.
- Внедрение инновационных процессов и новых информационных и иных технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Филиала, административное управление Филиалом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Филиала, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.
- Иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Филиала.

Заместителям директора Филиала стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Филиала, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными заместителю директора.

Главному бухгалтеру Филиала стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Филиала, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Филиала.

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка Директора филиала с резолюцией ректора и визой начальника УЭФ (на предмет наличия средств для выплаты надбавки).

#### **6. Порядок установления стимулирующих надбавок в в Филиале.**

Фонд для выплаты стимулирующих надбавок Филиала, формируется за счет:

1. Фонда надбавок, выделяемого ректором Университета, для поощрения конкретных сотрудников (группы сотрудников) Филиала за:

- качество работы и высокий профессионализм;
- интенсивность труда;
- качественное выполнение дополнительного объема работы;
- интенсивность труда при выполнении особо важного или сложного вида работ;
- за качественное выполнение конкретного объема работы, выполняемого по заданию ректората;
- качественное выполнение иных отдельных видов работ.

2. Фонда надбавок для целевого стимулирования работников (или группы работников) Филиала за:

- качественное выполнение дополнительного объема работ;
- интенсивность труда при выполнении особо важного или сложного вида работ;
- качественное выполнение работ или интенсивность труда, связанных с внедрением новой техники и новых технологий;
- качественное выполнение показателей эффективности, установленных трудовым договором;
- высокий уровень успеваемости студентов;
- успешное руководство аспирантами;
- качество выполнения учебно-методической работы;

- академическую активность;
- качественное выполнение обязанностей куратора;
- интенсивность труда при исполнении обязанностей заместителя декана, возложенных на работника приказом ректора;
- наличие ученого звания доцент и профессор;
- качественную работу по подготовке студенческих команд к участию в олимпиадах;
- качество выполнения организационно-методической работы;
- качество работы по довузовской подготовке и за обеспечение нового набора;
- организация и проведение внеаудиторных занятий в спортивных секциях на базе Филиала.
- активное участие в общественной жизни Филиала, организация и проведение мероприятий (в.т.ч. благотворительных), повышающих авторитет и имидж Филиала.
- качественное выполнение иных отдельных видов работ.

3. Целевого фонда стимулирующих надбавок, выделяемого для поощрения сотрудников, работающих с повышенной интенсивностью труда;

4. Экономии фонда оплаты труда за счет вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске, и других источников экономии ФОТ Филиала.

При установлении видов стимулирующих надбавок за счет средств, предусмотренных:

- **в пункте 1 и 2** действуют единые правила для всех подразделений Мытищинского филиала МГТУ им. Н. Э. Баумана:

На имя ректора подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному сотруднику или группе работников Филиала с указанием источника выплаты, размера надбавки и срока, на который она устанавливается. Правила установления надбавок за

качественные показатели работы ППС установлены в соответствующем разделе Положения.

Далее, на основании указанной служебной записки с положительной резолюцией ректора и визой УЭФ, Управлением кадров издается приказ об установлении стимулирующей надбавки.

Размер Фонда надбавок, выделяемого ректором для поощрения и стимулирования конкретных работников (или группы работников) подразделений Филиала, а также размеры поощрения конкретного работника определяются директором Филиала.

**по пунктам 3 и 4**

На имя ректора подается служебная записка с просьбой об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) конкретному работнику (или группе работников) с указанием ее размера, срока и источника финансирования, а также обоснованием ее установления. Далее, на основании указанной служебной записки с положительной резолюцией ректора и визой УЭФ, издается приказ об установлении надбавок (доплат).

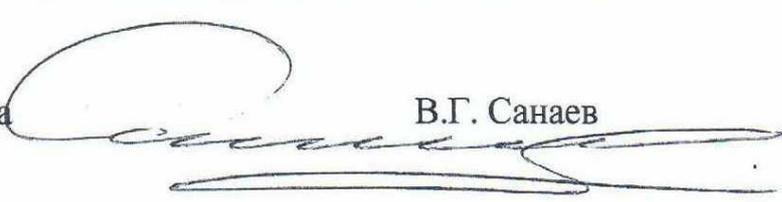
После определения размера фонда стимулирующих надбавок за счет дополнительно выделяемых средств, для Филиала, центральная бухгалтерия перечисляет установленный объем средств на его лицевой счет в органы Федерального Казначейства. Основанием для перечисления средств служит утвержденное распределение бюджетных средств, подготовленное УЭФ и утвержденное проректором по экономике и инновациям, или приказ ректора, подготовленный на основании служебных записок от Директора Филиала с положительной резолюцией ректора.

**Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА.**

Директор

МФ МГТУ им. Н.Э.Баумана

В.Г. Санаев



Визы:

Проректор по экономике и инновациям

МГТУ им. Н.Э.Баумана



Е.А. Старожук

Начальник

Управления экономики и финансов

МГТУ им. Н.Э.Баумана



Н.Б. Озерова