Конференция работников и обучающихся ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
26 декабря 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
Масалов **В.Н. Масалов**
29 декабря 2025г.

ДОКУМЕНТИРОВАННАЯ ПРОЦЕДУРА

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»

СМК-ДП-3.10.09-25

Версия 08

Дата введения: *01.01.2026г.* приказом ректора от *29.12.2025г. № 795*

Председатель комитета первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО Орловский ГАУ
__ *Ишханова*___Е.В. Ишханова
26 декабря 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Ученого совета
от *24.12.2025г. № 4*___

Орел, 2025 г.

	Должность	***Фамилия ИО***	***Подпись***	***Дата***
Разработал	*Ведущий юрисконсульт*	*Попов О.А*	*Попов*	*17.12.2025*
Проверил	*Начальник отдела карьеры и компетенций*	*Гришаева О.Ю.*	*Гришаева*	*17.12.2025*
Согласовал	*Начальник финансово-экономического управления, главный бухгалтер*	*Рязанцева Е.В.*	*Рязанцева*	*19.12.2025*
Согласовал	*Начальник управления персонала и делопроизводства*	*Столярова Е.В.*	*Столярова*	*19.12.2025*
Версия: 08				*Стр. 1 из 14*

Содержание документа

1 Назначение и область применения процедуры…….……3
2 Описание процедуры…….……..3
2.1 Общие положения …….……...3
2.2 Источники и порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)……...4
2.3 Перечень стимулирующих выплат работникам университета и ППС……5
2.4 Критерии установления стимулирующих выплат……..….6
2.5 Методика расчета стимулирующей части заработной платы ППС ……....7
3 Ответственность…….....8
4 Нормативные документы……...8
Приложение А Термины, определения и сокращения ……..……..10
Приложение Б Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы….11
Приложение В Стимулирующая надбавка за качество выполненных работ ..……..12
Приложение Г Стимулирующая надбавка к отпуску, за стаж непрерывной работы, выслугу лет ……..13

1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ

1.1 Настоящая документированная процедура определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

1.2 ДП входит в состав документов СМК, обеспечивающих функционирование процесса 3.10 «Социальная поддержка студентов и работников» Реестра процессов и видов деятельности в рамках системы менеджмента качества ФГБОУ ВО Орловский ГАУ. Документ направлен на выполнение требований ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и развивает положения Руководства по качеству ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

1.3 Требования настоящей ДП обязательны для применения работниками всех структурных подразделений ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

2 ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ

2.1 Общие положения

2.1.1 Настоящая ДП разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Уставом ФГБОУ ВО Орловский ГАУ, Коллективным договором между работниками и университетом, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.1.2 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться работодателем в порядке поощрения и стимулирования работника на определенный период и в связи с этим не носят обязательный характер.

2.1.3 Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к НПР, преподавателям в структуре среднего профессионального образования устанавливаются и изменяются приказом ректора каждые полгода по результатам работы за предыдущий период, либо с иной периодичностью, в зависимости от финансово-экономического состояния университета. Иным работникам университета, не занятым преподавательской деятельностью, стимулирующие выплаты могут устанавливаться помесячно приказом ректора, по результатам работы за предыдущий месяц. Назначение стимулирующих выплат работникам на очередной период не носят обязательный характера, так как принятие решения по назначению стимулирующих выплат происходит на основании анализа выполнения работниками критериев, по которым стимулирующие выплаты начисляются.

2.2 Источники и порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

2.2.1 Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий и средств от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера. Решение о введении соответствующих выплат принимаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.2.2 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за эффективно выполненную работу.

2.2.3 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Стимулирующие надбавки и доплаты могут устанавливаться в ФГБОУ ВО Орловский ГАУ приказами ректора и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2.4 Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка с резолюцией ректора университета, ежемесячно подаваемая руководителем структурного подразделения на имя руководителя университета, подписанная проректором, курирующим соответствующее структурное подразделение, с обоснованием необходимости установления надбавок конкретному работнику университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

2.2.5 Размеры стимулирующих выплат, надбавок (доплат) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Ректор 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 нормативного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

2.2.6 При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии, по независящим от университета причинам, ректор университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета университета по согласованию с профкомом работников университета.

2.2.7 Размер надбавки (доплаты) пересматривается каждые шесть месяцев в части изменения показателей эффективности деятельности сотрудников ФГБОУ ВО Орловского ГАУ, относящихся к стимулирующей части заработной платы, при этом методика расчетов стимулирующей части и содержание данного положения остаются неизменными. Перечень условий и показателей выплат стимулирующего характера (надбавок, доплат) может изменяться и дополняться в зависимости от важности и значимости решаемых коллективом университета задач на данном этапе развития университета. Период, на который устанавливается выплата стимулирующего характера (надбавка, доплата), ее размер утверждаются приказом ректора (далее - Приказом) на основании локального нормативного акта университета.

Также размер надбавки (доплаты) пересматривается и при переводе работника на иную должность или в другое структурное подразделение в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, при изменении системы оплаты труда.

2.2.8 Выплаты стимулирующего характера ректору университета выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

2.3 Перечень стимулирующих выплат работникам университета и ППС

2.3.1 Стимулирующая надбавка устанавливается Приказом за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за достижения в профессиональной деятельности, за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности, которые устанавливаются педагогическим и научным работникам до 35 лет включительно.

2.3.2 Условием начисления стимулирующей части заработной платы профессорско-преподавательскому составу в структуре высшего образования является полное выполнение работниками показателей, указанных в Приказе, который согласовывается с профсоюзным комитетом университета и доводится до сведения профессорско-преподавательского состава не менее чем за 10 дней до его вступления в силу, что отражается в листке регистрации изменений.

Если работник из числа ППС выполнил в полном объёме Минимальные показатели по должностям ППС, ему рассчитывается стимулирующая надбавка по показателям, указанным в Приказе.

2.3.3 Стимулирующая часть заработной платы деканам/директорам рассчитывается по показателям, относящимся к показателям эффективности деятельности декана/директора, указанным в Приказе, при условии полного выполнения деканами/директорами минимальных показателей по должностям ППС высшего образования, указанных в Приказе.

2.3.4 Стимулирующая часть заработной платы заведующим кафедрами рассчитывается по показателям, относящимся к стимулирующей части показателей эффективности деятельности заведующего кафедрой, указанным в Приказе, при условии полного выполнения заведующими кафедрами минимальных показателей по должностям ПСС высшего образования, указанных в Приказе.

2.3.5 Условием расчёта стимулирующей части заработной платы преподавателям в структуре среднего профессионального образования является выполнение работниками показателей, указанных в Приказе, при условии полного выполнения минимальных показателей преподавателя среднего профессионального образования, указанных в Приказе, для директора в структуре среднего профессионального образования при условии выполнения минимальных показателей, представленных в Приказе, для заместителей директора по учебной и воспитательной работе, заведующего отделением и старшего методиста в структуре среднего профессионального образования, указанных в Приказе.

2.3.6 Дополнительным условием выплаты стимулирующей части заработной платы научным работникам университета является выполнение ими показателей эффективности, указанных в Приказе, при условии полного выполнения научными работниками университета минимальных показателей по должностям научных работников, указанных в Приказе.

2.3.7 Дополнительным условием выплаты стимулирующей части заработной платы директорам и руководителям научных структурных подразделений является выполнение ими показателей эффективности, указанных в Приказе, при условии полного выполнения директорами и руководителями научных структурных подразделений минимальных показателей по должностям научных работников, указанных в Приказе.

2.3.8 Оказание материальной помощи работникам университета от оклада до трех окладов (при наличии денежных средств):

- оказание единовременной материальной помощи социально нуждающимся работникам университета;
- оказание материальной помощи работникам университета по случаю смерти близких родственников;

- оказание единовременной материальной помощи работникам университета в связи с болезнью;

- оказание единовременной материальной помощи работникам университета на лечение детей с тяжелыми заболеваниями;

- в связи с юбилейными датами (50-летием, 60-летием, 70-летием, 55-летием, 65-летием, 75-летием), а также при выходе на пенсию;

- поощрение ветеранов труда и войны.

Оказание материальной помощи производится по усмотрению руководителя университета и не носит обязательного характера.

2.3.9 Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда университета. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств ректор может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату по согласованию с Ученым советом университета.

2.4 Критерии установления стимулирующих выплат

2.4.1 При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

2.4.2 Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работника и установление стимулирующих выплат осуществляется университетом с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- неповторимость – работник не должен отражать одну и ту же деятельность в разных показателях эффективности, даже в рамках разных категорий работников. Но, если работник отчитывается по категориям ППС и НР и указывает свою деятельность по показателям категории НР, в показателях категории ППС, эта деятельность уже не отражается, т.е. не допускается повторное указание заявленной деятельности.

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

2.4.4 Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, 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 и иной уставной деятельности университета;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- научно-педагогическим работникам каждые 6 месяцев устанавливается стимулирующая выплата по результатам выполнения показателей эффективного контракта;
- преподавателям Многопрофильного колледжа ФГБОУ ВО Орловский ГАУ каждые 6 месяцев устанавливается стимулирующая выплата по результатам выполнения показателей эффективного контракта;
- показатели эффективного контракта указываются в Приказе, который согласовывается с профсоюзным комитетом университета и доводится до сведения профессорско-преподавательского состава не менее чем за 10 дней до его вступления в силу, что отражается в листе регистрации изменений.
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- за участие в международных программах (участие в международных научно-технических и образовательных программах).

2.4.5 Проректорам университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников университета.

2.4.6 Основанием издания приказа к любой стимулирующей надбавке является служебная записка руководителя структурного подразделения университета, подписанная проректором соответствующего направления, с резолюцией ректора.

2.5 Методика расчета стимулирующей части заработной платы ППС

2.5.1 Расчёт стимулирующей части заработной платы ППС осуществляет Отдел развития и контроля качества образования, лицензирования и аккредитации, научных работников – Научно-исследовательская часть, преподавателей в структуре среднего профессионального образования - ведущий специалист по менеджменту качества Многопрофильного колледжа.

2.5.2 В конце каждого отчетного периода - каждые шесть месяцев (учитывается период с сентября по март и с марта по сентябрь текущего учебного года) работники, относящиеся к ППС заполняют Форму Отчёта ППС о деятельности для расчёта стимулирующей части заработной платы предоставляют на бумажном носителе с подписью заведующего кафедрой и декана факультета (директора института) в Отдел развития и контроля качества образования, лицензирования и аккредитации и научно-исследовательскую часть. Подтверждающие документы, согласно отчету, заполняются в Личном кабинете профессорско-преподавательского состава в электронно-информационной образовательной среде университета. Отдел развития и контроля качества об-

разования, лицензирования и аккредитации согласно приказа ректора, проводит верификацию заявленных данных всех ППС.

2.5.3 Расчет значения показателя каждого конкретного преподавателя, выражается в баллах определяя эффективности его деятельности. Таким образом, у каждого преподавателя определяется сумма накопленных баллов.

2.5.4 После этого подсчитывается сумма всех накопленных баллов преподавателями всех категорий. Полученные результаты Отдел менеджмента качества, практической подготовки и трудоустройства выпускников оформляет в виде Отчёта и представляет для утверждения ректору университета.

2.5.5 Аналогично рассчитывается стимулирующая часть заработной платы научных работников и преподавателей в структуре среднего профессионального образования.

2.5.6 На основании утверждённого отчёта Управление персоналом подготавливает проект приказа о назначении стимулирующих выплат.

3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

3.1 Совместную ответственность за организацию разработки, введение настоящей ДП в действие и ее обновление в соответствии с принимаемыми в установленном порядке корректировками несут отдел менеджмента качества, практической подготовки и трудоустройства выпускников и отдел правового обеспечения и имущественного комплекса.

3.2 Работники Управления персоналом несут ответственность за правильность и своевременность издания приказов об установлении стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО Орловский ГАУ.

3.3 ППС, НР и преподаватели в структуре среднего профессионального образования несут ответственность за своевременность и достоверность данных, предоставляемых в Отчёте о деятельности, и предоставление объективных свидетельств, подтверждающих данные Отчётов.

3.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью и приложением к Коллективному договору ФГБОУ ВО Орловский ГАУ на 2023-2025 годы.

4 НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Настоящая ДП разработана в соответствии с требованиями нормативных документов:

4.1 ГОСТ Р ИСО 9001-2015

4.2 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.3 Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

4.4 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

4.5 Устав Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина».

4.6 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

4.7 Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.8 СМК-РК-01 «Руководство по качеству федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина».

4.9 СМК-ДП-02 «Управление документацией».

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей документированной процедуре используются следующие термины:

Процедура – установленный способ осуществления деятельности или процесса.

Документированная процедура - документ, содержащий процедуру.

Деятельность – совокупность работ в определенной сфере Университета.

В настоящей документированной процедуре используются также и другие термины, определения которых установлены в ГОСТ Р ИСО 9001-2015.

В настоящей документированной процедуре используются следующие сокращения:

ВАК – высшая аттестационная комиссия;

ВС РФ – военная служба Российской Федерация;

ГОСТ – государственный стандарт;

ДП – документированная процедура;

ДПО – дополнительное профессиональное образование;

ИНИИ ЦКП – Инновационный научно-исследовательский испытательный центр коллективного пользования;

МК – Многопрофильный колледж;

НИРС – научно-исследовательская работа студентов;

НИЧ – научно-исследовательская часть;

НПР – научно-педагогические работники;

НР – научные работники;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

РИНЦ – Российский индекс научного цитирования;

РПД – рабочая программа дисциплины;

СМК – система менеджмента качества;

СП – структурное подразделение;

СПО – среднее профессиональное образование;

УОКиИТ – Управление образования, карьеры и информационных технологий;

ФГБОУ ВО Орловский ГАУ – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»;

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт;

ФОС – фонд оценочных средств.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

№ критерия	*Перечень выплат*	*Размер выплаты*
1.	Интенсивность работы в должности декана, директора в абсолютном значении;	15 000 руб./мес.
2.	Дополнительную организационную работу по деканатам (институту);	10 000 руб./мес.
3.	Выполнение обязанностей секретаря следующих комиссий и советов: - методический совет Университета; - методический совет (методическая комиссия) факультета, колледжа; - ученый совет факультета; - научно-технический совет; - методический совет аспирантуры; - педагогический совет Многопрофильного колледжа.	1500 руб./мес.
4.	Выполнение обязанностей председателей методических комиссий и методических советов факультетов (института)	*2000 руб./мес.*
5.	За подготовку протоколов оперативных совещаний ректората	*1000 руб./мес.*
6.	Заведование кабинетом (СПО)	*5% от оклада*
7.	Председательство в предметных (цикловых) комиссиях (СПО)	7% от должностного оклада за ставку заработной платы
8.	Высокая интенсивность труда и эффективные результаты работы	*до 200 % к окладу*
9.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и другие;	*(определенный период) в % или абсолютным размером*
10.	Усиление персональной ответственности	*До 200 % к окладу*
11.	За подготовку и выпуск научных журналов	*5 000 руб./за выпуск*

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ:

№	*Перечень выплат*	*Размер выплаты*
1.	Наличие ученого звания ППС	абсолютным размером: звание доцента - 2600 руб.; звание профессора – 3300 руб.
2.	Государственные награды РФ (*Заслуженный работник высшей школы РФ, Заслуженный деятель науки РФ, Заслуженный работник культуры РФ, Заслуженный работник сельского хозяйства РФ; Заслуженный экономист РФ, Заслуженный работник физической культуры РФ, Заслуженный художник РФ и др.*). **Примечание**: при наличии нескольких наград и званий работнику выплачивается надбавка за одну награду или звание и только по основной должности.	В абсолютном размере – 3000 руб.
3.	Почётное звание *(Почетный работник высшего профессионального образования РФ; Почетный работник агропромышленного комплекса России; Почетный работник науки и высшей школы Орловской области; Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации; Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации).* **Примечание**: при наличии нескольких наград и званий работнику выплачивается надбавка за одну награду или звание и только по основной должности.	В абсолютном размере – 1500 руб.
4.	Педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет включительно в течении 3 лет после получения профессионального образования производить выплату в размере 10% от оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20% от оклада.	10 % - 20% от должностного оклада.
5.	За присвоенную категорию исходя из педагогической нагрузки педагогическим работникам СПО.	высшую категорию - 20%, первую категорию – 10%
6.	Классное руководство преподавателям МПК.	*5000 руб./мес.*
7.	Кураторство студенческой группы ежемесячно в размере по решению ректора Университета	*1000 руб./мес. – группа до 15 чел., 2000 руб./мес. – группа свыше 15 чел.*
8.	Ненормированный рабочий день	до 50% от должностного оклада, водителям
9.	Погрузочно-разгрузочные работы водителям	30-100% от должностного оклада
10.	Классность водителя	1 кл-25%; 2 кл-15% от должностного оклада
11.	За сложность, напряженность и высокое качество работы	до 200% от оклада или в абсолютном размере

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Стимулирующая надбавка к отпуску, за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

№	*перечень выплат*	*Размер выплаты*
1.	Стаж работы в университете для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по заявлению работника)	свыше 10 лет – 1000 рублей, свыше 15 лет- 2000 рублей *(пропорционально доли ставки)*

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

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	заменненных	новых	аннулированных					