

<b>ЯГТУ</b>	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	Система менеджмента качества Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
<b>Положение</b>		

**Ярославский государственный технический университет**

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профкома  
преподавателей и сотрудников ЯГТУ

И. Д. Куницкая

2008 г.



**«УТВЕРЖДАЮ»**

Ректор ЯГТУ

А. А. Ломов

2008 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
(НАДБАВОК И ДОПЛАТ)**

Ярославль, 2008

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>

## Предисловие

1 **РАЗРАБОТАНО** федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Ярославский государственный технический университет» (**Измененная редакция, изм. № 4-16**)

2 **УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** на заседании Ученого Совета ЯГТУ от 16.10.2008г. № 1/64

3 **ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ**

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
<b>Положение</b>		

Дата введения с 01.12.2008г.

## **1 Общая часть<sup>1</sup>**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), «Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», 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 ЯГТУ и Коллективным договором ЯГТУ в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и/или доплаты) на постоянной или временной основе.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Ярославского государственного технического университета.

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

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату

---

<sup>1</sup> Раздел изложен в новой редакции (изм. № 3-16)

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>

стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета в целом и отдельных структурных подразделений.

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

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

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

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

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

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), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

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

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>		
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>	

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.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора 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)<sup>2</sup>**

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в Планово-финансовом Управлении ЯГТУ на предмет наличия средств для ее установления, после этого Управление кадров издает приказ о ее установлении.

Условием установления на постоянной основе (на неопределенный срок) стимулирующих надбавок (доплат) для должностей руководителей (в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, за исключением должностей, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от должностного оклада ректора университета) является ограничение суммы стимулирующей надбавки (доплаты) и должностного оклада до уровня 70 процентов от величины заработной платы работника, рассчитанной с использованием максимально возможного размера ежемесячной

<sup>2</sup> Раздел изложен в новой редакции (изм. № 6-18)

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>		
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>	

премиальной выплаты (без учета компенсационных выплат, разовых выплат).

### **5 Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)<sup>3</sup>**

Видами стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) являются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

### **6 Показатели эффективности**

В целях поощрения работников стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с показателями эффективности.

Показателями эффективности за интенсивность и высокие результаты труда являются:

- повышение сложности и напряженности работ;
- интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора;
- внедрение инновационных и новых технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное управление вузом, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий вуза;
- своевременное комплектование учебной и научной литературы;
- организационное обеспечение фундаментальных и прикладных научных исследований;
- дополнительные работы, связанные с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

<sup>3</sup> Раздел изложен в новой редакции (изм. № 3-16)

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>

- дополнительные работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и/или аспирантами;

- интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми вузом;

- участие в разработке и внедрении новых проектов.

Показателями эффективности за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства вуза;

- вклад в развитие международных связей и в подготовку и реализацию международных проектов вуза;

- выполнение на высоком качественном уровне (обеспечение и руководство) фундаментальных и прикладных научных исследований, экспертиз научно-технических разработок и проектов, экспертиз в сфере экономической, финансовой и другой деятельности, проектов нормативных правовых актов, иных консультационных и /или аналитических услуг;

- обеспечение выполнения приносящей доход деятельности;

- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

- обеспечение качественной работы подразделений вуза, связанных с в эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной деятельности вуза;

- безаварийная работа систем жизнеобеспечения вуза;

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

- качественная и оперативная подготовка объектов вуза к зимнему сезону;

- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;

- качественная и эффективная организация учебного процесса, знание нормативно-правовой базы и корпоративных информационных систем, клиентоориентированность;



	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>

- эффективная организация администрирования учебного процесса;
- наличие почетных званий.

Показателями эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ являются:

- разработка и внедрение при реализации образовательных программ (частей образовательной программы) новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, ресурсов для электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и (или) аспирантами учреждения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, внедрение результатов научных исследований в образовательную деятельность;
- научное руководство (научное консультирование) успешно защищенными диссертациями на соискание ученой степени кандидата или ученой степени доктора наук;
- издание учебников, учебно-методических пособий, методических материалов, в том числе электронных;
- активное участие работника в международных проектах и развитии международных связей учреждения;
- достижение обучающимися высоких результатов в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, физкультурных и спортивных мероприятиях;
- достижение высоких результатов научной деятельности (в том числе, выступления на научных конференциях, семинарах, получение отзывов представителей профессионального сообщества, участие в профессиональных конкурсах и т.д.);
- наличие опубликованных монографий, подготовленных с участием работника и имеющих шифр ISBN;
- количество публикации статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах, индексируемых журналах;
- наличие опубликованных учебников и учебно-методических пособий, подготовленных с участием работника;
- интенсивность работы в период приемной кампании;
- высокие результаты профессиональной ориентации выпускников школ и поступающих;
- организация и проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных значимых мероприятий;



	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
<b>Положение</b>		

– научное руководство научными и (или) инновационными проектами.

Оценка показателей эффективности может осуществляться с помощью рейтинговой оценки работы подразделений, а так же определенных достижений отдельных работников, или другими методами.

Проректорам университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

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

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

## **7 Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета<sup>4</sup>**

7.1 Стимулирующая выплата работникам должностей профессорско-преподавательского состава и научным работникам ЯГТУ (для которых ЯГТУ является основным местом работы) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и выплачивается по итогам оценки эффективности деятельности работников должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников ЯГТУ (далее – стимулирующая выплата по итогам оценки эффективности ППС и НР).

Стимулирующая выплата по итогам оценки эффективности ППС и НР устанавливается по итогам оценки деятельности в соответствии с установленными показателями оценки эффективности деятельности работников должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников ЯГТУ за отчетный период (приложение А).

Отчетными периодами являются первое полугодие календарного года и второе полугодие календарного года.

Подведение итогов оценки эффективности деятельности работников

<sup>4</sup> Раздел изложен в новой редакции (изм. № 7-19)


	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>	
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>

должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников ЯГТУ за первое полугодие осуществляется в срок до 15 июля текущего года, за второе полугодие в срок до 20 января года, следующего за отчетным периодом.

Величина стимулирующей выплаты работнику по итогам оценки эффективности ППС и НР устанавливается приказом ректора ЯГТУ исходя из суммарно набранных работниками должностей профессорско-преподавательского состава и научными работниками ЯГТУ баллов за отчетный период, суммы средств, выделенных на стимулирующую выплату по итогам оценки эффективности ППС и НР и количества баллов, набранных работником за отчетный период.

Перечисление (выдача) стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности работников должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников ЯГТУ за отчетный период осуществляется ежемесячно, в течение полугодия следующего за отчетным периодом, в соответствии с установленными в ЯГТУ сроками выплаты заработной платы.

В случае прекращения трудовых отношений с работником после подведения итогов оценки эффективности деятельности за соответствующий отчетный период и до завершения полугодия, следующего за отчетным периодом, перечисление (выдача) стимулирующей выплаты по итогам оценки эффективности ППС и НР осуществляется не позднее дня увольнения в полном объеме.

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>		
	<b>Система менеджмента качества</b>	Шифр документа	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	<b>Положение</b>	

Начальник ПФУ



Н. А. Шишкина

СОГЛАСОВАНО

Проректор по экономической работе



В. Д. Сухов

Начальник управления кадров



Н. А. Каляганов

Начальник отдела охраны труда



Л. А. Шаброва

Главный бухгалтер



Н. А. Хлебникова

Юрисконсульт




О. А. Дмитриева

Начальник ОУКС




В. А. Голкина

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>		
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>	

## Приложение А (обязательное)

Таблица А.1 – Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Оценка в баллах <sup>1</sup>
1	Разработка учебно-методического комплекса дисциплины в рамках нового профиля ООП	дисциплина	5
2	Разработка в рамках реализуемой дисциплины ООП электронного онлайн-курса объемом от 24 часов при условии его реализации и включения в учебную нагрузку	онлайн-курс	5
3	Разработка и пилотная реализации программы дополнительного профессионального образования	программа	2
4	Руководство студенческим проектом в рамках "биржи проектов"	проект	3
5	Руководство учебно-исследовательской работой студентов по подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференциям, выставкам, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>– за награды и грамоты, полученные студентами под руководством ППС за призовые места в международных и всероссийских конференциях, олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях, спартакиадах;</li> <li>– за участие в международных и всероссийских конференциях, олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях, спартакиадах;</li> <li>– за призовые места в городских и областных конференциях, олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях, спартакиадах.</li> </ul>	мероприятие	2
		мероприятие	1
		мероприятие	1
6	Внеучебные факультативы, кружки, секции организованные и проводимые ППС на регулярной основе (с количеством участников кружка, секции от 10 чел.)	группа	1
7	Научная публикация в журналах, индексируемых Web of Science, при условии аффилиации ЯГТУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• журналов, входящих в Q3 – Q4;</li> <li>• журналов, входящих в Q1 – Q2.</li> </ul>	публикация	16 <sup>2</sup> 32 <sup>2</sup>
8	Научная публикация в журналах, индексируемых Scopus, при условии аффилиации ЯГТУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• журналов, входящих в Q3 – Q4;</li> </ul>	публикация	12 <sup>3</sup>

	<b>Комплексная система управления деятельностью вуза</b>		
	<b>Система менеджмента качества</b> Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)	Шифр документа	П ЯГТУ 13.01.04 – 2008
		<b>Положение</b>	

	• журналах, входящих в Q1 – Q2.		24 <sup>3</sup>
9	Научная публикация в журналах, входящих в список ВАК	публикация	1
10	Монография (издана на средства научного фонда (или научного издательства) тиражом не менее 299 экз., или опубликована в издании, индексируемом WoS и/или Scopus, при условии аффилиации ЯГТУ)	публикация	6
11	Наставничество в отношении молодых сотрудников - ППС (начинающие сотрудники с опытом до 2 лет)	молодой специалист	1
12	Защита докторской диссертации	диссертация	6
13	Защита кандидатской диссертации	диссертация	5
14	Зарегистрированные объекты интеллектуальной собственности - патенты на изобретения, патенты на полезные модели, свидетельства о регистрации программ для ЭВМ и баз данных	патент	1
15	Деятельность, направленная на привлечение внешнего финансирования:		
	– научных работ;	100 тыс. руб. (без НДС) привлеченных средств	2
	– ОКР;	100 тыс. руб. (с НДС) привлеченных средств	2
	– использования результатов интеллектуальной деятельности; по прочим договорам.	100 тыс. руб. привлеченных средств	2
16	Работа в качестве научного руководителя или научного консультанта научно-педагогических работников ЯГТУ, которым присуждены ученые степени	аспирант / докторант / соискатель	3

- 1- Баллы распределяются поровну между членами коллектива, участвующими в выполнении показателя, если не предусмотрено иное.
- 2- Максимальное количество баллов одного автора за публикацию, индексируемую Web of Science в зависимости от квартиля журнала (Q3-Q4) -4, (Q1-Q2)-8;
- 3- Максимальное количество баллов одного автора за публикацию, индексируемую Scopus в зависимости от квартиля журнала (Q3-Q4) -3, (Q1-Q2)-6.

**(Изложено в новой редакции, изм. № 7-19)**







