

**Приложение № 1**

**К Коллективному договору**

Председатель объединенной первичной  
профсоюзной организации

ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

\_\_\_\_\_ А.С.Аминов

Ректор ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

\_\_\_\_\_ А.Л. Шестаков

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**федерального государственного автономного образовательного**

**учреждения высшего образования**

**«Южно-Уральский государственный университет**

**(национальный исследовательский университет)»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время 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 введением новых систем оплаты труда, в том числе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, №822.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее - Университет).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Размеры, порядок установления и выплат должностных окладов, персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда в Университете устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1 Системы оплаты труда работников Университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по

квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению №1. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

### **III. Компенсационные выплаты**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением №2.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

### **IV. Стимулирующие выплаты**

4.1. В Университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Размеры стимулирующих выплат (кроме премиальных выплат по итогам работы) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах на определенный срок, но не более чем на один календарный год на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору) и (или) приказа ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оплату труда работников Университета, иных субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу ректора Университета:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам - по представлению проректоров;

б) по приказу ректора Университета (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями):

- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

4.4. Размеры стимулирующих выплат за эффективность труда устанавливаются на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору), определяются согласно методике оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников Университета согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплатам

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также надбавок и доплат, определенных трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам).

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Университетом, и принятых в связи с этим обязательств.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается обоснование выполненной работы и предложение о размере премиальной выплаты каждого работника. Директор института, директор школы, декан, заведующий кафедрой при подготовке представления учитывает мнение Совета института (высшей школы, факультета), предложение заседания кафедры.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

## **V. Порядок установления выплат стимулирующего характера по отдельным показателям**

5.1. В целях активизации научно-исследовательской и образовательной деятельности в Университете, усиления мотивации работников в выполнении научно-исследовательской работы, повышения качества и результативности работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим показателям:

За интенсивность и высокие результаты работы:

- Количество статей в изданиях, рекомендованных ВАК, в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science Core Collection, Scopus, публикации в журналах списка ВАК, Российский индекс цитирования - публикации, проиндексированные в РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы, публикации, проиндексированные в RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX) ;

- Количество публикаций со студентами и аспирантами (дополнительные баллы для соавторов - зарубежные публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science, Scopus, публикации, в журналах ВАК проиндексированные в базе данных RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX и РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX)) ;

- Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности - Цитирование в базе Web of Science Core Collection, Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой Web of Science Core Collection, Scopus;

- За издание и переиздание учебников;

- Количество изданных монографий на иностранном языке в зарубежном издательстве;

- Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием) ;
- Лицензионное соглашение на объекты интеллектуальной собственности;
- Количество внедренных патентов на изобретение, полезную модель;
- За подготовку призеров олимпиад, конкурсов международного, российского и регионального уровней.

5.2.. Предусмотренные в настоящем разделе выплаты стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются на основе балльной системы показателей.

5.3. Перечень показателей научной и образовательной деятельности для установления дополнительных стимулирующих выплат, учитываемой при назначении предусмотренных настоящим разделом стимулирующих выплат, а также их балльная оценка приведены в приложении № 4 к Положению об оплате труда.

5.4. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, могут назначаться любому сотруднику университета, относящемуся к любой профессиональной квалификационной группе, любого квалификационного уровня (профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный персонал и др.)

5.5. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада работника в обеспечение научно-исследовательской и иной деятельности образовательной деятельности Университета, в соответствии с установленными показателями.

5.6. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям носят единовременный характер и выплачиваются при наличии финансовых средств в Университете.

5.7. Источником стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим разделом, является централизованный стимулирующий фонд за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. К учету для стимулирования принимаются только те публикации и другие результаты научных исследований, в авторских реквизитах которых в качестве места работы указан ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)». Исключением могут быть только случаи, когда отсутствие информации о месте работы автора является правилом публикации в данном издании.

5.9. В случае публикации одной статьи коллективом авторов размер балла для стимулирования каждого из них определяется руководителем структурного подразделения по согласованию с коллективом авторов делением общего количества баллов пропорционально объему материала, опубликованному каждым автором.

5.10. При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику:

- определяется объем средств централизованного стимулирующего фонда для

распределения;

- для работника определяются баллы согласно перечню показателей научно-исследовательской и образовательной деятельности (Приложение № 4 ), находится их общая сумма;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств централизованного стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в университете по каждому показателю;
- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

5.11. Основанием для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты является представление руководителя структурного подразделения с указанием показателей стимулирующей выплаты и количества баллов, завизированное в Управлении научной и инновационной деятельности, отделе аспирантуры и научной библиотеке Университета. Руководитель структурного подразделения несет полную ответственность за достоверность представленных данных.

5.12. Представление визируется проректором, курирующим структурное подразделение.

5.13. Начисление стимулирующей выплаты производится в последнем месяце отчетного периода на основании приказа ректора.

5.14. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение календарного года.

5.15. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям не устанавливаются, если выполнения данных работ входят в трудовые обязанности согласно индивидуальному плану профессорско-преподавательского работника или служебному заданию научного работника.

## **VI. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера Университета**

6.1. Заработная плата ректора Университета, президента Университета, проректоров Университета и главного бухгалтера Университета состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад ректора Университета, а также иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, определяются трудовым договором (соглашением к трудовому договору), заключенным с Министерством образования и науки РФ.

6.3. Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада ректора.

6.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.



6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета определяется Министерством образования и науки РФ, в размере, не превышающем размера, который установлен для руководителей нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера Университета в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.7. Министерство образования и науки РФ может устанавливать ректору Университета выплаты стимулирующего характера.

6.8. Для президента, проректоров и главного бухгалтера Университета предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Университета.

6.9. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, за счет средств федерального бюджета.

6.10. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством образования и науки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора Университета.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В соответствии с действующим законодательством в Университете устанавливаются доплаты и надбавки работникам, удостоенным нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник начального профессионального образования России», «Почетный работник сферы молодежной политики», а также за почетное звание «Почетный профессор ЮУрГУ».

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.2. Условия и размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором Университета. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. На установленные размеры ставок почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

7.3. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на факультете военного обучения, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

7.4. Оплата труда преподавателей в структурных подразделениях Университета, реализующих программы среднего профессионального образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

Преподавателям и мастерам производственного обучения могут устанавливаться следующие выплаты к основному должностному окладу:

- за кураторство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование учебными аудиториями, учебно-производственными мастерскими;
- за руководство работой предметных (цикловых) комиссий

7.5. При выполнении научных проектов фонд оплаты труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, работникам временного научного коллектива формирует

научный руководитель (руководитель) проекта в пределах утвержденной сметы по проекту.

7.6. Университет вправе учреждать и выплачивать специальные премии и вознаграждения с целью поддержки творческой инициативы по профилю деятельности Университета, а также выделять целевые гранты иностранным и российским гражданам для выполнения научно-исследовательской работы в соответствии с задачами Университета за счет средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств федерального бюджета, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

Проректор по экономическим  
и финансовым вопросам

Л.И.Бойкова

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»**

**Размеры и условия выплат компенсационного характера**

ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ	УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<p>Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. При выявлении по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда работникам устанавливается компенсация: повышение оплаты труда - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры доплат определяются результатами специальной оценки условий труда и устанавливаются приказом ректора.</p> <p>В случае последующей рационализации рабочих мест и улучшения условий труда доплаты могут быть уменьшены или отменены полностью.</p>
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	<p>Оплата труда работников структурных подразделений Университета, расположенных в районах с особыми климатическими условиями, осуществляется с применением районного коэффициента:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в размере 1,15 на территории Урала (г.Челябинск, г.Златоуст, г.Миасс, г.Кыштым, г.Аша, г.Усть-Катав, г.Сатка, г.Нязепетровск),</li> <li>- в размере 1,50 на территории Ханты-Мансийского автономного округа,</li> <li>- в размере 1,30 – г. Снежинск, г. Озерск.</li> </ul> <p>Районные коэффициенты начисляются на фактический</p>

	<p>заработок, в состав которого включаются надбавки и доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также премии, предусмотренные системой оплаты труда. Районные коэффициенты не начисляются на материальную помощь.</p>
<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</p>	<p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.</p> <p>Доплата за дополнительную работу устанавливается трудовым договором и оформляется приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения.</p> <p>Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.</p> <p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Работа в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть</p>

	<p>предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 40 % размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>За работу в структурном подразделении Университета, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании, производится выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.</p>
<p>Надбавки за работу со сведениями, составляющим государственную тайну, и засекречиванием, а также за работу с шифрами.</p>	<p>Работникам Университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- степень секретности «особой важности» - 50 %,</li> <li>- степень секретности «совершенно секретно» - 30 %,</li> <li>- степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 %,</li> <li>- степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий - 5 %.</li> </ul> <p>Выплата ежемесячной надбавки производится на основании приказа ректора о допуске должностного лица к государственной тайне на постоянной основе.</p> <p>Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке за допуск к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в указанных структурных подразделениях.</p> <p>Размер процентной надбавки к должностному окладу составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 % при стаже работы от 1 до 5 лет,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- 15 % при стаже работы от 5 до 10 лет,</li><li>- 20 % при стаже работы от 10 лет и выше.</li></ul>
--	---

Проректор по экономическим и  
финансовым вопросам

Л.И. Бойкова

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
**К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»**

**Перечень показателей выплат стимулирующего характера**

Наименование стимулирующих выплат	Показатели
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	За сложность и напряженность работы
	За высокую интенсивность труда
	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения *
	За особые заслуги работника в области образования, науки, здравоохранения, физкультуры и спорта *
	За особые заслуги работника перед Университетом
	За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании
	За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе *
	За достижение показателей эффективности деятельности работника
	За высокие достижения в науке
	За работу в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ *
	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов



	международного, российского и регионального уровней
	Интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми Университетом
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения *
	За высокий уровень исполнительской дисциплины
	За достижение высоких результатов в воспитательной работе
	За работу и представительство системы образования в общеобразовательных организациях, в различных государственных органах и ведомствах *
	Интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора
	Участие в фундаментальных исследованиях
	Участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ, программы повышения конкурентоспособности*
	Лицензионное соглашение на объекты интеллектуальной собственности
	Количество внедренных патентов на изобретение, полезную модель
	Количество изданных монографий на иностранном языке в зарубежном издательстве
	Награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой
	За использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка
	За международную аккредитацию образовательных программ.
	За общественную аккредитацию образовательной программы

	За высокие результаты научного руководителя аспирантами, соискателями и студентами при выполнении НИРС, дипломных работ и проектов
	Инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности
	За высокие результаты в области инновационной и научной деятельности.
	За самостоятельность выполнения задания
	За высокий уровень ответственности
	За высокие достижения в работе диссертационных советов
	За высокие достижения в работе редколлегии журналов
	За выполнение работ по разработке системы менеджмента качества
	За разработку и модернизацию лабораторных стендов и информационных материалов.
	За постановку лабораторных работ
	За материальную ответственность (при выполнении работником обязанностей, связанных с материальной ответственностью, выходящих за рамки основных обязанностей согласно должностной инструкции)
	За должность ППС в возрасте до 30 лет - ассистентам, преподавателям
	Количество статей в изданиях, рекомендованных ВАК, в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science Core Collection, Scopus, публикации в журналах списка ВАК, Российский индекс цитирования - публикации, проиндексированные в РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы, публикации, проиндексированные в RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX)

	Количество публикаций со студентами и аспирантами (дополнительные баллы для соавторов - зарубежные публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science, Scopus, публикации, в журналах ВАК проиндексированные в базе данных RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX и РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX))
	За издание и переиздание учебников
	Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием)
	Выполнение НИОКР в рамках международных научных программ, ФЦП, грантов, региональных и программ др. министерств и ведомств, внутривузовских грантов и хоздоговорных тем, выполняемых под руководством работника
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы
	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
	За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ
	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения *
	За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса
	За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения *
	За стабильность и повышение качества обучения

	За выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ в учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества
	За отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдению стандартов и технических условий
	Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием Университета
	Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом
	Качественное обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности
	Вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов
	Своевременное и качественное комплектование учебной и научной литературы
	Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете
	Качественная и оперативная подготовка объектов Университета к началу учебного года и (или) к зимнему сезону
	Обеспечение выполнения приносящей доход деятельности Университета
	За наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности
	Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности - Цитирование в базе Web of Science Core Collection, Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой Web of Science Core Collection, Scopus

<b>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	За непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях
<b>Премиальные выплаты по итогам работы</b>	За выполнение особо важных работ
	По результатам окончания учебного года *
	По результатам окончания квартала, календарного года *
	Премии за достижение высоких результатов в труде
	За соблюдение сроков и качество выполнения НИР
	За наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков работ

\* - Стимулирующие надбавки для президента, проректоров и главного бухгалтера применяются Университетом с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Университета.

Проректор по экономическим и финансовым вопросам

Л.И. Бойкова

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

**К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»**

**Перечень показателей научной и образовательной деятельности для  
установления дополнительных стимулирующих выплат**

Показатель	Значение показателя	Примечание
1. Количество статей в изданиях, рекомендованных ВАК, в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science Core Collection, Scopus, публикации в журналах списка ВАК, Российский индекс цитирования - публикации, проиндексированные в РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы, публикации, проиндексированные в RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX) *:		
- публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (TOP 10%)	100	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ
- публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (TOP 25%)	40	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ
- публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (прочие)	15	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ

- публикации в журналах списка ВАК **	2	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ
- публикации, проиндексированные в РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы)***	2	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ
- публикации, проиндексированные в RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX	2	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ с аффилиацией к ЮУрГУ
2. Количество публикаций со студентами и аспирантами (дополнительные баллы для соавторов:  - зарубежные публикации, проиндексированные в базах данных Web of Science, Scopus	2	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ
- публикации, в журналах ВАК проиндексированные в базе данных RUSSIAN SCIENCE CITATION INDEX и РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX).	1	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ
3. Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности		
3.1. Цитирование в базе Web of Science Core Collection, Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой Web of Science Core Collection, Scopus	1	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ
4. За издание учебников		на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ

4.1. Издание учебника	25	на всех авторов на основе решения конкурсной комиссии
4.2. Переиздание учебника	15	
5. Количество изданных монографий:		
5.1. На иностранном языке в зарубежном издательстве	40	список издательств сформирован НТС
6. Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием)		
6.1. докторских диссертаций;	40	
6.2. кандидатских диссертаций иностранными аспирантами	40	Не более 1 года после окончания срока
6.3. кандидатских диссертаций	25	Не более 1 года после окончания срока
7. Лицензионное соглашение на объекты интеллектуальной собственности	10	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ
8. Количество внедренных патентов на изобретение, полезную модель.	5	на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ
9. За подготовку призеров олимпиад, конкурсов:		
- международного уровня;	5	Требования сформированы НМС
- российского уровня;	3	
- регионального уровня.	2	



\* - Список журналов TOP 10% и TOP 25% из баз Web of Science и Scopus утверждается ежегодно. Список формируется по импакт - фактору JCR (Web of Science) и по показателю цитируемости SNIP (Scopus).

Для учета принимаются публикации в периодических изданиях - вида Article, Review, Article in Press (публикации, находящиеся в печати, с присвоенным цифровым идентификатором DOI), Business Article, Letter, Note, Conference Paper)

\*\* - Перечень рецензируемых научных изданий (ВАК), утвержденный 1 декабря 2015 г. с дополнениями 2016 года

\*\*\*- TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы утверждается ежегодно

Публикации в изданиях, входящих в список Белла, датой выхода которых будет являться 2016 год, не будут попадать под действие Порядка стимулирования, и стимулирующая выплата авторам таких статей устанавливаться не будет.

(<http://scholarlyoa.com/publishers/>, <http://scholarlyoa.com/individual-journals/>)

Проректор

по стратегическому развитию

А.В. Келлер

## Методика оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников

### 1. Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников

Данный раздел распространяется на следующие категории должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников:

Ассистент  
 Преподаватель  
 Старший преподаватель  
 Доцент  
 Профессор

Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)

#### 1.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень ключевых показателей эффективности научно-педагогического работника

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
1	Объем выплат по НИР и ОКР	Млн. руб.	Совокупный объем выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученный	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			сотрудником за 1 календарный год <sup>1</sup> , предшествующий году оценки эффективности, в рамках кафедры (или другого подразделения), за которой числится ставка по данному контракту.	
2	Суммарный SNIP <sup>2</sup> публикаций за 3 года	SNIP	<p>Под SNIP публикации понимается нормализованный импакт-фактор журнала, индексируемого в реферативно-библиографической базе научного цитирования Scopus, в котором работником сделана публикация.</p> <p>Суммарный SNIP – сумма SNIP всех публикаций, сделанных работником, которые удовлетворяют следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году оценки эффективности</li> <li>• Аффiliation: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ</li> <li>• Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review</li> </ul>	<p>Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу:  <a href="http://www.journalmetrics.com/values.php">http://www.journalmetrics.com/values.php</a>          Информация о «мусорных» журналах:  <a href="http://www.susu.ru/ru/university/project-5-100/journals">http://www.susu.ru/ru/university/project-5-100/journals</a>)</p>

<sup>1</sup> С января по декабрь – здесь и далее.

<sup>2</sup> Source-Normalized Impact per Paper

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет</li> <li>• НПР должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ</li> <li>• С 2017 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%)</li> </ul> <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осуществляется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Университете, то суммарный SNIP делится между ставками пропорционально величине ставок, и по данному контракту учитывается</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			только та доля SNIP, которая приходится на ставку по данному контракту.	
3	Количество ТОП-25% по цитируемости и публикаций в соответствии с областью специализации	Шт.	<p>Количество публикаций, входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-Weighted), удовлетворяющих приведенным ниже условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Период публикации: за последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения оценке эффективности.</li> <li>• Аффiliation: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ</li> <li>• Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review</li> <li>• Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет.</li> <li>• Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых</li> </ul>	Аналитическая база данных Scival: <a href="https://www.scival.com/home">https://www.scival.com/home</a>

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>соавторов статьи из ЮУрГУ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>С 2018 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%)</li> </ul> <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю сотрудника из аналитической базы данных Scival на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Университете, то количество публикаций делится между ставками пропорционально объему ставок, и по данному контракту учитывается только та доля публикаций, которая приходится на ставку по данному контракту.</p>	
4	Индивидуальный показатель учебной нагрузки		Индивидуальный показатель учебной нагрузки равен произведению количества студенческих зачетных единиц кафедры на долю учебной нагрузки	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>преподавателя в общей нагрузке кафедры.  <math>\Sigma</math> (ЗЕ учебных дисциплин <math>i^*</math>  Количество студентов в группе <math>i^*</math>) * Доля учебной нагрузки НПР в учебной нагрузке кафедры</p> <p>Количество студенческих зачетных единиц (СЗЕ) рассчитывается как сумма произведений зачетных единиц учебных дисциплин кафедры, за которой числится ставка по данному контракту на количество студентов на этих дисциплинах.</p> <p>Рассчитывается за учебный год, предшествующий оценке эффективности. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения оценки эффективности.</p> <p><i>Показатель учитывается до 01.01.2018г.</i></p>	
5	Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности		<p><i>Показатель вводится в действие с 01.01.2018.</i>  Начиная с 2018 года индивидуальный показатель учебной нагрузки дополнительно умножается на средний коэффициент удовлетворенности студентов.  <math>\Sigma</math> (ЗЕ учебных дисциплин <math>i^*</math>  Количество студентов в группе <math>i^*</math>) * Доля учебной нагрузки НПР в учебной нагрузке кафедры * Средний коэффициент удовлетворенности</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>Расчет индивидуального показателя учебной нагрузки производится по методике, указанной в предыдущем пункте.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности рассчитывается на основании добровольного анкетирования студентов. Анкетирование проводится среди студентов, оканчивающих дисциплины, по которым преподаватель кафедры проводил занятия. При анкетировании студенты оценивают преподавателя по пятибалльной шкале, после чего рассчитывается средняя оценка за дисциплину. Все средние оценки дисциплин одной предметной группы<sup>3</sup> за текущий семестр ранжируются, после чего для каждого прочитанного курса определяется его место в рейтинге.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности определяется как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2, если дисциплина попала в лучшие топ-10% по оценке студентов.</li> <li>• 1,5, если дисциплина попала в лучшие топ-25%, но не попала в</li> </ul>	

<sup>3</sup> Предметная группа определяется комиссией по оценке эффективности



№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>топ-10% по оценке студентов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,2, если дисциплина попала в лучшие топ-50%, но не попала в топ-25% по оценке студентов.</li> <li>• 1,0, если дисциплина не попала в лучшие топ-50%</li> </ul> <p>Средний коэффициент удовлетворенности – среднее арифметическое всех коэффициентов удовлетворенности по дисциплинам преподавателя за текущий год.</p>	
6	Показатель качества набора на бюджетные места	Балл.	Показатель качества набора на бюджетные места равен произведению средневзвешенного балла ЕГЭ студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, умноженный на долю таких студентов в общей численности студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения. Численность студентов (набор) и их баллы ЕГЭ учитываются за текущий учебный год и по программам кафедры, за которой числится ставка	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>сотрудника по данному контракту. Для кафедр, у которых данный показатель невозможно посчитать, назначается значение средневзвешенного балла ЕГЭ студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ Института/высшей школы.</p>	
7	Внебюджетные доходы от образования	Млн.руб.	<p>Отношение объема доходов от платного образования по программам (в т.ч. дополнительного образования), реализуемым кафедрой, за которой числится ставка по данному контракту, к среднему количеству ставок на этой кафедре за 1 календарный год, предшествующий году оценки эффективности. Расчет показателя происходит на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p>	
8	Количество статей в журналах, индексируемых в ТОП-50% Scopus и Web of Science	Шт.	<p>Количество статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science, удовлетворяющих следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Публикации в журналах, входящих в ТОП-50% Scopus/WoS</li> <li>• Период публикации:</li> </ul>	Пороговый показатель

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>последние три полных календарных года, предшествующих году проведения оценки эффективности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Аффiliation: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ</li> <li>• Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review</li> <li>• Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет</li> <li>• Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ</li> </ul> <p>Выгрузка и подсчет публикаций осуществляется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности. Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			сотруднике. <i>Пороговый показатель, минимальное значение – 1 статья. Показатель вводится в действие с 01.01.2018.</i>	

## 1.2. Расчет баллов

На основании полученных значений ключевых показателей эффективности происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Показатель №8 количества статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science (топ-50%), с 01.01.2018 года является пороговым критерием при рассмотрении эффективности сотрудника. В случае отсутствия таких статей дальнейшая оценка работника не производится, и количество баллов приравнивается к 0.

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по следующим формулам с учетом значений приведенных в табл. 2:

Если Фактическое значение < Пороговое значение 1 , то Балл = 0

Если Пороговое значение 1 ≤ Фактическое значение < Пороговое значение 2, то

Если Пороговое значение 2 ≤ Фактическое значение < Пороговое значение 3, то

Если Пороговое значение 3 ≤ Фактическое значение, то Балл = Количество баллов за Пороговое значение 3

Таблица 2 - Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности:

№	Показатели	Пороговое значение 1	Пороговое значение 2	Пороговое значение 3	Балл за Пороговое значение 1	Балл за Пороговое значение 2	Балл за Пороговое значение 3
1	Объем выплат по НИР и ОКР	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	50	100
2	Суммарный SNIP публикаций	0	5	15	0	100	200
3	Количество ТОП-25% по цитируемости публикаций	0	2	3	0	40	50
4	Индивидуальный показатель учебной нагрузки (до 2018)	0 ЗЕ	750 ЗЕ	1500 ЗЕ	0	25	50
5	Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности (с 2018 г)	0 ЗЕ	900 ЗЕ	1800 ЗЕ	0	50	100
6	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	25	50
7	Внебюджетные доходы от образования	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	25	50

Итоговый результат работника является результатом сложения всех полученных им баллов по каждому из показателей:

Итоговый балл = Балл<sub>НИОКР</sub> + Балл<sub>ИПУН</sub> + Балл<sub>SNIP</sub> + Балл<sub>ТОП-25%</sub> + Балл<sub>ЕГЭ</sub> + Балл<sub>Внебюджетные доходы</sub>

### 1.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности работников. Оценка эффективности сотрудника происходит с учетом занимаемой им должности и объема ставки по основному месту работы сотрудника в университете. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности работника Комиссия принимает решение о количестве начисленных каждому работнику баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в

соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении работнику соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.

Сотрудник может получать стимулирующие выплаты за «Достижения показателя эффективности деятельности работника», либо за «Высокие достижения в науке» в соответствии с количеством набранных баллов. Получение двух стимулирующих выплат одновременно не предусматривается. Стимулирующие выплаты за работу по внутреннему совместительству не предусматриваются.

В таблице 3 приводится количество баллов, необходимое для каждой должности для прохождения процедуры оценки эффективности и для получения стимулирующей надбавки за «Достижения показателя эффективности деятельности работника». Учитывается суммарное количество баллов по всем КПЭ.

Таблица 3 – Пороговые значения баллов для различных категорий профессорско-преподавательского состава и научных работников.

Должность	Категория	Минимальный балл для оценки эффективности	Минимальный балл для получения стимулирующих выплат за достижения показателя эффективности деятельности работника
Ассистент/ Преподаватель/ Старший преподаватель		20	40
Доцент		25	45
Профессор		35	55
Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)		20	40

Значения баллов корректируются ежегодно .

Для всех сотрудников, независимо от должности и занимаемой ставки, набравших суммарно более 100 баллов за КПЭ «Суммарный SNIP» и «Количество публикаций топ-25% по цитируемости» может быть установлена специальная стимулирующая выплата за «Высокие достижения в науке».

При определении персонального размера стимулирующей выплаты сотруднику:

- определяется объем средств университета для установления стимулирующих выплат;

- для сотрудника определяется итоговый балл по сумме ключевых показателей эффективности;

- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов сотрудников;

- определяется сумма ежемесячных стимулирующих выплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

Условия установленных стимулирующих выплат (либо их отсутствия) действуют в течение 1 календарного года с месяца их назначения.

## 2. Оценка эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов

### 2.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
1	Суммарный SNIP публикаций за 3 года на 1 ставку	SNIP	Значение показателя рассчитывается как отношение суммарного SNIP публикаций, сделанных всеми сотрудниками кафедры (факультета) за 3 полных года, к количеству ставок на кафедре <sup>4</sup> (факультете).  Под SNIP публикации понимается нормализованный импакт-	Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу: <a href="http://www.journalmetrics.com/values.php">http://www.journalmetrics.com/values.php</a> Информация о «мусорных» журналах: ( <a href="http://www.susu.ru/ru/university/proje">http://www.susu.ru/ru/university/proje</a>

<sup>4</sup> Здесь и далее под количеством ставок понимается среднесписочное количество ставок за период оценки.

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>фактор журнала, в котором опубликована данная публикация.</p> <p>Публикации должны соответствовать следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году проведения аттестации</li> <li>• Аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ</li> <li>• Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review</li> <li>• Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте ЮУрГУ как «мусорные», не принимаются в расчет</li> <li>• Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ</li> <li>• С 2017 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового</li> </ul>	<p><u>ct-5-100/journals)</u></p>



№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>(топ-50%)</p> <p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры имеет несколько ставок на разных кафедрах, то SNIP публикации делится между кафедрами(факультетами) пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осуществляется по профилю кафедры из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Ответственность за полноту профиля кафедры(факультета) (и, следовательно, ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой (декане факультета).</p>	
2	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в	Шт.	Отношение числа публикаций сотрудников кафедры(факультета), входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-	Аналитическая база данных Scival: <a href="https://www.scival.com/home">https://www.scival.com/home</a>

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
	соответствующей области специализации, на 1 ставку		<p>Weighted) и удовлетворяющих приведенным ниже условиям, к общему количеству ставок на кафедре(факультете).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Период публикации: последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения аттестации</li> <li>• Аффилиация: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ</li> <li>• Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review</li> <li>• Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет</li> <li>• Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ</li> <li>• С 2018 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше</li> </ul>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>среднемирового (топ-50%)</p> <p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры(факультета) имеет несколько ставок на разных кафедрах (факультетах), то публикация делится между кафедрами пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю кафедры из аналитической базы данных Scival на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации. Ответственность за полноту профиля кафедры (и профилей ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой.</p> <p>В случае, если отдельный сотрудник кафедры(факультета) занимает несколько ставок в Университете, то количество публикаций делится между кафедрами пропорционально ставкам</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
3	Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку	Млн.руб.	<p>этого сотрудника.</p> <p>Отношение совокупного объема выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученным сотрудниками кафедры за 1 календарный год, предшествующий году аттестации, к среднесписочному количеству ставок на кафедре(факультете) за этот период.</p> <p>Рассчитывается на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Если сотрудник кафедры(факультета) занимает несколько ставок в Университете и получает выплаты по НИР и ОКР на разных кафедрах(факультетах), то выплаты не суммируются и рассчитываются на каждой кафедре(факультете) отдельно. В случае, когда выплаты невозможно рассчитать отдельно по кафедрам, общую сумму необходимо разделить между кафедрами(факультетами) пропорционально занимаемым данным сотрудником ставкам.</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
4	Показатель качества набора на бюджетные места	Балл.	<p>Показатель качества набора на бюджетные места равен произведению средневзвешенного балла ЕГЭ студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ на бюджетные места первых курсов программ кафедры(факультета) по очной форме обучения, умноженный на долю таких студентов в общей численности студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры(факультета) по очной форме обучения.</p> <p>Численность студентов (набор) и их баллы ЕГЭ учитываются за текущий учебный год и по программам кафедры (факультета)  Для кафедр, у которых данный показатель невозможно посчитать, назначается значение средневзвешенного балла ЕГЭ студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ Института/высшей школы.</p>	
5	Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов	Чел.	Общее число магистров и аспирантов, получивших бакалаврскую/магистерскую степень в другом ВУЗе и поступивших на программы кафедры(факультета) в	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			последнюю приемную кампанию, предшествующую дате проведения аттестации.	
6	Средняя стартовая заработная плата выпускников	Тыс.руб.	<p>Средневзвешенная зарплата выпускников программ высшей школы (института), к которой относится оцениваемая кафедра (факультет). Рассчитывается по последним актуальным данным Мониторинга трудоустройства выпускников Минобра РФ:</p> $\frac{\sum (\text{Кол-во выпускников программы}) * (\text{Ср. з. п. выпускников программы})}{\text{Кол-во выпускников программ высшей школы/института}}$ <p>При расчете используются данные по количеству выпускников, учтенному в Мониторинге.</p>	<a href="http://graduate.edu.ru/">http://graduate.edu.ru/</a> - Мониторинг трудоустройства выпускников
7	Доля иностранных студентов	%	Отношение приведенного контингента иностранных студентов кафедры(факультета) (в т.ч. из стран СНГ), к общему приведенному контингенту студентов кафедры(факультета). Рассчитывается за год. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации.	
8	Показатель		Показатель учебной	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
	учебной нагрузки кафедры на 1 ставку		<p>нагрузки кафедры(факультета) определяется как отношение общего числа студенческих ЗЕ, по дисциплинам кафедры(факультета), к среднему количеству ставок на кафедре в течение года.</p> <p>Количество студенческих зачетных единиц рассчитывается как сумма произведений зачетных единиц учебных дисциплин кафедры(факультета) и количества студентов на этих дисциплинах:  <math>\sum(\text{ЗЕ учебной дисциплины } i * \text{Количество студентов } i)</math></p> <p>Рассчитывается за год. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации.</p> <p>Начиная с 2018 года студенческие зачетные единицы дополнительно умножаются на коэффициент удовлетворенности студентов.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности рассчитывается на основании добровольного анкетирования студентов. Анкетирование проводится</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>среди студентов, оканчивающих дисциплины, по которым преподаватель кафедры проводил занятия. При анкетировании студенты оценивают преподавателя по пятибалльной шкале, после чего рассчитывается средняя оценка за дисциплину. Все средние оценки дисциплин одной предметной группы за текущий семестр ранжируются, после чего для каждого прочитанного курса определяется его место в рейтинге.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности определяется как:  2, если дисциплина попала в лучшие топ-10% по оценке студентов.  1,5, если дисциплина попала в лучшие топ-25%, но не попала в топ-10% по оценке студентов.  1,2, если дисциплина попала в лучшие топ-50%, но не попала в топ-25% по оценке студентов.  1,0, если дисциплина не попала в лучшие топ-50%</p> <p>Средний коэффициент удовлетворенности – среднее арифметическое всех коэффициентов удовлетворенности по дисциплинам преподавателя за текущий</p>	



№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>год.</p> <p>Таким образом, с 2018 года формула расчета студенческих зачётных единиц принимает вид:  <math>\Sigma(\text{ЗЕ учебной дисциплины } i * \text{Количество студентов } i * \text{коэффициент удовлетворенности курсом } i)</math></p>	
9	Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку	Млн.руб.	<p>Отношение объема доходов от платного образования по программам, реализуемым кафедрой (факультетом) (в т.ч. дополнительного образования), к среднему количеству ставок на кафедре(факультете) за 1 календарный год, предшествующий году аттестации.</p> <p>Рассчитывается за полный календарный год, предшествующий году аттестации, в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации</p>	
10	Количество зарубежных НПР, нанятых в течение трех последних лет	Чел.	<p>Количество работающих на кафедре(факультете) НПР, приглашенных из-за границы (включая страны СНГ) в течение трех лет, предшествующих дате аттестации.</p> <p>Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			аттестации	
11	Количество НПР из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в течение трех последних лет	Чел.	Количество НПР, приглашенных из РАН и ТОП-50 ВУЗов РФ по версии РА Эксперт в течение трех лет, предшествующих дате аттестации. Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения аттестации.	<a href="http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/vuz_2016/">http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/vuz_2016/</a> - рейтинг ВУЗов РФ 2016
12	Количество НПР, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+ в течение трех последних лет	Чел.	Число сотрудников кафедры(факультета), которые имеют сертификат IELTS (6+) или TOEFL iBT (79+), полученный в течение трех лет до даты проведения аттестации.  Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения аттестации.  Кафедра ответственна за сбор и систематизацию копий языковых сертификатов своих НПР.	

## 2.2 Расчет баллов

По итогам расчета вышеперечисленных показателей происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по формуле:

Если Фактическое значение < Минимальное значение, то Балл = 0

Если Минимальное значение < Фактическое значение < Значение в центральной точке, то

Если Значение в центральной точке < Фактическое значение < Максимальное значение, то

Если Максимальное значение < Фактическое значение, то Балл = Количество баллов за максимальное значение

Таблица 2 - Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов:

№	Показатели	Минимальное значение показателя	Значение показателя в центральной точке	Максимальное значение показателя	Балл за минимальное значение	Количество баллов в центральной точке	Количество баллов за максимальное значение
1	Суммарный SNIP публикаций за 3 года на 1 ставку	0	3,5	7	0	100	200
2	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, на 1 ставку	0	0,5	1	0	25	50
3	Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку	0	2 500 000 руб	5 000 000 руб	0	75	100
4	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	50	100
5	Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов	0	15	30	0	25	50
6	Средняя	18 000	29 000	40 000	0	50	100

	стартовая заработная плата выпускников	руб	руб	руб			
7	Доля иностраннных студентов	3,5%	15%	30%	0	25	50
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку (до 2018 года)	0	650	1300	0	50	100
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку с учетом удовлетворенно сти (с 2018 года)	0	1300	1800	0	100	200
9	Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку	0 руб	2 500 00 0 руб	5 000 00 0 руб	0	50	100
10	Количество зарубежных НПР, нанятых в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100
11	Количество НПР из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в течение трех последних лет	0	5	10	0	25	50
12	Количество НПР, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+ в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100

Итоговый результат кафедры является результатом сложения всех полученных ею баллов по каждому из показателей.

### 2.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности заведующего кафедрой (деканом факультетов) комиссия принимает решение о количестве начисленных каждой кафедре (факультету) баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении заведующим кафедрами (деканам факультетов), набравшим более 130 баллов, соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.

При определении персонального размера стимулирующей выплаты заведующему кафедрой:

- определяется объем средств университета для установления стимулирующих выплат;

- для заведующему кафедрой определяется итоговый балл по сумме ключевых показателей эффективности;

- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов заведующих кафедрами;

- определяется сумма ежемесячных стимулирующих выплат путем умножения суммы баллов каждого заведующему кафедрой на стоимость одного балла.

Проректор по стратегическому развитию

А.В. Келлер

**Приложение № 2**

**К Коллективному договору**

Председатель объединенной первичной  
профсоюзной организации

ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

\_\_\_\_\_ А.С.Аминов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ректор ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

\_\_\_\_\_ А.Л. Шестаков

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

**федерального государственного автономного образовательного**

**учреждения высшего образования**

**«Южно-Уральский государственный университет**

**(национальный исследовательский университет)»**

г. Челябинск 2016 год

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при выплате материальной помощи сотрудникам Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее по тексту – Университет), ведущих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.3. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия материальной поддержки работников Университета.

## **Раздел 2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

2.1. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда и в соответствии с действующим законодательством самостоятельно определяет направления и порядок использования своих средств, направляемых на материальную помощь работникам.

2.2. Источниками для оказания материальной помощи работникам являются: субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; средства, полученные от приносящей доход деятельности и иные предусмотренные законодательством РФ поступления денежных средств.

2.3. Выплата материальной помощи работникам может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание материальной помощи при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат.

### **Раздел 3. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

3.1. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя ректора Университета.

3.2. Материальная помощь может предоставляться в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение в семье;
- тяжелая болезнь работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерть (гибель) близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти (гибели) работника – членам его семьи по их письменному обращению;
- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия;
- при особой нуждаемости работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей;
- в связи с несчастным случаем, аварией.

### **Раздел 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Проректор по экономическим  
и финансовым вопросам

Л.И.Бойкова