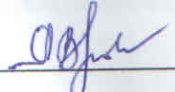
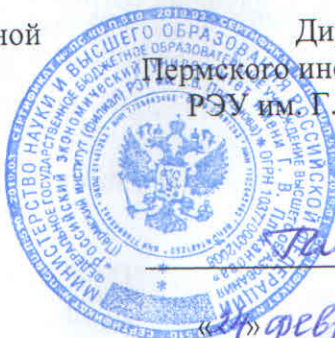


Приложение 9
к Коллективному договору между
Работодателем и Работниками
Пермского института (филиала) РЭУ
им. Г.В. Плеханова

Председатель первичной профсоюзной
организации Общероссийского
Профсоюза образования
Пермского института (филиала)
РЭУ им. Г.В. Плеханова

 А.В. Чекалова

«24» февраля 2021 г.



Директор
Пермского института (филиала)
РЭУ им. Г.В. Плеханова

 Е.В. Гордеева

«24» февраля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Пермского института (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский экономический университет
имени Г. В. Плеханова»

Одобрено Советом Пермского института (филиала)
РЭУ им. Г.В. Плеханова» 28 января 2021 г. (протокол № 6)

Пермь, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании работников Пермского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (далее – Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, Институт) является внутренним локальным актом Института.

1.2. Настоящее положение определяет порядок премирования профессорско-преподавательского состава (ППС), научных сотрудников (НС), педагогических работников (ПР), административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), прочего обслуживающего персонала (ПОП) Пермского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (далее – Институт).

1.3. Настоящее положение разработано на основании:

- Конституции РФ;
- Трудового кодекса РФ
- Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- Налогового кодекса РФ;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации»;
- Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте»;
- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений и федеральных 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»;
- Постановления Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;
- Распоряжения Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития 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»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2008 № 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»;
- Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (далее – РЭУ им. Г.В. Плеханова, Университет);
- Положения о Пермском институте (филиале) РЭУ им. Г.В. Плеханова;
- Коллективного договора между Работодателем и Работниками Пермского института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова.

1.4. Настоящее положение является обязательным для исполнения всеми работниками

Института.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Основными целями настоящего положения являются:

- обеспечение соблюдения трудовых прав и гарантий работников Института;
- обеспечение эффективной работы трудового коллектива Института.

2.2. Первоочередными задачами при реализации настоящего положения являются:

- соблюдение требований законодательства РФ в области оплаты труда;
- постоянный рост материального благосостояния работников Института;
- привлечение в Институт наиболее квалифицированных и компетентных кадров;
- создание системы оплаты труда, обеспечивающей заинтересованность работников в высоких результатах своего труда и в повышении профессионального мастерства;
- обеспечение высокого качества во всех сферах деятельности Института путём материального стимулирования труда работников.

3. СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премии являются одним из видов дополнительных стимулирующих выплат, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрением за выполненную работу.

3.2. Выплаты премий устанавливаются работникам с учётом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.3. Премирование работника Института осуществляется с учётом выполнения индивидуального плана работника, его индивидуального вклада в выполнение плана работы структурного подразделения и программ развития Университета и Института:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчинённых директору, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Института и иных работников, подчинённых заместителям директора, - по представлению заместителя директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института, - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.4. Максимальный размер премий не ограничен.

3.5. Директор Института имеет право самостоятельно или с учётом представления руководителя структурного подразделения изменить размер премиальных выплат.

4. ИСТОЧНИК ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ

4.1. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства целевых субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Все виды премий начисляются и выплачиваются только при наличии у Института достаточных финансовых средств.

5. ВИДЫ ПРЕМИЙ

Система премирования работников Института может включать следующие виды премирования:

- премирование по итогам работы за определённый период (помесячное, поквартальное премирование, премирование по результатам календарного и/или учебного года и т.д.);
- единовременное премирование.

6. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОПРЕДЕЛЁННЫЙ ПЕРИОД

6.1. Премирование работников Института осуществляется по показателям,

устанавливаемым с учётом Перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждённого Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818, Перечня примерных показателей стимулирования профессорско-преподавательского состава, научно-педагогических кадров государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки РФ, Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.04.2013 № 296 «О перечне требований к отбору вузов для получения ими государственной поддержки в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров», Распоряжения Правительства РФ № 722-р от 30.04.2014 «План мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

6.2. Оценка уровня выполнения ключевых показателей эффективности работы работников Института осуществляется по следующим направлениям деятельности:

- образовательная;
- научно-исследовательская и инновационная;
- международная;
- финансово-экономическая;
- развитие инфраструктуры.

6.3. Основными показателями для премирования работников по итогам работы за определённый период являются показатели структурных подразделений с учётом вклада работника в их результаты.

6.4. Размер средств, направляемых на премирование работников структурных подразделений, определяется в соответствии с методиками расчёта, принимаемыми Советом Пермского института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова.

6.5. Премияльные выплаты всем категориям работников Института осуществляются за фактически отработанное время в расчётном периоде.

6.6. Премирование работников осуществляется при условии:

- выполнения индивидуального плана работника и плана работы структурного подразделения;

- выполнения должностных (функциональных) обязанностей.

6.7. Премии могут не начисляться и не выплачиваться полностью или начисляться и выплачиваться в меньшем размере в случае:

- производственных упущений в работе;

- нарушения работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушения работником правил пожарной безопасности;

- нарушения работником техники безопасности на рабочем месте.

6.8. В случае если часть времени работник Института работал в одном подразделении, а часть в другом, то премия может быть начислена в каждом из них с учётом фактически отработанного времени в каждом из подразделений.

6.9. Ключевые показатели оценки результатов деятельности структурных подразделений и работников Института разрабатываются и утверждаются с учётом стратегических и тактических целей и задач развития Университета и Института.

7. ПОРЯДОК ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Единоновременное премирование работников Института может осуществляться по следующим направлениям:

- за особые результаты труда;
- за работу в приёмной (отборочной) комиссии;
- за научно-исследовательскую, научно-аттестационную и инновационную активность;
- за успешное участие в конкурсах, спартакиадах, соревнованиях и других мероприятиях (номинанты, призёры конкурсов и др.);

- в связи с юбилейными и праздничными датами;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию (в соответствии с Коллективным договором Университета);
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института;
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Института;
- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Института;
- за качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Института;
- за успешную и качественную работу в составе рабочих групп и комиссий, сформированных в соответствии с приказами по Институту и др.

7.2. Единовременное премирование за защиту диссертаций в РЭУ им. Г.В. Плеханова осуществляется в размере среднемесячной заработной платы соответствующего Работника.

Единовременное премирование за защиту диссертаций осуществляется только в отношении штатных работников Института (трудовая книжка находится в Институте) после утверждения ВАК России.

8. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение является неотъемлемой частью Коллективного договора между Работодателем и Работниками Пермского института (филиала) РЭУ им. Г.В. Плеханова, и к нему, соответственно, применяются порядок и сроки вступления в силу, изменения и прекращения действия Коллективного договора.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе



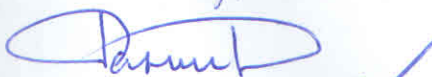
В.Н. Яковлев

Главный бухгалтер

Е.В. Протасова

Е.В. Протасова

Начальник ОЮКИО



И.М. Ганиев

Начальник АХО



С.Д. Пипко