

ОДОБРЕНО РЕШЕНИЕМ

УЧЕНОГО СОВЕТА

**Протокол №9/260
«25»_июня 2020 г.**

**УТВЕРЖДАЮ
РЕКТОР ГАОУ ВО ЛО
«ЛГУ им. А.С. Пушкина»**

**Приказ №753/06-05
«30» июня 2020 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ)
государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования Ленинградской области «Ленинградский государственный
университет имени А.С. Пушкина»
(в редакции приказа от 30 декабря 2022г. № 1357/06-05)**

1. Общие положения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, областным законом Ленинградской области № 103-оз от 20 декабря 2019 года «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановлением Правительства Ленинградской области № 262 от 30 апреля 2020 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», Уставом государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина» (далее Университет) и другими локальными нормативными актами Университета устанавливаются стимулирующие выплаты.

Настоящее положение путем установления или отмены соответствующих стимулирующих выплат регулирует систему оплаты труда работников Университета и **является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников Университета.**

Фонд материального стимулирования формируется за счет всех источников финансирования Университета.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Университета устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Стимулирующие выплаты ректору устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением о порядке установления стимулирующих выплат (доплат) работникам, утвержденным локальным нормативным актом Университета.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам Университета устанавливаются приказами ректора:

2.4.1. по представлению руководителей структурных подразделений работникам соответствующего структурного подразделения;

2.4.2. в соответствии с ходатайством курирующего проректора руководителям соответствующих структурных подразделений;

2.5. Размеры стимулирующих выплат проректорам, директорам филиалов, советникам при ректорате, главному бухгалтеру устанавливаются решением ректора.

2.6. Установление работникам и ректору иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 2.1. и 2.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- ректору - по итогам работы Университета;
- руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) - по итогам работы Университета и (или) структурного подразделения (филиала) Университета;

- работникам – по итогам работы Университета и (или) структурного подразделения (филиала) Университета, и (или) по итогам работы конкретного работника.

2.7.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Университета, обособленного структурного подразделения (филиала), работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

2.7.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Университета (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности Университета (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно). В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, для ректора Университета, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Университета – не более 15 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

2.7.3. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Университета (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для ректора Университета – нормативным правовым актом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области;
- для прочих работников Университета – локальным нормативным актом Университета.

2.7.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением ректора, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений Университета).

2.8. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по

ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы), либо в абсолютной величине (в рублях).

2.8.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;

- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;

- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

2.8.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом Университета.

2.8.3. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

2.9. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Университета осуществляются по решению ректора, а для ректора – по решению комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.9.1. Совокупный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Университета не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников Университета в целом за календарный год.

2.9.2. Суммарный по Университету объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Университета в целом за календарный год.

2.10. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам, знаменательным событиям, памятным и праздничным датам;

- к юбилейным датам (50-летием и далее каждые 5 лет);

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

2.10.1. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, знаменательным событиям, памятным, праздничным и юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

2.10.2. Суммарный по Университету объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда Университета в целом за календарный год.

2.11. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям работников Университета, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу, выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников Университета, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом Университета с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности, в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

2.12. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определённых событий, характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

2.13. Размеры стимулирующих выплат ректору Университета устанавливаются распоряжениями комитета общего и профессионального образования Ленинградской области с учетом исполнения Университетом государственного задания и (или) показателей эффективности и результативности деятельности Университета.