

СВФУ	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
	Система менеджмента качества
СМК	Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ



«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор СВФУ им. М.К. Аммосова

Е.И. Михайлова
Е.И. Михайлова

« » 2015 г.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВРЕМЕННЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ДИРЕКЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ СВФУ

РАЗРАБОТАНО

Директор Дирекции

Д.Т. Терентьев
подпись, дата

Д.Т. Терентьев

СОГЛАСОВАНО

Начальник ПФУ - проректор по
финансово-экономической и
предпринимательской деятельности

Г.Н. Павлов
подпись, дата

Г.Н. Павлов

(2)

Якутск, 2015

тренды развития системы профессионального образования в регионе и федеральном округе, на территории которых расположен университет.

II. Миссия, стратегическая цель и задачи университета

Рекомендации по формулировке и структуре содержания миссии университета:

миссия формулируется относительно того, для чего и по какой причине существует организация, она не должна содержать специальных терминов, а также понятий и выражений, которые допускают неоднозначное толкование;

миссия должна отражать специфику деятельности, гео-экономико-политической сферы влияния организации, культурную и социальную её составляющую в регионе (стране, мире).

Требования к постановке целей и задач:

соответствие целям и задачам государственной политики Российской Федерации в сфере образования и науки, приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий, потребностям социально-экономического развития региона, федерального округа;

конкретность и измеримость;

ясность и четкость изложения.

III. Мероприятия программы и этапы их реализации

Планируемые к реализации мероприятия должны быть сгруппированы по следующим направлениям реализации программы развития:

1. Совершенствование и/или модернизация образовательной деятельности.

По данному направлению должны быть реализованы мероприятия, в том числе включающие:

формирование качественного контингента обучающихся в университете;

обеспечение актуального содержания образовательных программ, их соответствия нормативно-правовым требованиям и требованиям профессиональных стандартов, создание новых конкурентоспособных образовательных программ, в том числе для системы дополнительного профессионального образования по заказу

<i>СВФУ</i>	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
	Система менеджмента качества
СМК	<i>Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ</i>

1. Общие положения

Настоящий Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ (далее – Порядок) разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом СВФУ, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников СВФУ и Порядком установления временных стимулирующих выплат сотрудникам общеуниверситетских структурных подразделений и определяет порядок назначения и критерии оценки результативности деятельности работников Дирекции Программы развития СВФУ (далее – Дирекция) для установления размера квартальной стимулирующей доплаты с учетом результативности деятельности работника.

2. Формирование фонда стимулирующих выплат

2.1. Ежегодно приказом ректора в рамках фонда оплаты труда работников университета устанавливается фонд стимулирующих выплат Дирекции.

2.2. Фонд временных стимулирующих выплат Дирекции формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и поступлений от оказания университетом услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом СВФУ к его основным видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

2.3. Фонд временных стимулирующих выплат Дирекции в зависимости от срока установления направляется на:

- годовые стимулирующие доплаты;
- квартальные стимулирующие доплаты.

2.4. В целях обеспечения достоверности и объективности оценки деятельности работника и разрешения спорных вопросов при установлении временных стимулирующих доплат создается комиссия, в состав которой входят директор Дирекции и заместитель директора.

2.5. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Порядком, основными задачами которой являются оценка результатов деятельности работников Дирекции и принятие решений о назначении квартальных стимулирующих доплат.

2.6. Экономия фонда стимулирующих выплат Дирекции может быть использована на премиальные выплаты в течение или в конце календарного года по решению комиссии.

распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»;

постановление Правительства Российской Федерации от 13 июля 2009 г. № 550 «О конкурсном отборе программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых устанавливается категория «национальный исследовательский университет»;

государственные программы Российской Федерации «Развитие образования» и «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы, утвержденные постановлениями Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295 и № 301 соответственно;

план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

стратегии социально-экономического развития федеральных округов, утвержденные распоряжениями Правительства Российской Федерации, на территории которых расположены университеты;

документы регионального уровня, утверждающие социально-экономические стратегии развития регионов, на территории которых расположены университеты;

иные документы, послужившие основанием для разработки программы развития (отраслевые стратегии развития; инновационные стратегии государственных корпораций, программные документы, реализуемые университетами в настоящее время).

В актуализированной редакции программы развития университета должен быть соблюден принцип преемственности с предыдущими программными документами по задачам и срокам.

Кроме того, в данном разделе необходимо представить анализ социально-экономической ситуации в регионе и федеральном округе, динамику развития основных отраслей промышленности в регионе. Кроме того, необходимо отразить

<i>СВФУ</i>	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
	Система менеджмента качества
СМК	<i>Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ</i>

3. Порядок установления годовых стимулирующих доплат

3.1. Годовые стимулирующие доплаты устанавливаются основным работникам Дирекции сроком на один календарный год приказом ректора по представлению директора Дирекции и выплачиваются ежемесячно.

3.2. Объем средств, направленных на годовые стимулирующие доплаты, составляет 50 % от фонда стимулирующих выплат Дирекции.

3.3. Размеры годовых стимулирующих доплат, устанавливаемых сотрудникам Дирекции, определяются в начале календарного года директором Дирекции и передаются в отдел труда и заработной платы в виде представления для подготовки и издания приказа.

4. Порядок установления квартальных стимулирующих доплат

4.1. Квартальные стимулирующие доплаты устанавливаются основным работникам Дирекции сроком на один квартал приказом ректора по представлению директора Дирекции и выплачиваются ежемесячно.

4.2. Объем средств, направленных на квартальные стимулирующие доплаты, составляет 50 % от фонда стимулирующих выплат Дирекции.

4.3. Директор Дирекции ежеквартально в рамках фонда стимулирующих выплат Дирекции определяет фонд квартальных стимулирующих выплат для всех работников Дирекции.

4.4. В пределах имеющихся средств определяются размеры стимулирующих доплат в месяц, устанавливаемых сроком на один квартал, с учетом условий и критериев оценки их результативности деятельности работникам Дирекции.

5. Условия и критерии установления квартальных стимулирующих доплат

5.1. Условиями для определения размера квартальной стимулирующей доплаты, являются баллы, определенные по итогам деятельности за предыдущий квартал по критериям (табл. 1):

МАКЕТ

программы развития университета, в отношении которого Правительством Российской Федерации установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет»

Программа развития федерального университета или национального исследовательского университета представляет собой документ¹, отражающий цели, задачи и основные направления развития университета для реализации социально-экономических задач государственной политики Российской Федерации в сфере образования и науки с учетом концепции развития субъекта Российской Федерации, на территории которого расположен университет, и стратегий развития ведущих отраслей экономики. Программа развития должна включать обязательства университета по другим утвержденным ранее и реализуемым в настоящее время программным документам.

Программа развития включает текстовую часть и приложения:

Приложение 1. План реализации мероприятий программы развития;

Приложение 2. Финансовое обеспечение реализации программы развития;

Приложение 3. Целевые показатели эффективности реализации программы развития.

Текстовая часть программы развития включает следующие разделы.

I. Общие положения

В данном разделе указываются нормативные правовые документы, используемые при разработке программы развития, а также информация об иных документах, достижению основных целей, задач и показателей которых будет способствовать реализация программы развития.

К нормативным правовым документам относятся:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

¹ Общие требования к программе развития: 1. Объем основного текста программы составляет не более 15 страниц без приложений. 2. При написании программы развития используется 14 шрифт, полуторный интервал.

СВФУ	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
	Система менеджмента качества
СМК	<i>Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ</i>

Таблица 1

Критерии и показатели оценки результативности деятельности работников Дирекции

Наименование критерия	Наименование показателя	Предельное количество баллов
1	2	3
I. Выполнение основных должностных обязанностей		
Производительность труда и объем работы	Высокая производительность. Делает больше, чем требуется	5
	Объем работы удовлетворительный	3
	Производительность соответствует минимальным значениям установленных стандартов	1
Профессиональные знания – информация, которой должен владеть работник, чтобы успешно выполнять свою работу	Хорошо разбирается во всех направлениях выполняемой работы	5
	Достаточно подготовлен; может ответить на большинство вопросов по выполняемой работе	3
	Имеет недостаточные знания о некоторых на-правлениях своей работы	1
Качество работы – выполнение работы в соответствии с установленными стандартами качества	Высокое качество работы, ошибки, брак в работе встречаются редко	5
	Работа в основном соответствует установленным стандартам качества, иногда допускает ошибки и брак в работе	3
	Выполняет работу по нижней границе установленных стандартов качества, допускает ошибки и брак в работе	1
<i>Максимальный балл по группе I</i>		<i>15</i>
II. Отношение к работе		
Самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле	Самостоятельно решает все возникающие рабочие проблемы	5
	Иногда нуждается в том, чтобы его подталкивали	3
	Несамостоятельный, требует постоянного жесткого контроля	1
Трудовая дисциплина – точность в ежедневном приходе на работу и ухода с работы, присутствие на	Приходит на работу вовремя, редко отсутствует, а если такое случается, то по уважительной причине	5
	Иногда отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, опаздывает на работу или уходит с работы раньше времени	3
	Часто отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, постоянно опаздывает на работу, часто уходит с работы раньше времени	1



УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
и науки Российской Федерации
КЛИМОВ



от 13 марта 2015 г. № АК-20/05вн

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по разработке и актуализации программы развития университета,
в отношении которого Правительством Российской Федерации
установлена категория «федеральный университет» или «национальный
исследовательский университет»**

Методические рекомендации по разработке программы развития университета, в отношении которого Правительством Российской Федерации установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет» (далее соответственно – методические рекомендации, программа развития, федеральный университет, НИУ, университеты), разработаны в рамках реализации положений протокола заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике от 20 мая 2014 г. № 38 с учетом положений Концепции создания и государственной поддержки развития федеральных университетов, одобренной на заседании межведомственной рабочей группы по приоритетному национальному проекту «Образование» при Совете при Президенте Российской Федерации по реализации национальных проектов и демографической политике 22 сентября 2009 года.

Методические рекомендации включают в себя:

макет программы развития университета, в отношении которого Правительством Российской Федерации установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет»;

перечень показателей реализации программ развития федеральных и национальных исследовательских университетов, обеспечивающих их сопоставимость и их паспорта.

СВФУ	Министерство образования и науки Российской Федерации	
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»	
	Система менеджмента качества	
СМК	<i>Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ</i>	

рабочем месте в рабочее время		
Надежность, исполнительность – своевременное доведение до конца порученной работы	Надежный и исполнительный. Все начатое доводит до конца. Высокий уровень самоконтроля	5
	Обычно доводит начатое до конца, хотя нуждается в регулярном контроле	3
	Требуется частых проверок и постоянного контроля	1
Аккуратность – тщательность, точность в выполнении порученной работы	Аккуратен и тщателен при выполнении всех рабочих заданий	5
	Делает среднее количество ошибок в работе, достаточно тщателен	3
	Часто делает ошибки, недостаточно аккуратен в работе	1
<i>Максимальный балл по группе II</i>		<i>20</i>

5.2. Деятельность работника оценивается в соответствии с таблицей 1 и итоговые баллы передаются комиссии на рассмотрение не позднее 20 числа последнего месяца отчетного квартала (20 марта, 20 июня, 20 сентября, 20 декабря).

5.3. Максимально возможная сумма баллов составляет 35 баллов для сотрудников Дирекции.

5.4. Размер стимулирующей доплаты в месяц, устанавливаемой работнику сроком на один квартал, определяется в следующих объемах от размера стимулирующей доплаты работника в месяц, установленной сроком на один календарный год:

Сумма баллов	Размер квартальной стимулирующей доплаты в процентах от годовой стимулирующей доплаты, Р (%)
31-35	100
26-30	90
21-25	80
16-20	70
0-15	не устанавливается

Размер квартальной стимулирующей доплаты для отдельного работника определяется по следующей формуле:

$$КСД_{кв} = ГСД_{год} \times P/100 ,$$

где КСД_{кв} - размер стимулирующей доплаты в месяц, устанавливаемой сроком на один квартал;

ГСД_{год} - размер стимулирующей доплаты в месяц, устанавливаемой сроком на один календарный год;

Р - размер квартальной стимулирующей доплаты в процентах от годовой стимулирующей доплаты.

Дополнительно к ранее одобренным задачам и мероприятиям, вносимые изменения предусматривают *приводится краткая характеристика вновь введенных мероприятий.*

Финансовое обеспечение Программы развития будет *приводится информация об источниках формирования бюджета программы развития.*

<i>СВФУ</i>	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
	Система менеджмента качества
СМК	<i>Порядок установления временных стимулирующих выплат работникам Дирекции Программы развития СВФУ</i>

5.5. Ответственность за достоверность и объективность оценки деятельности работника возлагается на директора Дирекции.

5.6. Комиссия доводит результаты оценки деятельности и размер квартальной доплаты до сведения каждого работника в течение 3 (трех) рабочих дней после получения итоговых баллов.

5.7. Сотрудник Дирекции имеет право в трехдневный срок после ознакомления с результатами индивидуальных баллов подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой деятельности по критериям установления квартальных стимулирующих доплат. В течение 3 рабочих дней комиссия обязана рассмотреть заявление и дать обоснованный ответ.

5.8. На основании решения комиссии формируется сводная таблица с размерами квартальных стимулирующих доплат работников, утверждается директором Дирекции и передается в отдел труда и заработной платы в виде представления для подготовки и издания приказа.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий Порядок может быть дополнен или изменен.

6.2. В случае перевода работника в другое подразделение стимулирующие доплаты подлежат пересмотру в соответствии с установленными критериями подразделения.

6.3. При отсутствии или недостатке средств директор Дирекции имеет право приостановить выплату стимулирующих доплат и надбавок, либо пересмотреть их размеры.

6.4. Стимулирующие доплаты могут быть отменены приказом ректора за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих должностных обязанностей и поручений руководства.

7. Порядок внесения изменений и дополнений

7.1. Изменения к Порядку разрабатываются при необходимости дополнения, изменения или исключения отдельных его пунктов.

7.2. В Порядок допускается вносить не более пяти изменений и дополнений, после чего он подлежит пересмотру.

при расчете и установлении плановых значений мониторинговых показателей подразделяются на три совокупности:

1. Университеты, в отношении которых установлена категория «национальный исследовательский университет».

2. Университеты, в отношении которых установлена категория «федеральный университет».

3. Университеты, в отношении которых установлена категория «федеральный университет» или «национальный исследовательский университет», реализующие программы повышения международной конкурентоспособности.