



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
Система менеджмента качества

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

С.Г. Емельянов



(подпись)

« 15 » мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления стимулирующих надбавок
(выплат, доплат)

(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда
работников университета)

П 87.013–2022

(Издание 7)

Введено в действие Приказом от « 15 » мая 2022 г. № 1498
Дата введения « 15 » мая 2022 г.
Срок действия до « 01 » января 2027 г.

Введено: взамен П 87.013–2021 О порядке установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат) (является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета) (Издание 6)

Содержание

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины и определения	4
4	Положения	4
4.1	Общие положения	4
4.2	Источники выплат стимулирующих надбавок (выплат, доплат)	4
4.3	Порядок установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат)	4
4.4	Критерии для установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат)	5
4.5	Симулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за интенсивность труда и высокие результаты работы	6
4.6	Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за качество выполняемых работ	6
4.7	Особенности установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат) профессорско-преподавательскому составу	9
4.7.1	Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за эффективную работу	9
4.7.2	Стимулирующие надбавки (выплаты) за публикационную активность	9
4.7.3	Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за выполнение целевых показателей программы стратегического развития университета	12
4.8	Стимулирующие надбавки руководителям научных коллективов	13
	Приложение А (обязательное) Перечень показателей эффективности работы профессорско-преподавательского состава	16
	Приложение Б (обязательное) Форма заявления о выплате разовой стимулирующей надбавки	19
	Приложение В (справочное) Этапы формирования и оценки заявочной документации для направления Заказчику для участия в научных программах на конкурсной основе	20
	Лист согласования	21
	Лист ознакомления	22
	Лист регистрации изменений	23

1 Область применения

1.1 Настоящее положение регламентирует систему, условия и критерии установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат) в университете и распространяется на работников, ведущих в университете трудовую деятельность.

1.2 Настоящее положение определяет порядок установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат).

1.3 Положение является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников университета (положения П 87.005–2021 «Об оплате труда работников университета»).

2 Нормативные ссылки

Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

– Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

– Гражданским кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

– Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.;

– постановлением Правительства Российской Федерации 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», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с ведением новых систем оплаты труда;

– приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 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»;

– иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– Уставом университета;

– Коллективным договором;

– положением П 87.005 – 2021 «Об оплате труда работников университета» (Издание 6).

3 Термины и определения

В настоящем положении используются следующие термины и определения:

Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) – выплаты (надбавки, доплаты), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижение работником показателей эффективности, а также поощрение за выполненную с высоким качеством и в установленный срок работу.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – часть суммы денежных средств фонда оплаты труда для оплаты труда работников университета в качестве стимулирующих выплат (надбавок, доплат) за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

4 Положения

4.1 Общие положения

4.1.1 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) устанавливаются приказом ректора университета или проректора, исполняющего обязанности ректора университета, в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются. Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) могут устанавливаться на определенный срок (ежемесячная стимулирующая надбавка) или разово (разовая стимулирующая надбавка).

4.1.2 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) могут устанавливаться в процентах к должностному окладу, в абсолютных размерах либо в виде индивидуального коэффициента к должностному окладу:

- по конкретным работникам;
- по должностям;
- по структурным подразделениям.

4.2 Источники выплат стимулирующих надбавок (выплат, доплат)

4.2.1 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств финансового обеспечения университета. Источник выплаты отражается в приказе об установлении стимулирующих надбавок (выплат, доплат).

4.3 Порядок установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат)

4.3.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижение работником показателей эффективности, а также поощрение за выполненную качественно и в установленный срок работу.

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

приказом ректора университета или проректора, исполняющего его обязанности, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.3.3 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.3.4 Ректор университета или проректор, исполняющий его обязанности, имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения основной и (или) дополнительной работы (задания) и по другим основаниям.

4.3.5 При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор университета или проректор, исполняющий его обязанности, имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок (выплат, доплат), либо пересмотреть их размеры.

4.3.6 Размер стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) пересматривается при переводе работника на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение; при изменении функциональных обязанностей, характера выполняемых работ. Кроме того, размер надбавки (выплаты, доплаты) меняется при изменении системы оплаты труда.

4.3.7 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) могут устанавливаться на временной основе (на определенный срок – гарантированные выплаты) или в виде разовых надбавок (выплат, доплат).

4.3.8 Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) является распоряжение ректора; служебная (докладная) записка руководителя структурного подразделения, обосновывающая необходимость установления стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) конкретному работнику или группе работников университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается, с резолюцией ректора университета или проректора, исполняющего его обязанности, директора департамента экономики и финансов.

4.4 Критерии для установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат)

Критериями установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат) являются:

4.4.1 Выполнение дополнительных объемов работ при качественном и своевременном исполнении должностных обязанностей работником.

4.4.2 Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в образовательном и (или) научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансовом, экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления университетом, обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета.

4.4.3 Своевременное и качественное выполнение работы по поручениям в установленные сроки и графики.

4.4.4 Показатели проводимых в университете рейтинговых оценок качества образовательной и (или) научной деятельности структурных подразделений университета.

4.4.5 Внедрение инновационных процессов и новых технологий в образовательный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета, административное управление университетом, финансовое, экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

4.4.6 Иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к повышению эффективности деятельности университета.

4.5 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за интенсивность труда и высокие результаты работы

Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за интенсивность и высокие результаты работы:

4.5.1.1 Надбавка за интенсивность труда.

4.5.1.2 Надбавка за высокие результаты работы (с указанием конкретных результатов).

4.5.1.3 Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы.

4.5.1.4 Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника.

4.5.1.5 Надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ.

4.5.1.6 Иные надбавки (выплаты, 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 (выплаты, доплаты) указываются конкретные выполняемые или выполненные работы или иные причины увеличения интенсивности труда для ее установления.

4.6 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за качество выполняемых работ

4.6.1.1 За качественное выполнение особо важных заданий руководства университета.

4.6.1.2 За успешную учебно-методическую работу, обеспечивающую качественное улучшение образовательного процесса.

4.6.1.3 За качественное оснащение, ремонт и монтаж учебного, научного и хозяйственного оборудования силами работников университета.

4.6.1.4 За качественную подготовку объектов университета к зимнему сезону.

4.6.1.5 За досрочное и качественное выполнение ремонта объектов, установок и оборудования университета силами своих работников.

4.6.1.6 За качественное выполнение особо важных, срочных и ответственных работ.

4.6.1.7 За высокий профессионализм и качество работы.

4.6.1.8 За повышение научной квалификации, освоение новых технологий в педагогической деятельности.

4.6.1.9 За высокое профессиональное мастерство, творческое и добросовестное выполнение профессиональных обязанностей, качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением образовательного процесса.

4.6.1.10 За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета.

4.6.1.11 За развитие новых форм и механизмов оценки качества освоения образовательных программ высшего образования.

4.6.1.12 За качественное выполнение объема работ по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника.

4.6.1.13 За выполнение иных работ, способствующих повышению качества образовательного и (или) научного процесса, иных видов уставной деятельности университета.

4.6.1.14 За достигнутые успехи в системе менеджмента качества университета.

4.6.1.15 Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, принятых на первый курс без учета целевого набора.

4.6.1.16 Выполнение государственного задания по подготовке бакалавров, специалистов, магистров и аспирантов.

4.6.1.17 Надбавка за применение в работе иностранного языка – в размере – 25% от размера должностного оклада (кроме работников кафедры иностранных языков, ИМО).

4.6.1.18 Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы, учебного взвода (расчет надбавки: 300,00 руб. плюс 10,00 руб. * количество курируемых студентов).

4.6.1.17 Надбавка за подготовку студенческих команд для участия в межпредметных и иных общероссийских и международных олимпиадах, при условии занятия командой университета призовых мест или присвоения званий лауреатов.

4.6.1.19 За выполнение дополнительного объема работ, связанного с организацией и работой диссертационного совета, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

– председателю диссертационного совета – в размере 20 000,00 руб.;

– заместителю председателя диссертационного совета – в размере 15 000,00 руб. (в случае, если у председателя диссертационного совета несколько заместителей, то указанная ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается каждому заместителю);

– ученому секретарю диссертационного совета – в размере 10 000, 00 руб.

Основанием для назначения указанной ежемесячной стимулирующей надбавки является служебная записка проректора по науке и международной деятельности, согласованная с ректором университета или лицом, исполняющим его обязанности.

4.6.1.20 Молодым ученым, защитившим диссертацию досрочно или в срок и оставшимся работать в университете на период реализации программы «Приоритет 2030», устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 10 000, 00 руб.

4.6.1.21 Иные надбавки (выплаты, доплаты), стимулирующие качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (выплаты, доплаты) указываются конкретные показатели качества выполненных работ или иные характеристики, являющиеся причиной ее установления.

4.6.1.22 Надбавка в размере 1 600,00 рублей устанавливается при качественном выполнении своих должностных обязанностей работникам, награжденным:

- 1) почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе»;
- 2) нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- 3) государственными наградами Российской Федерации и СССР, орденами и медалями (кроме юбилейных), знаками отличия;
- 4) почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (выплат, доплат) производится в пределах фонда оплаты труда университета.

Размеры стимулирующих надбавок пересматриваются не реже одного раза в год без ограничения их максимальными размерами.

Размеры стимулирующих надбавок (выплат, доплат) руководителям структурных подразделений устанавливаются приказом ректора университета или проректора, исполняющего его обязанности, на основании распоряжения ректора, служебной (докладной) записки курирующего проректора или директора департамента.

Проректорам и директорам департаментов университета стимулирующие надбавки устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций подчиненными подразделениями.

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

4.7 Особенности установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат) профессорско-преподавательскому составу

Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, кроме перечисленных в разделах 4.5, 4.6, могут устанавливаться надбавки за выполнение показателей, характеризующих эффективность их деятельности, сверх установленных должностной инструкцией:

4.7.1 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за эффективную работу

Перечень показателей эффективности работы персонала приведен в Приложении А.

4.7.2 Стимулирующие надбавки (выплаты) за публикационную активность

Разовые надбавки (выплаты) за публикационную активность могут устанавливаться работникам, работающим в университете по основному месту работы, за:

4.7.2.1 Публикацию статей:		
4.7.2.1.1	в российских изданиях, входящих в утвержденный ВАК РФ первого квартиля (К1);	5 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.2	в российских изданиях, входящих в утвержденный ВАК РФ второго квартиля (К2);	4 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.3	в российских изданиях, входящих в утвержденный ВАК РФ третьего квартиля (К3);	3 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.4	в российских изданиях, входящих в ядро РИНЦ	10 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.5	в журналах Nature (базовый журнал) и Science;	350 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.6	в журнале (article), включенном в первый квартиль (Q1) с импакт-фактором не менее 6,0 систем Scopus или Web of Science;	200 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.7	в журнале (article), включенном в первый квартиль (Q1) с импакт-фактором не менее 1,0 систем Scopus или Web of Science;	150 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.8	в журнале (article), включенном во второй квартиль (Q2) систем Scopus или Web of Science или в первый квартиль (Q1) с импакт-фактором не менее 1,0 систем Scopus или Web of Science;	100 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.9	в журнале (article), включенном в третий квартиль (Q3) систем Scopus или Web of Science;	15 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.10	в журнале (article), включенном в четвертый квартиль (Q4) систем Scopus или Web of Science;	12 500 руб. (за одно издание)
4.7.2.1.11	в трудах конференции (conference proceeding), индексируемых системами Scopus или Web of Science.	5 000 руб. (за одно издание)
4.7.2.2 Издание учебников, монографий:		
4.7.2.2.1	издание учебников, монографий до 6 условных печатных листов;	2 400 руб./условный печатный лист
4.7.2.2.2	издание учебников, монографий больше 6 условных печатных листов.	3 000 руб./условный печатный лист
4.7.2.3 Издание учебных пособий:		
4.7.2.3.1	издание учебных пособий до 6 условных печатных листов;	2 000 руб./условный печатный лист
4.7.2.3.2	издание учебных пособий больше 6 условных печатных листов.	2 500 руб./условный печатный лист

4.7.2.4 За объекты интеллектуальной собственности:	
4.7.2.4.1 патент на изобретение, промышленный образец;	20 000 руб. (за патент)
4.7.2.4.2 патент на полезную модель;	10 000 руб. (за патент)
4.7.2.4.3 использование объектов интеллектуальной собственности – служебного промышленного образца;	В соответствии с договором о порядке взаимоотношений при оформлении прав на служебный промышленный образец
4.7.2.4.4 евразийский патент;	30 000 руб. (за патент)
4.7.2.4.5 зарубежный патент;	100 000 руб. (за патент)
4.7.2.4.6 свидетельство о регистрации ноу-хау;	20 000 (за свидетельство)
4.7.2.4.7 лицензионный договор о передаче права на использование результатов интеллектуальной деятельности;	15% от суммы лицензионного договора о передаче права на использование результатов интеллектуальной деятельности, поступившей на счет университета – патентообладателя без учета НДС
4.7.2.4.8 договор отчуждения Программы ЭВМ.	15% от суммы договора отчуждения Программы ЭВМ, поступившей на счет университета – патентообладателя без учета НДС
4.7.2.5 Защита докторской диссертации, утвержденной ВАК РФ.	50 000 руб.
4.7.2.6 Руководство докторской диссертацией (научному консультанту).	50 000 руб.
4.7.2.7 Защита кандидатской диссертации работникам университета (утвержденной ВАК РФ/университетом, получившим право самостоятельно присуждать ученые степени).	40 000 руб.
4.7.2.8 Руководство защищенной аспирантами университета (оставшимися работать в университете) кандидатской диссертации, утвержденной ВАК РФ:	
4.7.2.8.1 досрочно;	50 000 руб.
4.7.2.8.2 в срок (в течение календарного года после окончания).	40 000 руб.
4.7.2.9 Кандидаты наук, защитившие диссертацию досрочно или в срок и оставшиеся работать в университете.	Ежемесячная надбавка 10 000 руб. (в рамках программы Приоритет – 2030)
4.7.2.10 Иные почетные степени и звания.	По представлению проректора по науке и международной деятельности

1

4.7.2.27 Материальное стимулирование молодых и перспективных ученых ЮЗГУ проводится на основании решения президиума научно-технического/ученого совета университета по представлению заведующего кафедрой и (или) научного руководителя (консультанта).

4.7.2.28 Размер разовой надбавки определяется расчетно и устанавливается приказом ректора университета на основании служебной (докладной) записки начальника управления инновационного развития (далее по тексту – управление)

с визой ректора университета или проректора, исполняющего его обязанности, директора департамента экономики и финансов.

4.7.2.29 Сведения представляются:

4.7.2.29.1 по пп. 4.7.2.1.1 – 4.7.2.26 в течении 5 рабочих дней с даты заполнения заявления о выплате разовой стимулирующей надбавки в автоматизированной информационной системе управления инновационного развития, а в последний месяц квартала не позднее 15 числа, с приложением подтверждающих материалов (копии опубликованных статей, оригиналов монографий, учебных пособий, учебников, копий дипломов кандидата или доктора наук, заявления о выплате разовой стимулирующей надбавки, содержащем подписи всех авторов – работников ЮЗГУ).

Предоставляемые подтверждающие материалы (копии статей и заявления на оплату), оригиналы монографий, учебных пособий, учебников хранятся в управлении в течение одного года с последующей передачей в научную библиотеку университета.

4.7.2.30 Разовые стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за публикационную активность устанавливаются за статьи, монографии, учебники и учебные пособия, опубликованные и поданные на регистрацию в управление в текущем календарном году, или опубликованные в предшествующем календарном году и поданные в управление не позднее 31 марта текущего года.

Разовые стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за публикации статей категории Scopus; Web of Science устанавливаются после подтверждения индексации статей в базе данных Scopus; Web of Science.

4.7.2.31 Для выплаты разовой стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) автор (авторский коллектив) заполняет заявление с помощью автоматизированной информационной системы управления инновационного развития по форме, приведенной в приложении Б, с указанием автора (авторов) для начисления разовой стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) и кафедр, которые выполнили данную публикацию.

4.7.2.32 В случае публикации статей, которые с учетом переводных версий попадают под действие нескольких пунктов 4.7.2.1.1 – 4.7.2.1.8 настоящего положения, выплаты осуществляются только по одному пункту положения, имеющему максимальное значение размера разовой стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты), указанной в пункте 4.7.2.28. Выплата по пункту 4.7.2.1.9 совмещается с выплатами по пунктам 4.7.2.1.2 – 4.7.2.1.8. Выплата по пунктам 4.7.2.1.2 – 4.7.2.1.8 осуществляются только после индексации материалов в Scopus и Web of Science и аффилиации с профилями Юго-Западного государственного университета (Southwest State University) в указанных системах.

4.7.2.33 Вознаграждение по подпунктам 4.7.2.5.5 и 4.7.2.5.6 выплачивается одному из авторов по соглашению о распределении вознаграждения (Приложение Г) в течение 3-х месяцев с даты регистрации в Федеральном институте промышленной собственности.

4.7.3 Стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за выполнение целевых показателей программы стратегического развития университета

Разовые стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) за выполнение целевых показателей программы стратегического развития университета могут устанавливаться за:

4.7.3.1 Количество студентов, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета в рамках профориентационного проекта «1 преподаватель – 2 студента» в расчете на 1 НПР (студенты очно- заочной и заочной формы обучения учитываются с коэффициентом 0,5).

4.7.3.2 Численность слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации, программам переподготовки.

4.7.3.3 Численность слушателей из сторонних организаций, прошедших обучение по программам повышения квалификации, программам переподготовки.

4.7.3.4 Долю обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения, получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения.

4.7.3.5 Количество студентов, которым назначены стипендии Президента РФ и Правительства РФ, в т.ч. по приоритетным направлениям подготовки (специальностям).

4.7.3.6 Долю студентов, выполнивших ВКР в формате «Стартап как диплом».

4.7.3.7 Количество онлайн-курсов, подготовленных в соответствии с требованиями платформы ГИС СЦОС.

4.7.3.8 Долю численности аспирантов, защитившихся в срок, от приема соответствующего года.

4.7.3.9 Количество работников университета, защитивших кандидатские и докторские диссертации в течение года.

4.7.3.10 Долю численности штатного ППС, имеющего ученую степень кандидата и (или) доктора наук, в общей численности штатного ППС (в ставках), приведенной к полной ставке.

4.7.3.11 Количество публикаций, индексируемых в ядре РИНЦ.

4.7.3.12 Количество заявок на патенты.

4.7.3.13 Количество заключенных лицензионных соглашений с оплатой

4.7.3.14 Количество цитирований в Scopus в текущем году публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в базе данных Scopus.

4.7.3.15 Количество цитирований в Web of Science в текущем году публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в базе данных Web of Science.

4.7.3.16 Количество статей, опубликованных в соавторстве с иностранными учеными.

4.7.3.17 Количество заявок, поданных на получение финансирования на конкурсной основе.

4.7.3.18 Количество научных работ, опубликованных студентами и аспирантами в базах Web of Science и Scopus.

4.7.3.19 Количество научных работ, опубликованных с участием студентов и аспирантов в журналах, рекомендованных ВАК.

4.7.3.20 Количество обучающихся, привлеченных к выполнению НИР, с начислением оплаты труда не менее 10 000.

4.7.3.21 Количество организованных Международных конференций с индексацией сборника в Scopus или Web of Science.

4.7.3.22 Количество научных кружков, студенческих конструкторских бюро, лабораторий, технопарков, клубов мышления для обучающихся университета с привлеченным внешним финансированием.

4.7.3.23 Долю работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава.

4.7.3.24 Иные показатели программы стратегического развития университета, установленные приказом ректора.

4.7.3.25 Долю численности студентов очной формы обучения, прошедших обучение за рубежом не менее семестра или студентов иностранных образовательных организаций, прошедших обучение в университете не менее семестра от общей численности студентов.

4.7.3.26 Количество выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников.

4.8 Стимулирующие надбавки руководителям научных коллективов

4.8.1 Разовые стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) руководителям научных коллективов, работающим в университете по основному месту работы, могут устанавливаться за подачу заявок в конкурсах:

- а) Российского научного фонда;
- б) Российского фонда фундаментальных исследований
- в) Грантов Президента;
- г) Федеральных целевых программ;
- д) Фонда научных технических инициатив;
- е) Мегагрантов (Постановления № 218, № 220)
- ж) Национальных проектов
- з) Конкурсов регионального значения;
- и) Иных грантов и конкурсов, доведенных распоряжением проректора по науке и инновациям.

4.8.2 Разовые стимулирующие надбавки (выплаты, доплаты) руководителям научных коллективов финансируются из внебюджетных средств.

4.8.3 Для выплаты разовой стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) руководитель научного коллектива предоставляет конкурсную заявку в управление научных исследований.

4.8.4 Ответственность и сроки последующей внутренней экспертизы заявки определены регламентом подачи заявочной документации на участие в конкурсах (приложение В).

4.8.5 Стимулирование работников осуществляется на основании формальной и научной экспертизы. Формальная экспертиза проводится управлением

научных исследований на соответствие поданной заявки условиям конкурсной документации, в том числе бюджету проекта. По итогам формальной экспертизы управление научных исследований формирует сводный реестр поступивших заявок, получивших по итогам формальной экспертизы положительное решение. Научная экспертиза проводится научно-техническим советом университета с учетом направления исследования по представляемым заявкам. По итогам научной экспертизы составляется протокол научно-технического совета о заявках, получивших по результатам научной экспертизы положительное решение.

4.8.6 Размер разовой стимулирующей надбавки (выплаты, доплаты) определяется расчетно и устанавливается приказом ректора университета на основании протокола НТС и служебной записки начальника УНИ, согласованной проректором по науке и инновациям, утвержденной ректором университета и/или согласованной проректором по науке и инновациям:

4.8.6.1 для заявок на участие в конкурсах Российского научного фонда, общий бюджет которых:

- не превышает 3 000 000 руб. – в размере 3 000 руб.;
- от 3 000 001 руб. до 9 000 000 руб. – в размере 5 000 руб.;
- от 9 000 001 руб. до 20 000 000 руб. – в размере 7 000 руб.;
- свыше 20 000 001 руб. – в размере 10 000 руб.

4.8.6.2 для заявок на участие в конкурсах Российского фонда фундаментальных исследований, общий бюджет которых:

- до 600 000 руб. – в размере 1 500 руб.;
- от 600 001 руб. до 1 200 000 руб. – в размере 2 000 руб.;
- от 1 200 001 руб. до 3 000 000 руб. – в размере 3 000 руб.;
- свыше 3 000 001 руб. – в размере 5 000 руб.

4.8.6.3 для заявок на участие в конкурсах Грантов Президента:

- конкурс молодых ученых кандидатов наук – в размере 2 500 руб.;
- конкурс молодых ученых докторов наук – в размере 3 000 руб.;
- научная школа – 7 000 руб.

4.8.6.4 для заявок на участие в конкурсах Федеральных целевых программ, общий бюджет которых:

- до 5 000 000 руб. – в размере 2 000 руб.;
- от 5 000 001 руб. до 10 000 000 руб. – в размере 3 000 руб.;
- от 10 000 001 руб. – в размере 5 000 руб.

4.8.6.5 для заявок на участие в конкурсах Фонда научных технических инициатив – в размере 2 000 руб.

4.8.6.6 для заявок на участие в конкурсах Мегагрантов (Постановления № 218, № 220) – в размере 10 000 руб.

4.8.6.7 для заявок на участие в конкурсах Национальных проектов по решению проректора по науке и инновациям – в размере не менее 10 000 руб.

Приложение А

(обязательное)

Перечень показателей эффективности работы профессорско-преподавательского состава

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 - 1.1 Модернизация семинарских и лабораторных занятий; подготовка курсов лекций, в т.ч. новых; разработка учебно-методических материалов дисциплин (программы, материалы для экзаменов и зачетов).
 - 1.2 Индекс цитирования в РИНЦ (Индекс Хирша).
 - 1.3 Издание учебников, учебных пособий, публикация монографий либо проведение персональной творческой выставки; создание электронных, дистанционных и онлайн учебных материалов.
 - 1.4 Наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте университета.
 - 1.5 Увеличение доли направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий.
 - 1.6 Использование новых эффективных технологий в процессе работы.
 - 1.7 Наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (учебных планов) по специальностям и направлениям подготовки высшего образования, дополнительных образовательных программ, реализуемым университетом.
 - 1.8 Наставничество и кураторская работа.
 - 1.9 Работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья.
 - 1.10 Наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований.
 - 1.11 Участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом.
 - 1.12 Участие в научно-исследовательской работе.
 - 1.13 Руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом.
 - 1.14 Работа с аспирантами, соискателями.
 - 1.15 Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных.
 - 1.16 Публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом.
 - 1.17 Участие в работе советов по защите диссертаций; участие в работе советов, рабочих группах и комиссиях.

- 1.18 Организация и проведение международного сотрудничества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета.
- 1.19 Наличие и выполнение программы развития университета.
- 1.20 Организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, университетом).
- 1.21 Количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования.
- 1.22 Количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника.
- 1.23 Участие в организации и проведении программ дополнительного образования.
- 1.24 Достижение показателя по численности слушателей, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, чел.
- 1.25 За высокую интенсивность труда, увеличение объема выполняемых работ в условиях, не отклоняющихся от нормальных.
- 1.26 За участие в выполнении фундаментальных исследований, целевых программ, государственных контрактах, грантах, научно-исследовательских работ, научно-технической продукции.
- 1.27 За получение патентов по результатам научной и научно-технической деятельности и их последующее использование.
- 1.27 Другие критерии, позволяющие установить стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

- 2.1 Сложность и специфика преподаваемых дисциплин, в том числе преподавание на иностранном языке (кроме преподавателей кафедры иностранных языков); чтение лекций; освоение новых учебных дисциплин.
- 2.2 Внедрение и использование новых технических средств и технологий обучения; использование современных программных продуктов; использование современных образовательных технологий.
- 2.3 Участие в организации и проведении программ повышения квалификации и стажировок.
- 2.4 Высокий темп роста персонального индекса цитируемости научных публикаций.
- 2.5 Высокая эффективность научного руководства соискателями степени кандидата наук и темп защит этих соискателей.
- 2.6 Присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания.
- 2.7 Высокая интенсивность издания научных и учебных монографий по теме исследований.
- 2.8 Высокий объем и темп привлечения внешнего финансирования научных исследований.

- 2.9 Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины.
- 2.10 Повышение профессиональных квалификационных знаний и совершенствование навыков работы.
- 2.11 Эффективное выполнение персональных планов работы.
- 2.12 Наличие по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению.
- 2.13 Наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них.
- 2.14 Участие в инновационной деятельности университета.
- 2.15 Другие критерии, позволяющие установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

Приложение Б
(обязательное)

Форма заявления о выплате разовой стимулирующей надбавки

Ректору ЮЗГУ, проф. Емельянову С.Г.
от автора (авторского коллектива) в составе

ФИО авторов

заявление.

Прошу установить **разовую стимулирующую надбавку (выплату)**, согласно п. 4.7.2 положения П 87.013 «О порядке установления стимулирующих надбавок (выплат, доплат)» за

материал, представляемый для установления разовой стимулирующей надбавки (наименование)

Предоставленные материалы представляют собой (подчеркните нужный вариант):

тезисы доклада; материалы конференции; статья в журнале; учебник; монография; учебное пособие (ФУМО, Минобрнауки России); патент на изобретение; патент на полезную модель; свидетельство о регистрации программы для ЭВМ; свидетельство о регистрации базы данных; защита диссертации; руководство кандидатской диссертацией; консультирование докторской диссертации.

ISBN (при наличии)	
DOI (при наличии)	
Ссылка на публикацию (при наличии)	
Уровень публикации	
Предоставленные материалы и/или их переводные версии входят в следующие системы (ВАК РФ, РИНЦ, Ядро РИНЦ, Scopus, Web of Science, иные зарубежные системы индексирования)	
Scopus ID (при наличии)	
WOS ID (при наличии)	
Квартиль (для журналов)	

Предоставленные материалы относятся к области знаний (подчеркните нужные варианты):

биологические науки; искусствоведение; история и археология; компьютерные и информационные науки; математика; медицинские технологии; механика и машиностроение; нанотехнологии; науки о здоровье; науки о Земле и смежные экологические науки; науки об образовании; политологические науки; право; прочие гуманитарные науки; прочие естественные и точные науки; прочие сельскохозяйственные науки; прочие социальные науки; прочие технологии; психологические науки; социальная и экономическая география; социологические науки; строительство и архитектура; технологии материалов; физика и астрономия; философия; этика; религиоведение; химические науки; химические технологии; экономика и бизнес; электротехника, электронная техника, информационные технологии; энергетика и рациональное природопользование; языки и литература

За издание данных материалов выплаты ранее были произведены (подчеркните нужный вариант): авторским коллективом, университетом (в любой форме, включая разовые надбавки совершившему платеж); материалы опубликованы без каких-либо выплат.

Автор (авторский коллектив):

Тип автора (работник университета / обучающийся / работник другой организации)	Автор (Фамилия, и.о.)	Подразделение	Доля авторского вклада для учета подразделению и назначения разовой стимулирующей надбавки (сумма долей должна быть равна 1)	Личная подпись автора (только для работников университета)

Дата

Приложение В

(справочное)

Этапы формирования и оценки заявочной документации для направления Заказчику для участия в научных программах на конкурсной основе

Стадии процесса	Исполнитель	Длительность в рабочих днях
Формальная экспертиза конкурсной заявки	УНИ	3
Подготовка акта проверки конкурсной заявки	УНИ	1
Устранение замечаний по акту проверки конкурсной заявки	Руководитель научного коллектива	2
Повторная, формальная экспертиза конкурсной заявки	УНИ	2
Повторное устранение замечаний, визирование окончательного варианта заявки	Руководитель научного коллектива, УНИ	2
Передача заявки на научную экспертизу в НТС ЮЗГУ	УНИ	1
Научная экспертиза конкурсной заявки	НТС ЮЗГУ	3
Составление протокола решения НТС	НТС ЮЗГУ	1
Информирование научных руководителей о результатах научной экспертизы	УНИ	2
Отправка конкурсной заявки Заказчику	Руководитель научного коллектива	1

Лист согласования

Основание для разработки:

План разработки и актуализации документации СМК университета
на 2022 год

(наименование, дата и номер документа)

	Должность	Подпись	Фамилия, инициалы	Дата
Разработан:	Ведущий экономист ПФО		Цыкалова Т.А.	10.11.2022г.
Проверил:	Начальник ПФО		Родионова Ю.В.	10.11.2022г.
Согласован:	Директор ПЦ		Богдан В.В.	11.11.2022г.
	Начальник ОМК		Дмитракова Т.В.	11.11.2022г.
	Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников ЮЗГУ		Степанов В.В.	10.11.2022г.

Лист ознакомления

С положением ознакомлен:

Фамилия, инициалы	Дата ознакомления	Подпись

Лист регистрации изменений

Номер измене- ния	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен- ных	заменен- ных	аннулиро- ванных	новых			
1	9,10	-	-	-	2	10.05.2023	Приказ от 05.05.2023 №582 Л.Н. Кустова