


<p>ИАТЭ</p> 	<p align="center"><b>МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b></p> <p align="center"><b>ОБНИНСКИЙ ИНСТИТУТ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ)</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

ИАТЭ НИЯУ МИФИ

А.В.Панов

25 марта 2025 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Цеховой профсоюзной организации

ИАТЭ НИЯУ МИФИ

Г.Е. Ткаченко



Обнинск 2025

## Предисловие

- 1 Разработано финансово-экономическим управлением ИАТЭ НИЯУ МИФИ
- 2 Утверждено и.о. директора ИАТЭ НИЯУ МИФИ Пановым А.В. 25.03.2025г.
- 3 Введено в действие приказом ИАТЭ НИЯУ МИФИ от 25.03.2025 № 207-и
- 4 Введено взамен «Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам института», утвержденного приказом ИАТЭ НИЯУ МИФИ от 01.09.2021 №389-и, признанным утратившим силу приказом ИАТЭ НИЯУ МИФИ от 25.03.2025 №207-и

## Содержание

1 Общие положения	4
2 Источники финансирования стимулирующих выплат	5
3 Порядок установления стимулирующих выплат и их документальное оформление	5
4 Виды стимулирующих выплат	6
5 Критерии установления стимулирующих выплат	8
Лист согласования	10

## 1 Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Обнинского института атомной энергетики – филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее по тексту – Положение, Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, а также нормативно-правовыми актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее – Университет), коллективным договором Университета и локальными нормативными актами Университета, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом ИАТЭ НИЯУ МИФИ от 25.03.2025 № 206 - и «Об утверждении Положения об оплате труда работников Института» и вводится с целью установления порядка стимулирования работников Института за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, в виду особого характера или особого режима работ, стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции, а также поощрения за выполненную работу.

Настоящее Положение определяет виды и размеры стимулирующих выплат, источники финансирования, критерии, а также порядок установления и документальное оформление стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты назначаются как на определенный срок (от одного месяца и более), так и в виде единовременных выплат в связи с проведением конкретных мероприятий.

Настоящее Положение действует совместно с Положением об оплате труда работников Института и распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в Институте, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

## **2 Источники финансирования стимулирующих выплат**

Финансирование стимулирующих выплат осуществляется из средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии из федерального бюджета Институту на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых (иных) субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Кроме того, для осуществления стимулирующих выплат за счет средств источников финансирования (кроме целевых (иных) субсидий), может использоваться экономия фонда оплаты труда (как отдельных структурных подразделений, так и по Институту в целом).

## **3 Порядок установления стимулирующих выплат и их документальное оформление**

К стимулирующим выплатам относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в Институте приказами директора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере или в виде повышающего коэффициента.

Директор Института имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующих

выплат, либо полностью отменить их выплату при условии некачественного или несвоевременного выполнений порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии из федерального бюджета Институту на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступивших от приносящей доход деятельности, директор Института имеет право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры.

Размер стимулирующих выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

#### **4 Виды стимулирующих выплат**

Всем работникам Института, в том числе работающим на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты.

##### **Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:**

- выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства института;
- интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- интенсивность работы в должности декана;
- интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- надбавка за интенсивность труда (активная тренерская работа со студентами в спортивных секциях);

##### **Надбавки за качество выполняемых работ:**

- наличие квалификационной категории (преподавателям СПО);
- наличие почетных званий: «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,

«Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации» и другие, звание действительного члена академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, лауреатам Государственных премий Российской Федерации (СССР), премий Президента Российской Федерации, Премий Минвуза СССР, Гособразования СССР, и другие (при наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из наименований);

- своевременная подготовка, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий и т.п.;

-своевременная или досрочная защита диссертации аспирантом (единовременная надбавка научным руководителям);

- надбавка за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института (руководителя структурного подразделения):

1) подготовка и качественное проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Института (в том числе проведения Дня открытых дверей, Дня карьеры «Росатома» и т.п.);

2) своевременная подготовка информационных, аналитических и отчетных материалов для Министерства образования и науки Российской Федерации, Рособнадзора, РФФИ, Роспатента, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности Института, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля, головного вуза и других органов;

- надбавка по результатам проведенных в Институте проверок различными государственными органами;

- качественная и оперативная подготовка объектов Института к началу учебного года, отопительного сезона;

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, связанных с сопровождением учебного процесса, эксплуатационным, инженерным, научным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления;

- иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемых работ, в том числе не входящих в основные обязанности работника. При назначении таких надбавок указывается конкретные выполняемые работы или причины их установления.

### **Премии и иные поощрительные выплаты**

Виды, размеры, критерии, порядок, документальное оформление и источники финансирования премий и иных поощрительных выплат устанавливаются «Положением о премировании работников Института (установлении поощрительных выплат)», которое действует совместно с Положением об оплате труда работников Института и настоящим Положением.

## **5 Критерии установления стимулирующих выплат**

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем категориям работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности (качества) работы могут быть:

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Институтom, обеспечением безопасности Института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Институте, пожарной и антитеррористической безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда, знания иностранных языков и других условий;

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности отдельных подразделений и Института в целом;

- наличие у работников государственных наград, наличие других знаков отличия, полученных за личный вклад в деятельность Института и достижения в профессиональной сфере;

- обеспечение основных показателей учебной, научной и административно-хозяйственной деятельности в целом;

- выполнение в полном объеме предписаний государственных органов надзора (Рособрнадзор, Росфиннадзор, Ростехнадзор, СЭС и других).

- своевременная подготовка информационных, отчетных и аналитических материалов для Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Рособрнадзора, РФФИ, Роспатента, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности Института, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;

- укрепление материально-технической базы Института;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление Институтом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- достижение устойчивых финансово-экономических показателей: целевое и эффективное использование средств, доведенных до Института в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и целевых (иных) субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности;

- и другие.


Критерии оценки результативности и качества труда работников Института определяются руководителями структурных подразделений и утверждаются директором Института.

**Лист согласования**

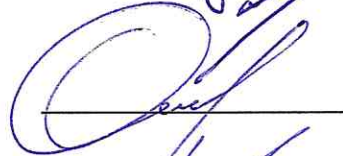
Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ М.Г. Ткаченко

Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Чуркин

Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ Т.А. Осипова

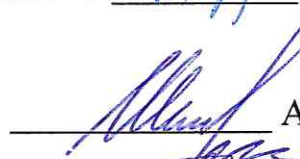
Главный бухгалтер

  
\_\_\_\_\_ Е.А. Третьякова

Начальник финансово-экономического управления

  
\_\_\_\_\_ Н.И. Шаргина

Начальник правового управления

  
\_\_\_\_\_ А.С. Шахринов

Начальник управления делами и кадрами

  
\_\_\_\_\_ Н.С. Баранова