

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников и обучающихся

 **В.М. Семигук**

« 22 » января 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Южного федерального  
университета

 **М.А. Боровская**

« 22 » января 2016 г.

*Приложение  
к ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников  
Южного федерального университета*

**Порядок  
установления стимулирующих выплат работникам  
Южного федерального университета**

РОСТОВ-НА-ДОНУ – 2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам (далее Порядок) Южного федерального университета (далее Университета) регламентирует назначение, виды выплат, критерии и размеры стимулирующих выплат работникам и разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р);
- Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2015-2017 годы, утвержденным 22 декабря 2014 года;
- Коллективным договором ЮФУ.

1.2. Порядок разработан Университетом с участием Профкома в соответствии с Коллективным договором ЮФУ.

1.3. Для целей настоящего Порядка используются следующие основные понятия и определения:

**Стимулирующая часть заработной платы** – часть заработной платы, устанавливаемая работникам Университета с учетом интенсивности и качества выполняемых работ, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющая стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие результаты работы.

**Фонд стимулирующих выплат** – это часть фонда оплаты труда, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета.

**Стимулирующие выплаты** - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам Университета и утверждается приказом ректора ежегодно.

2.2. Фонд стимулирующих выплат структурных подразделений Университета распределяется следующим образом:

5% – фонд ректора для премирования руководителей и работников структурных подразделений Университета;

95% – фонд стимулирующих и единовременных премиальных выплат работникам структурного подразделения за качественные и количественные показатели деятельности, за выполнение показателей развития структурного подразделения, в том числе по результатам индивидуального рейтинга научно-педагогических работников Университета. Средства фонда могут расходоваться на поощрение работников, обеспечивающих высокие показатели развития структурного подразделения; на поощрение работников за реализацию программ дополнительного профессионального образования; за знаки отличия в области образования и науки, а также к юбилейным датам.

## **3. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.3. Премииальные выплаты по итогам работы.

#### **4. КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

4.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также особо важных и значимых видов работ;
- выполнение показателей индивидуального рейтинга;
- индивидуальные достижения в области развития науки и образования при выполнении основных должностных обязанностей, зафиксированных в эффективном контракте, а также за выполнение показателей программы развития структурного подразделения и достижение ключевых стратегических показателей развития Университета;
- 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 и иной уставной деятельности Университета;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- 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;
- иные показатели качества и интенсивности труда работника.

#### **5. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

5.1. Стимулирующая выплата работникам Университета из числа НПР может, устанавливается за выполнение показателей индивидуального рейтинга, расчет которого определяется Порядком формирования индивидуального рейтинга НПР.

5.2. Руководителям подразделений при заключении эффективных контрактов стимулирующие выплаты за выполнение мероприятий и достижение целевых показателей программы развития подразделения устанавливаются в зависимости от планируемого достижения показателей эффективности деятельности структурного подразделения из фонда ректора.

5.3. Для деканов факультетов, директоров институтов, директоров академий, директоров филиалов устанавливаются стимулирующие выплаты за сложность и интенсивность работы (табл. 1).

**Таблица 1. Стимулирующие выплаты.**

№ п/п	Наименование стимулирующей надбавки	Кому назначается	Размер	Основание
1.	За занимаемую должность директора Академии (Института), декана факультета.	При контингенте студентов до 800 человек	17850 рублей	Трудовой договор (эффективный контракт), дополнительное соглашение к основному трудовому договору (эффективному контракту)
		При контингенте студентов от 801 до 1000 человек	19520 рублей	
		При контингенте студентов от 1001 до 1500 человек	22850 рублей	
		При контингенте студентов свыше 1501 человек	24250 рублей	

5.4. Стимулирующая выплата работникам из числа НПР, выполняющим функции заместителя руководителя структурного подразделения по учебной, научной, социальной, международной деятельности, информатизации или иной деятельности, устанавливается за качественное исполнение своих

обязанностей, а также за реализацию стратегических задач структурных подразделений с учетом показателей их индивидуальных достижений. Стимулирующая выплата устанавливается руководителем структурного подразделения из средств фонда стимулирующих выплат, направляемых на эти цели. Стимулирующая выплата устанавливается на определенный период (квартал, полугодие, год) и может меняться в зависимости от результативности деятельности работника. Руководитель структурного подразделения вправе самостоятельно определять размер и устанавливать стимулирующую выплату при условии надлежащего исполнения возложенных функциональных обязанностей.

5.5. Стимулирующая выплата работникам из числа АУП, УВП, НВП, НТР и ОП устанавливается за качественное исполнение своих обязанностей, с учетом показателей их индивидуальных достижений. Стимулирующая выплата устанавливается руководителем структурного подразделения из средств фонда стимулирующих выплат. Стимулирующая выплата устанавливается на определенный период (квартал, полугодие, год) и может меняться в зависимости от результативности деятельности работника.

5.6. Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска приказа является служебная записка (проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно - по представлению первого проректора; руководителям структурных подразделений, подчиненным проректорам - по представлению проректоров; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях - по представлению руководителей структурных подразделений) с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному работнику или группе работников Университета с указанием источника выплаты, размера надбавки и срока, на который она устанавливается. Далее, на основании указанной служебной записки с положительной резолюцией ректора, проректора или руководителя структурного подразделения и визой УФПиБУ (на предмет

наличия средств, для выплаты надбавки) издается приказ об установлении стимулирующей надбавки.

5.7. Ректор имеет право по представлению руководителя структурного подразделения изменить работникам 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 работником 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).

5.8. Размер надбавки 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.

## **6. ВЫПЛАТЫ ЗА ЗНАКИ ОТЛИЧИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

6.1. Работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации, могут устанавливаться доплаты к должностному окладу в размере:

Почетные звания	Доплата к должностному окладу по основной деятельности, пропорционально доле ставки
Почетные звания Российской Федерации	

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный архитектор Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	35%
Почетные звания Министерства образования и науки Российской Федерации	
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	20%

6.2. Основанием для начисления доплаты к должностному окладу за почетные звания являются соответствующий Указ Президента РФ или приказ Министра Минобрнауки РФ, а также наградной документ.

6.3. Доплаты к должностному окладу работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности в ЮФУ.

6.4. Доплаты к должностному окладу за наличие почетного звания РФ или за почетное звание Министерства образования и науки РФ устанавливаются только штатным работникам, работающим по основному месту работы. При наличии двух и более почетных званий доплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

6.5. Начисление доплаты осуществляется из фонда стимулирующих и единовременных премиальных выплат структурных подразделений Университета по решению руководителя подразделения при условии наличия необходимых финансовых средств.

## 7. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Премииальные выплаты в Университете устанавливаются и выплачиваются из средств фонда стимулирующих выплат, направляемых структурными подразделениями на цели единовременного премирования работников.

7.2. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за определенный период (месяц, полугодие, год) и выплачиваются единовременно.



7.3. Премияльные выплаты устанавливаются работникам в следующих случаях:

- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий) в рамках программы развития структурных подразделений Университета;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора, проректора, руководителя структурного подразделения;
- за высокие результаты деятельности структурного подразделения в связи с завершением учебного года;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;
- за обеспечение внебюджетной деятельности;
- за интенсивность работы при проведении творческих, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- за подготовку призеров олимпиад в творческих и профессиональных конкурсах;
- за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских, кандидатских диссертаций;
- за количество и качество публикаций в открытой печати научных результатов;
- за создание служебного изобретения, полезной модели, промышленного образца;
- за работу по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников структурных подразделений Университета;
- за особые достижения в труде и заслуги перед Университетом, в том числе в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию.

7.4. Премии по итогам работы коллектива выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

7.5. При назначении премиальных выплат работнику указываются конкретные виды выполненных работ или иные обоснования назначения премии.

7.6. Ректор ЮФУ вправе по представлению непосредственного или вышестоящего руководителя работника принять решение о поощрении или награждении работника Университета.

## **8. ПРИНЯТИЕ И ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ**

8.1. Настоящий Порядок согласовывается с Профкомом и утверждается приказом ректора.

8.2. Предложения по изменению или дополнению настоящего Порядка рассматриваются комиссией по финансово-экономической и социальной политике при Ученом совете университета. Изменения и дополнения в настоящий Порядок согласовывается с Профкомом и утверждается приказом ректора.