

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гжельский государственный университет»
(ГГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



Б.В. Илькевич

2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда**

пос. Электроизоллятор
2015

I Общие положения

1 Настоящее положение об оплате труда работников ГГУ разработано на основе ТК РФ, ФЗ от 29.12.2012 № «№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» постановления 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 приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений ВП и ДПО, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 № 462, приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н, приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, приказа Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н, приказа Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н, приказа Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526н, приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570н, приказа Министерства образования и науки РФ от 18.08.2008 № 239, Постановления правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014г. № 1331 «Об утверждении правил использования в 2015-2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации Министерству культуры Российской Федерации, указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников Минобрнауки России, а также других нормативных правовых актов министерств и ведомств Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Устава ГГУ.

2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета.

3 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ГГУ за счет средств федерального бюджета 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.

4 Заработная плата работников ГГУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5 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.

6 Введение в университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II Основные условия оплаты труда

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

8 Системы оплаты труда работников ГГУ устанавливаются с учетом:

- Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений ВП и ДПО, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.08.2008 № 462;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами РФ,
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профкома ГГУ.

9 Фонд оплаты труда работников ГГУ формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10 ГГУ 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.

11 Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором ГГУ по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

12 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором 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, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. С 01.09.2013 в оклады включаются надбавки за ученую степень, за ученое звание и на приобретение методической литературы.

13 Штатное расписание утверждается руководителем на финансовый год и включает в себя все должности работающих. При необходимости в штатное расписание могут быть внесены изменения.

14 План выполнения мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников вуза (Приложение № 1) разрабатывается на срок не менее трех лет и может ежегодно корректироваться.

III Повышающие коэффициенты к окладу

14 Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15 Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание ГГУ по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

17 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации

уставных целей университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

18 Размер повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются с учетом уровня образования, наличия ученой степени, ученого звания.

19 Таблица сведений о повышающих коэффициентах является Приложением к настоящему Положению и может пересматриваться ректором с учетом изменений действующего законодательства и размера МРОТ.

20 Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

21 Размер повышающего коэффициента не может быть более 5,0.

22 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

IV Компенсационные выплаты

23 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

24 В университете могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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.

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

26 Ректор совместно с отделом кадров проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

V Стимулирующие выплаты

27 В ГГУ могут производиться 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.

28 При определении видов и размеров стимулирующих выплат учитываются:

- наличие ученых степеней, званий, почетных званий и т.д.;

- уровень профессиональной квалификации работника;

- успешное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- сложность, напряженность и специальный режим работы;

- интенсивность, высокие результаты работы и другие показатели деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер выплат

стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем критериев и показателей эффективности деятельности работников университета (Приложение № 2).

Разработка критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом оценки качества работы и критериев оценки эффективности работы в соответствии с квалификационными особенностями должностей.

Оценка проводится не реже двух раз в год. В случае значительных упущений в работе – ежемесячно.

29 Решение о выплатах стимулирующего характера принимается ректором персонально в отношении конкретного работника, с учетом мнения соответствующих руководителей структурных подразделений. Максимальный размер стимулирующих выплат по итогам работы не ограничен.

30 Лицам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не осуществляются.

31 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников ГГУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

VI Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера ГГУ

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

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

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

34 Должностной оклад ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу вуза. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан университет.

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

36 Министерство образования и науки РФ может устанавливать ректору, президенту ГГУ выплаты стимулирующего характера.

37 Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности ГГУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета, за счет средств федерального бюджета, централизованных на эти цели.

38 Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплат устанавливаются отдельными приказами Министерства образования и науки РФ.

VI Другие вопросы оплаты труда

39 Оплата труда преподавателей колледжа, структурного подразделения университета, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

40 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 14.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

41 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

42 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно.

43 Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором с учетом решения Ученого совета.

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

VII Материальная помощь

45 Работники университета имеют право на получение материальной помощи из фонда заработной платы. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника с соответствующими визами на основании приказа ректора. Предусмотрено оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- в случае смерти близких родственников до 5 000 руб.;
- в связи с длительным лечением тяжелого заболевания до 5 000 руб.;
- в связи с рождением ребенка до 3 000 руб.

46 Ректор имеет право в исключительных случаях оказать материальную помощь в иных размерах в индивидуальном порядке с учетом жизненных обстоятельств личности.

VIII Заключительные положения

47 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.

48 В настоящее Положение могут вноситься изменения. На его основе в ГГУ могут разрабатываться другие локальные акты по оплате труда.

Согласовано:

Проректор по ФЭР, гл. бухгалтер

И.О. проректора по УР

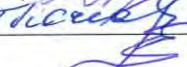
Проректор по ВР

Проректор по ПКР

Директор колледжа

Председатель профкома

Начальник ОК

	О.В. Малкина
	И.А. Фарафонтова
	Е.П. Суходолова
	Ю.Н. Скузоватова
	Т.Г. Колонина
	Л.Н. Баранова
	Н.В. Ванчуркина

Приложение № 1 к положению об оплате труда

План выполнения мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников университета

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации (год)	Ответственные исполнители	Результат
1	Обеспечить увеличение средней заработной платы по всем видам финансового обеспечения всего персонала	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер	Доведение роста средней заработной платы всего персонала в 2018 г. до 140% к средней заработной плате в 2014 г.
2	Обеспечить рост средней заработной платы ППС по всем видам финансового обеспечения к средней заработной плате по экономике региона	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер	Рост средней заработной платы ППС в соотношении со средней заработной платой в регионе: 2015 – 133%, 2016 – 150 %, 2017– 200%, 2018 – 200%
3	Обеспечить рост средней заработной платы преподавателей среднего профессионального образования по всем видам финансового обеспечения к средней заработной плате по экономике региона	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер	Рост средней заработной платы преподавателей среднего профессионального образования в соотношении со средней заработной платой в регионе: 2015 – 85 %, 2016 – 90%, 2017 – 100 %, 2018 – 100%
4	Увеличить численность обучающихся по программам среднего профессионального образования в расчете на одного педагогического работника (включая мастеров производственного обучения)	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер, проректор по УР, директор колледжа	Рост численности обучающихся по программам среднего профессионального образования в расчете на одного педагогического работника: 2015 – 14 чел., 2016 – 14,3чел., 2017 – 14,6 чел., 2018 – 14,8 чел.
5	Увеличить численность обучающихся по программам высшего образования в расчете на одного работника ППС	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер, проректор по УР	Рост численности обучающихся по программам высшего образования в расчете на одного работника ППС: 2015 – 10,7 чел., 2016 – 11,1 чел., 2017 – 11,6 чел., 2018 – 12 чел.

6	Уменьшить долю работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников среднего профессионального образования	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер, начальник отдела кадров	Доля работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников среднего профессионального образования составит: 2015 – 45,6%, 2016 – 45,1%, 2017 – 44,7%, 2018 – 44,2%
7	Уменьшить долю работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников высшего образования	2015-2018	Проректор по ФЭР, главный бухгалтер, начальник отдела кадров	Доля работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников высшего образования составит: 2015 – 38%, 2016 – 37%, 2017 – 36%, 2018 – 35%
8	Увеличить долю педагогических работников среднего профессионального образования (включая мастеров производственного обучения), которым присвоена первая и высшая квалификационная категория	2015-2018	Директор колледжа	Доля педагогических работников среднего профессионального образования, которым присвоена первая и высшая квалификационная категория, должна составлять не менее 60 % ежегодно.
9	Внедрить механизмы эффективного контракта с научно-педагогическими работниками	2015	Проректор по ПКР, начальник отдела кадров	Выполнение показателей отношения заработной платы основного персонала к средней заработной плате в регионе.
10	Обеспечить информационное сопровождение введения эффективного контракта	2015	Проректор по ПКР, начальник отдела кадров	Организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах.

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников университета

Преподавательский состав, заведующие кафедрами, деканы

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Значение показателя
Уровень профессиональной подготовки		
1.	Наличие ученой степени кандидата наук	5
2.	Наличие ученой степени доктора наук	10
3.	Наличие членства в творческих союзах художников	5
4.	Наличие почетного звания «Заслуженный художник РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный работник культуры РФ»	10
5.	Наличие ученого звания доцента	5
6.	Наличие ученого звания профессора	10
Качество и результаты учебной работы		
1.	Выполнение фактической семестровой нагрузки	10 баллов
2.	Руководство магистерской программой	По 5 баллов за программу
Качество и результаты учебно-методической работы		
1.	Разработка рабочих учебных программ по дисциплинам	10 баллов за 1 РПД
2.	Переработка РПД (обновление литературы, дополнение РПД новыми сведениями, коррекция общей трудоемкости, расчасовки по видам занятий, коррекции компетенций в зависимости от направлений подготовки)	4 балла за 1 РПД
3.	Разработка учебно-методических материалов (учебных пособий, учебно-методических пособий, методических указаний)	3 балла за 30 страниц
4.	Разработка новых лекционных курсов (в том числе для дополнительного образования)	1 балл за 6 часов
5.	Составление лекционных курсов для дистанционного обучения (в том числе для дополнительного образования)	1 балл за 6 часов
6.	Разработка фонда оценочных средств (оценка уровня сформированности компетенции)	3 балла за 1 оценочное средство
7.	Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, конференциям. Проведение олимпиад, викторин.	1 балл за 1 студента 3 балла за 1 мероприятие
8.	Участие в профессиональных конкурсах	4 балла за 1 участие
9.	Взаимопосещение учебных занятий	1 балл за 1 посещение
10.	Повышение квалификации	5 баллов за повышение квалификации, 10 баллов за профессиональную переподготовку
Научная школа		
1.	Наличие научной школы (число подготовленных кандидатов наук, защитивших диссертации за отчетный период)	10 баллов за 1 чел.

2.	Наличие научной школы (число подготовленных докторов наук, защитивших диссертации за отчетный период)	15 баллов за 1 чел.
3.	Наличие творческой школы (число подготовленных лауреатов международных и всероссийских творческих конкурсов, выставок)	3 балла за 1 чел.
Научные публикации		
1.	Число опубликованных монографий (глав в монографиях)	10 баллов за 1 монографию
2.	Число каталогов персональных выставок	10 баллов за 1 каталог
3.	Число опубликованных учебных пособий	5 баллов за 1 пособие
4.	Число опубликованных учебных пособий с грифом УМО	15 баллов за 1 пособие
5.	Число публикаций в РИНЦ	1 балл за 1 публикацию
6.	Число публикаций в Scopus/Web of Science	7 баллов за 1 публикацию
7.	Число публикаций в журналах ВАК	5 баллов за 1 публикацию
8.	Число творческих работ, представленных на выставках и внесенных в каталоги выставок	5 баллов за 1 работу
9.	Число патентов	5 баллов за 1 патент
Руководство научной и творческой работой студентов		
1.	Число обучающихся, подготовленных работником, которые получили сертификаты участника студенческих конференций, выставок, конкурсов	0,5 балла за 1 сертификат
2.	Число студенческих публикаций, подготовленных под руководством работника	2 балла за 1 публикацию
3.	Число обучающихся, подготовленных работником, которые стали лауреатами международных, всероссийских и региональных конкурсов:	3 балла за 1 диплом 2 балла за 1 диплом 1 балл за 1 диплом
Участие в конкурсах, конференциях		
1.	Число сертификатов, подтверждающих участие работника в международных, всероссийских и региональных конференциях, выставках, конкурсах	0,5 балла за 1 сертификат
2.	Число дипломов, подтверждающих победу работника в международных, всероссийских и региональных конкурсах:	3 балла за 1 диплом 2 балла за 1 диплом 1 балл за 1 диплом
Исполнительская дисциплина		
1.	Срыв занятий	Минус 10 баллов за 1 нарушение
2.	Опоздания на занятия и несвоевременное окончание занятий	Минус 3 балла за 1 нарушение
3.	Недостаточное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин (неисправленное в течение семестра) – недоработка РПД, отсутствие ФОС, методических указаний для заочников	Минус 3 балла за единицу
4.	Несвоевременное предоставление и заполнение учебной и иной документации (отчетов, индивидуальных планов, зачетно-экзаменационных ведомостей, учебных журналов и иных	Минус 2 балла за 1 документ

	документов)	
5.	Заполнение учебной документации не по инструкциям (учебных журналов, зачетных книжек, зачетно-экзаменационных ведомостей)	Минус 1 балл за 1 документ
6.	Непосещение без уважительной причины заседания кафедры	Минус 1 балл за 1 нарушение
7.	Несоблюдение других требований правил внутреннего распорядка	Минус 1 балл за 1 нарушение
Дополнительные показатели для заведующих кафедрами и деканов		
1.	За заведование кафедрой	30 баллов
2.	За управление факультетом	20 баллов
Исполнительская дисциплина заведующих кафедрами и деканов		
1.	Несвоевременное предоставление документации по кафедре, факультету (план, отчет, почасовая оплата, списки студентов на стипендию, списки студентов, пропускающих занятия, иная документация)	Минус 3 балла за 1 документ
2.	Недостаточный контроль за качеством представляемых преподавателями РПД	Минус 5 баллов за единицу
3.	Неэффективная организация учебного процесса (своевременная корректировка расписания, организация практик, назначение руководителей ВКР)	Минус 3 балла за 1 нарушение
4.	Непосещение без уважительной причины совещаний	Минус 5 баллов за 1 нарушение
5.	Недостаточное методическое обеспечение ООП	Минус 1 баллов за единицу
6.	Недостаточная и несвоевременная работа с сайтом	Минус 2 балла за 1 нарушение
7.	Невыполнение или отказ от выполнения прямых решений ученого совета, ректората	Минус 10 баллов за 1 нарушение
8.	Уклонение от участия в агитационно-разъяснительной работе	Минус 10 баллов За семестр

Проректоры, руководители структурных подразделений

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Значение показателя
Уровень профессиональной подготовки		
1.	Образование, наличие ученой степени:	
	Высшее образование	5
	Среднее профессиональное образование	3
	Кандидат наук Доктор наук	5 10
2.	Наличие ученых званий и наград:	
	За 1 награду (государственную или отраслевую)	1
	За ученое звание доцента За ученое звание профессора	5 10
3.	Наличие опыта руководящей работы в сфере образования За 1 год	1
4.	Количество пройденных курсов повышения квалификации по профилю занимаемой должности за последние 5 лет За каждый курс	1
Уровень ответственности и сложности выполняемой работы		
1.	Уровень возглавляемого подразделения	

	Направление деятельности (проректор)	5
	Центр	3
	Отдел	2
	Подструктурное подразделение	1
2.	Число человек в непосредственном подчинении За 1 чел.	0,5
3.	Интенсивность труда	
	Высокая	5
	Средняя	3
	Низкая	1
4.	Сложность выполняемой работы	
	Высокая	5
	Средняя	3
	Низкая	1
Качество и эффективность работы возглавляемого подразделения		
1.	Самостоятельность в принятии решений	
	Высокая	5
	Средняя	3
	Низкая	1
2.	Способность управлять коллективом	
	хорошая	5
	Удовлетворительная	3
	Неудовлетворительная	0
3.	Своевременность и качество выполняемых заданий Наличие срывов заданий и замечаний в работе (за каждый факт)	Минус 1
Исполнительская дисциплина и культура общения		
1.	Наличие дисциплинарных взысканий За каждое дисциплинарное взыскание	Минус 10
2.	Выполнения графика работы и режима рабочего дня За каждое нарушение	Минус 3
3.	Умение общаться со студентами и с коллективом За каждую обоснованную жалобу и претензию	Минус 2

Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, специалисты

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Значение показателя
Уровень профессиональной подготовки		
1.	Уровень образования	
	Высшее образование	5
	Среднее профессиональное образование	3
	Среднее образование	1
2.	Наличие опыта работы по занимаемой должности За каждые 3 года	2
3.	Наличие дополнительной подготовки по профилю занимаемой должности За каждый курс	1
4.	Наличие грамот и благодарностей	
	За каждую грамоту	2
	За каждую благодарность	1
Уровень ответственности и сложности выполняемой работы		

1.	Интенсивность труда Высокая Средняя Низкая	5 3 1
2.	Сложность и ответственность выполняемой работы Высокая Средняя Низкая	10 7 2
Качество работы		
1.	Самостоятельность при выполнении заданий Высокая Средняя Низкая	10 7 2
2.	Своевременность выполняемых заданий	7
3.	Высокое качество выполняемых заданий	8
Исполнительская дисциплина и культура общения		
1.	Наличие дисциплинарных взысканий За каждое дисциплинарное взыскание	Минус 10
2.	Выполнения графика работы и режима рабочего дня За каждое нарушение	Минус 3
3.	Умение общаться с обучающимися и сотрудниками За каждую обоснованную жалобу и претензию	Минус 3