

## **У Т В Е Р Ж Д Е Н**

На Конференции работников и обучающихся  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Нижегородский государственный педагогический  
университет имени Козьмы Минина»  
«20» декабря 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ  
К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ КОЗЬМЫ МИНИНА»**

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ) (ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА)**

**Новая редакция**

**г. Нижний Новгород  
2017 г.**

## **1. Общая часть**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (далее – Положение) утверждено в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 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»,

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 г. № 973.

- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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

- Коллективным договором

- Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее – Университет).

1.2. Стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) устанавливаются на постоянной и (или) временной основе.

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

2.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности,

предусмотренной Уставом Университета направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.2. Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета.

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

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальными нормативными актами.

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

3.4. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.

3.5. При назначении стимулирующей надбавки (доплаты) должны быть установлены требования к достижению показателей эффективности, дата начала осуществления выплат за достижение показателей эффективности, продолжительность осуществления выплат, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплат.

3.6. 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 допущенное 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 и т.д.).

3.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного заказа, и поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе, 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.

3.8. Размер надбавки (доплаты) 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.

#### **4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении научно-исследовательских работ (НИР)**

4.1. В случае выполнения работником (ППС, УВП, АУП, ПОП) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований финансируемых из средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности, ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за выполнение дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности на выполнения государственных работ.

4.2. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научной темы с согласованием директора центра обеспечения грантовой политики и инициативных научных исследований.

4.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Университету. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является докладная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения.

4.4. На основании приказа по Университету сумма средств, необходимая для выплаты надбавки (доплаты) перечисляется сотруднику. При этом при перечислении финансовых средств должны быть учтены средства на уплату начислений на заработную плату и выплаты отпускных сумм, полагающихся работнику по данной выплате.

4.5. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, уменьшение средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности, осуществляется пересмотр размера надбавки (доплаты) или ее отмена.

#### **5. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)**

5.1. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является:

- решение ректора Университета по проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным ректору;

- служебная записка с резолюцией ректора Университета с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается:

- на остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием проректора, в подчинении которого находится данное структурное подразделение.

5.2. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в Университете:

5.2.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой в размере до 30% к должностному окладу.

Размер доплаты зависит от численности ставок профессорско-преподавательского состава кафедры по состоянию на 1 сентября:

- до 10 ставок – доплата до 20%;
- от 11 до 25 ставок – доплата до 25%;
- от 26 и более ставок – до 30%.

- за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой в размере до 20% к должностному окладу соответствующего преподавателя.

Размер надбавки зависит от численности ставок профессорско-преподавательского состава кафедры по состоянию на 1 сентября:

- до 10 ставок – доплата до 10%;
- от 11 до 25 ставок – доплата до 15%;
- от 26 и более ставок – до 20%.

- за исполнение обязанностей заместителя декана в размере до 40% к должностному окладу.

Размер надбавки зависит от приведенного контингента студентов на 1 октября:

- до 500 чел. – до 25%;
- от 501 до 1000 чел. – 30%;
- от 1001 и более чел. – до 40%.

Коэффициенты приведения: очная форма – до 1, очно-заочная форма – до 0,25, заочная – до 0,1.

Конкретный размер надбавок за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя декана устанавливается приказом ректора на учебный год.

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

- иные надбавки (доплаты), которые могут устанавливаться в соответствии с Положением «О рейтинговой оценке деятельности заведующих кафедрами и научно-педагогических работников» и Положением «О рейтинговой оценке деятельности деканов».

- иные надбавки (доплаты), которые могут устанавливаться в соответствии с Положением о рейтинговой оценке деятельности факультета «Эффективный факультет»/ «Эффективная структура».

#### 5.2.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работ и высокий профессионализм;
- за кураторство – в размере до 15% от должностного оклада;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

5.3. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета.

5.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 1 месяца до одного года в пределах календарного года.

По разрешению ректора стимулирующие надбавки за качество работы и высокий профессионализм могут устанавливаться на неопределенный срок.

5.5. При наличии денежных средств могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

#### 5.5.1. по итогам работы за семестр:

В соответствии с Положением «О рейтинговой оценке деятельности заведующих кафедрами и научно-педагогических работников» и Положением «О рейтинговой оценке деятельности деканов».

#### 5.5.2. по итогам работы за месяц, за квартал:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

## **6. Критерии установления стимулирующих выплат**

6.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

6.1.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ.

6.1.2. 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 Университетом, обеспечением безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета.

6.1.3. Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики.

6.1.4. Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений.

6.1.5. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

6.1.6. Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.

6.2. 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 подчиненных проректору.

**Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.**