

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

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета
от «30» июня 2021 г., № 11

И. о. ректора

Д. С. Сомов
2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда

пос. Электроизолитор
2021

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Гжельский государственный университет» (далее соответственно – положение, университет) регулирует порядок оплаты труда работников университета.

1.2 Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

– Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

– Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н, от 17.09.2010 № 810н;

– Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234;

– Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»;

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»;

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"»;

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений", "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры"»;

– Методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденными статс-секретарем – заместителем Министра науки и высшего образования Российской Федерации

П. А. Кучеренко 23.09.2021;

– Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 09.04.2021, на 2021–2023 гг.;

– Уставом университета;

– Коллективным договором, принятым на конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ГГУ» 22.12.2020.

1.3 Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.4 Систем оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета.

1.4 Фонд оплаты труда работников университета формируется из финансового обеспечения университета на календарный год.

1.5 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

1.6 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора университета, в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации

педагогического работника.

1.8 Заработная плата каждого работника университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника университета не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9 Заработная плата работников университета (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников университета не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам университета до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников университета и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10 На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников университета направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда университета.

1.11 Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником университета (дополнительном соглашении к трудовому договору), образец трудового договора в приложении 3.

1.12 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, настоящим положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников университета

2.1 Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н, от 17.09.2010 № 810н и Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н и от 17.09.2010 № 810н (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого соглашения;

- мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2 Размеры окладов работников университета, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в год, представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника университета за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3 Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.4 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку

заработной платы педагогических работников университета определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234.

2.5 В случае если профессии (должности) работников университета, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

2.6 Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) установлены Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»; Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"».

2.7 Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10–20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.8 Размеры окладов работников университета, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.9 Оплата труда научных работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» на основании Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"».

2.10 Оплата труда работников культуры и искусства университета производится в порядке, установленном для указанных работников по видам экономической деятельности «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» на основании Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 73 «Об утверждении

Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений", "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры"».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2 В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

3.3 Оплата труда работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5 К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета по реализации образовательных программ.

3.6 К такой дополнительной работе относится выполнение обязанностей, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

3.7 Размер выплат компенсационного характера за выполнение дополнительной работы определяется приказом ректора по согласованию с руководителями структурных подразделений и проректоров по направлениям деятельности.

3.8 Доплата за работу в ночное время производится работникам университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.9 Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам университета устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

3.10 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.12 Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников университета за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за образцовое исполнение трудовой дисциплины и (или) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

4.3 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются университетом в пределах фонда оплаты труда.

4.4 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются в соответствии с положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.5 Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников университета к повышению уровня квалификации.

4.7 При установлении выплат стимулирующего характера могут применяться повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени к окладу, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, почетное звание, ученое звание и ученую степень суммируются по каждому из оснований.

4.8 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 1).

4.9 При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

4.9.1 Для педагогических работников университета:

- реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;
- работа с обучающимися из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым университетом;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте университета;
- работа по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
 - издание учебников, учебных пособий, публикация монографии либо проведение персональной творческой выставки;
 - участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
 - наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры) обучающихся-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
 - руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка обучающегося к выступлению с научным докладом;
 - публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве с обучающимся;
 - наличие и выполнение программы развития университета;
 - организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой, институтом, колледжем, университетом;
 - количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
 - количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
 - наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
 - участие в инновационной деятельности университета;
 - доля ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
 - использование новых эффективных технологий в процессе работы;
 - работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
 - применение в работе иностранного языка;
 - рецензирование научных работ;
 - организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках;
 - руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т. д.);
 - кураторство академической группой, руководство обучающимися по иным направлениям воспитательной работы;
 - другие показатели и условия.
- 4.9.2 Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых университетом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых университетом, выступления по поручению руководства университета на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности университета монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства университета наставничество, научное руководство аспирантами;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности университета;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности университета;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- организация научных мероприятий;

- рецензирование научных работ;

- другие показатели и условия.

4.9.3 Для работников университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и

хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);

- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.9.4 Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в деятельности общественных объединений, организаций сферы образования (с учетом статуса и занимаемой должности);
- участие в деятельности иных общественных объединений, организаций (с учетом статуса и занимаемой должности);
- участие в процедурах государственной аккредитации и профессионально-общественной аккредитации в сфере образования;
- участие в экспертных комиссиях, комитетах государственных (муниципальных) органов;
- организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

4.10 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника (приложение 1).

4.11 Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

4.12 В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в университете премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.13 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.14 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера и порядок расчета такого размера определяются исходя из размера фонда оплаты труда университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.15 Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается университетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

4.16 Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.17 Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Реализация эффективного контракта

5.1 Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

5.2 Эффективный контракт содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

5.3 Система эффективного контракта – это взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов университета, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения.

5.4 Система эффективного контракта в университете направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности университета путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающая в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в эффективном контракте согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок труда работников.

5.5 Показатель эффективности деятельности работника – рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

5.6 Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности работника – это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий эффективного контракта по данному показателю эффективности.

5.7 Оценка эффективности деятельности работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

5.8 Перечень показателей эффективности для работников университета (приложение 1) применяется для следующих видов работ:

- учебной;
- учебно-методической;
- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- других видов работ.

5.9 Критерии оценки труда работников университета могут выражаться, в том числе комбинироваться, в разных величинах:

- баллы;
- проценты;
- абсолютный размер (рубли).

5.10 Эффективность деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами, научных работников, педагогических работников колледжа оценивается в баллах, процентах, абсолютном размере (рублях).

5.11 Эффективность деятельности директоров институтов, руководителей структурных подразделений, заведующих отделениями колледжа, педагогов дополнительного образования, работников учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала оценивается в процентах и абсолютном размере (рублях).

5.12 Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности по каждому показателю выражается посредством выполнения им индивидуального плана и (или) должностной инструкции и дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение стимулирующих выплат.

5.13 Сбор и первичная обработка информации об эффективности деятельности работников, соответствия их деятельности показателям эффективности, осуществляется руководителями структурных подразделений и проректорами по направлениям деятельности.

5.14 Ответственность за достоверность сведений о документальном подтверждении результатов эффективности деятельности и качестве деятельности работников возлагается на руководителей структурных подразделений и проректоров по направлениям деятельности.

5.15 В целях достижения полноты сведений о результатах работы работникам необходимо предоставить соответствующим руководителям подтверждающие документы (приложение 1). Работник имеет право

контролировать процесс обработки данных о результативности своей деятельности.

5.16 Непосредственный руководитель работника, проректоры по направлениям деятельности вправе запрашивать у работника информацию, подтверждающую выполнение им показателей эффективности. Лица, ответственные за представление информации, несут ответственность за ее достоверность.

5.17 Оценка эффективности деятельности работников и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется оценочной комиссией, состав которой утверждается приказом ректора. В состав оценочной комиссии входят представители, делегированные профсоюзной организацией сотрудников и студентов университета.

5.18 Руководители структурных подразделений и проректоры по направлениям деятельности с периодичностью не менее 1 раза в год направляют в оценочную комиссию предложения по величине стимулирующих выплат на основании анализа выполнения индивидуальных планов и (или) должностных инструкций.

5.19 Оценочная комиссия с периодичностью не менее 1 раза в год производит анализ поступивших сведений о выполнении работниками показателей эффективности деятельности и принимает решение о внесении предложений ректору по назначению стимулирующих выплат работникам в процентном и (или) абсолютном выражении (рубли). Решение комиссии оформляется протоколом.

5.20 Для работников из числа профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами, научных работников, педагогических работников колледжа:

5.20.1 Выполненная работа считается эффективной (нормативное значение оценки эффективности деятельности), если количество набранных баллов равно количеству баллов, предусмотренных индивидуальным планом и (или) должностной инструкцией.

5.20.2 Выполненная работа считается неэффективной, если количество набранных баллов меньше количества баллов, предусмотренных индивидуальным планом и (или) должностной инструкцией.

5.20.3 Выполненная работа считается высокоэффективной, если количество набранных баллов превышает количество баллов, предусмотренных индивидуальным планом и (или) должностной инструкцией.

5.20.4 При увеличении (уменьшении) стимулирующей выплаты в случае признания работы высокоэффективной или неэффективной 1 балл приравнивается к 1 % от оклада работника за 1 ставку. При этом 1 балл равен 36 часам, предусмотренным индивидуальным планом. Данное положение может быть пересмотрено решением ученого совета не менее чем за два месяца до начала учебного года.

5.21 Работникам, указанным в п. 5.20 положения, расчет показателей эффективности научно-исследовательской и творческой деятельности производится пропорционально авторскому вкладу.

5.22 Работникам, указанным в п. 5.20 положения, обеспечившим перевыполнение нормативного значения оценки эффективности деятельности, стимулирующая выплата назначается в соответствии с количеством баллов, установленных за выполнение соответствующих показателей (приложение 1).

5.23 Работникам, указанным в п. 5.20 положения, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности деятельности, стимулирующая выплата не назначается или уменьшается в соответствии с количеством баллов, установленных за выполнение соответствующих показателей (приложение 1).

5.24 В случае признания работы неэффективной работники университета могут быть лишены стимулирующей надбавки полностью.

5.25 За нарушение работниками университета исполнительской дисциплины стимулирующая выплата может быть уменьшена на период до 3-х месяцев.

5.26 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно работникам из числа профессорско-преподавательского состава при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 20 % оклада (приложение 2).

5.27 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно заведующим кафедрами при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 20 % оклада (приложение 2).

5.28 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно директорам институтов при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 20 % оклада (приложение 2).

5.29 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно научным работникам при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 25 % оклада (приложение 2).

5.30 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно педагогическим работникам колледжа при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 20 % оклада (приложение 2).

5.31 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно заведующим отделениями колледжа при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 20 % оклада (приложение 2).

5.32 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно педагогам дополнительного образования при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 25 % оклада (приложение 2).

5.33 Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно работникам учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, руководителям

структурных подразделений (кроме директоров институтов и заведующих кафедрами) при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада; премиальные выплаты (ежеквартально) – до 15 % оклада (приложение 2).

5.34 Оценочная комиссия обеспечивает доступность информации по эффективности деятельности работников для их ознакомления.

5.35 В целях разрешения спорных ситуаций оценочная комиссия осуществляет рассмотрение заявлений работников и принятие соответствующих решений.

5.36 В соответствии с п. 4.20 Устава университета ректор на основе расчетов и (или) по представлению руководителей структурных подразделений в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, имеет право самостоятельно назначать стимулирующие выплаты работникам университета.

5.37 Назначение стимулирующих выплат работникам университета производится приказом ректора на срок от 1 месяца до 1 года.

5.38 Расчет размеров стимулирующих выплат по результатам оценки деятельности работников и подготовку проектов приказов об установлении стимулирующих выплат производит бухгалтерия.

5.39 Размеры и срок назначения стимулирующих выплат могут быть сокращены или отменены приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией сотрудников и студентов университета при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

6. Условия оплаты труда руководителей университета, их заместителей и главного бухгалтера

6.1 Условия оплаты труда руководителей университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

6.2 Размер оклада руководителя университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем университета.

6.3 Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30% ниже оклада руководителя университета приказами по университету.

6.4 Руководителю университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

– премиальные выплаты по итогам работы.

6.5 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя университета с указанием размера такой выплаты.

6.6 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

6.7 Руководителю университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

6.8 Заместители руководителя университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от условий труда.

6.9 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

7. Другие вопросы

7.1 Выплата материальной помощи руководителю университета производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя университета (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя университета (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя университета (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

7.2 В случае смерти руководителя университета материальная помощь

выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

7.3 Решение о выплате материальной помощи руководителю университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

7.4 Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя университета, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета.

7.5 Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя университета, главному бухгалтеру университета и работникам принимается руководителем университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя университета или главного бухгалтера университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

7.6 Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

СОГЛАСОВАНО
Первый проректор



А. Т. Мухаметшин

Проректор по образовательной
деятельности



С. Н. Жданова

Проректор по научной и
воспитательной работе



А. С. Кагосян

Заместитель главного бухгалтера



Е. Е. Кушнарера

Начальник правового управления



А. А. Сапронов

Начальник отдела кадров

Н. В. Ванчуркина

Председатель профсоюзной
организации сотрудников и
студентов университета



Л. Н. Баранова

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**Перечень показателей эффективности деятельности работников университета
(в баллах)**

**Профессорско-преподавательский состав, заведующие кафедрами,
педагогические работники колледжа**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах * для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	Срыв занятий (неявка, опоздание более чем на 15 минут без уважительных причин)	Результаты проверки, представление руководителя структурного подразделения	Минус не менее 5 баллов за 1 нарушение
2	Недостаточное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин (недоработка РПД, отсутствие ФОС, методических указаний и др.)	Результаты проверки, представление руководителя структурного подразделения	Минус не менее 1 балла за 1 нарушение
3	Несвоевременное предоставление и заполнение учебной и иной документации	Результаты проверки, представление руководителя структурного подразделения	Минус не менее 0,5 балла за 1 нарушение
4	Несоблюдение других требований правил внутреннего распорядка	Результаты проверки, представление руководителя структурного подразделения	Минус не менее 1 балла за 1 нарушение
5	Разработка рабочих программ дисциплин и подготовка их к изданию, размещению в ЭИОС	Рабочие программы дисциплин	Не более 0,3 балла на 36 часов общей трудоемкости учебной дисциплины (курса)
6	Разработка фонда оценочных средств по дисциплине	Фонд оценочных средств	Не более 0,5 балла за 1 ФОС
7	Разработка программ практической подготовки и государственной итоговой аттестации, подготовка их к изданию, размещению в ЭИОС	Программы практической подготовки и государственной итоговой аттестации	Не более 1 балла за 1 программу
8	Разработка фонда оценочных средств по государственной итоговой аттестации	Фонд оценочных средств	Не более 0,5 балла за 1 ФОС
9	Переработка рабочих учебных программ по учебным дисциплинам и подготовка их к изданию, размещению в ЭИОС	Рабочие программы дисциплин	Не более 0,2 балла на 36 часов общей трудоемкости учебной дисциплины

* 1 балл равен 36 часам по индивидуальному плану.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
10	Разработка лекций по учебной дисциплине, подготовка их к изданию и/или размещению в ЭИОС	Лекции	Не более 1 балла на 36 часов аудиторной лекционной нагрузки по дисциплине
11	Переработка лекций по учебной дисциплине, подготовка их к изданию и/или размещению в ЭИОС	Лекции	Не более 0,3 балла на 36 часов аудиторной лекционной нагрузки по дисциплине
12	Разработка и подготовка к изданию учебно-методических материалов по дисциплине	Учебно-методические материалы	Не более 0,5 балла на 36 часов общей трудоемкости дисциплины
13	Разработка и подготовка к изданию учебно-методических материалов по проведению семинарских/практических занятий	Учебно-методические материалы	Не более 0,5 балла на 36 часов аудиторной нагрузки по семинарским и практическим занятиям по дисциплине
14	Разработка сборников заданий для самостоятельной работы обучающихся	Сборники заданий	Не более 0,2 балла на 36 часов, выделенных на самостоятельную работу
15	Разработка заданий для контрольных работ	Задания для контрольных работ	Не более 0,2 балла на 1 контрольную работу (1 вариант, не менее 30 заданий)
16	Разработка методических указаний по выполнению дипломных (курсовых) работ (проектов)	Методические указания	Не более 1 балла на 1 методические указания
17	Разработка материалов для вступительных испытаний	Материалы для вступительных испытаний	Не более 0,2 балла на 1 комплект экзаменационных материалов по каждой дисциплине
18	Рецензирование учебных программ, учебных пособий, методических рекомендаций	Рецензии	Не более 0,3 балла за 1 единицу
19	Разработка основных профессиональных образовательных программ	Основные профессиональные образовательные программы	Не более 10 баллов за 1 ОПОП
20	Переработка основных профессиональных образовательных программ	Основные профессиональные образовательные программы	Не более 5 баллов за 1 ОПОП
21	1 монография (глава в монографии)	Монография (глава в монографии)	Не более 2 баллов за 1 п. л.
22	1 учебное пособие	Учебное пособие	Не более 1 балла за 1 п. л.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
23	1 статья в РИНЦ	Статья	Не более 0,5 балла за 1 статью
24	1 статья в Scopus/WoS	Статья	Не более 10 баллов за 1 публикацию
25	1 статья в журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
26	1 патент	Патент	Не более 3 баллов за 1 патент
27	Рецензирование монографии, диссертации, автореферата	Рецензия	Не более 0,1 балла 1 единицу
28	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
29	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
30	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
31	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
32	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
33	1 статья в Scopus/WoS, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 1 балла за 1 публикацию
34	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 10 баллов
35	Защита докторской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 15 баллов
36	Руководство соискателем ученой степени кандидата наук, защитившимся в течение учебного года	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 5 баллов за 1 соискателя

Научные работники

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	1 монография (глава в монографии)	Монография (глава в монографии)	Не более 2 баллов за 1 п. л.
2	1 учебное пособие	Учебное пособие	Не более 1 балла за 1 п. л.
3	1 статья в РИНЦ	Статья	Не более 0,5 балла за 1 статью
4	1 статья в Scopus/WoS	Статья	Не более 10 баллов за 1 публикацию
5	1 статья в журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
6	1 патент	Патент	Не более 3 баллов за 1 патент
7	Рецензирование монографии, диссертации, автореферата	Рецензия	Не более 0,1 балла 1 единицу
8	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
9	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
10	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
11	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
12	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
13	1 статья в Scopus/WoS, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 1 балла за 1 публикацию
14	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 15 баллов
15	Защита докторской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 20 баллов
16	Руководство соискателем ученой степени кандидата наук, защитившимся в течение учебного года	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 5 баллов за 1 соискателя

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
17	Научное редактирование сборников научных работ	Сборник научных работ	До 3 баллов за 1 сборник
18	Научное редактирование статей, представленных в электронный научный журнал	Статья	До 05 балла за 1 статью
19	Научное сопровождение инновационных образовательных проектов в рамках инновационных площадок	Отчет о деятельности инновационной площадки	До 5 баллов за деятельность 1 инновационной площадки

Приложение 2
к Положению об оплате труда

Размеры стимулирующих и премиальных выплат (в процентах)

Должности работников университета	Наименование выплаты, ее вид	Размер выплаты (в процентах), периодичность выплаты
Директор института	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 10 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 7 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 14 % в месяц
	За качество учебной работы	до 4 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премиальные выплаты	до 20 % в квартал
Заведующий кафедрой	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 14 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 13 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 4 % в месяц
	За качество учебной работы	до 4 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премиальные выплаты	до 20 % в квартал
Профессор	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 12 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 13 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 4 % в месяц
	За качество учебной работы	до 6 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премиальные выплаты	до 20 % в квартал
Доцент	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 13 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 13 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 4 % в месяц
	За качество учебной работы	до 5 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премиальные выплаты	до 20 % в квартал

Должности работников университета	Наименование выплаты	Размер выплаты (в процентах), периодичность выплаты
Старший преподаватель	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 16 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 10 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 4 % в месяц
	За качество учебной работы	до 5 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 20 % в квартал
Преподаватель	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 16 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 12 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 3 % в месяц
	За качество учебной работы	до 4 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 20 % в квартал
Педагогические работники колледжа	За интенсивность и высокие результаты методической работы	до 10 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты научной, исследовательской и творческой работы	до 5 % в месяц
	За интенсивность и высокие результаты организационной работы	до 10 % в месяц
	За качество учебной работы	до 10 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 20 % в квартал
Заведующие отделениями колледжа	За высокие результаты и качество работы	до 20 % в месяц
	За образцовое исполнение трудовой дисциплины	до 15 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 20 % в квартал

Должности работников университета	Наименование выплаты	Размер выплаты (в процентах), периодичность выплаты
Научные работники	За высокие результаты и качество работы	до 20 % в месяц
	За образцовое исполнение трудовой дисциплины	до 15 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 25 % в квартал
Директора	За высокие результаты и качество работы	до 20 % в месяц
	За образцовое исполнение трудовой дисциплины	до 15 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 20 % в квартал
Педагоги дополнительного образования	За высокие результаты и качество работы	до 20 % в месяц
	За образцовое исполнение трудовой дисциплины	до 15 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 25 % в квартал
Руководители структурных подразделений (кроме директоров институтов и заведующих кафедрами), учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	За высокие результаты и качество работы	до 20 % в месяц
	За образцовое исполнение трудовой дисциплины	до 15 % в месяц
	Итого в месяц	до 35 % в месяц
	Премияльные выплаты	до 15 % в квартал

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

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

пос. Электроизолятор «__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Гжельский государственный университет» (ГГУ) в лице и. о. ректора Сомова Дениса Сергеевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем работодатель, и _____, именуемый (ая) в дальнейшем работник, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику по должности _____, а работник лично выполняет работу и должностные обязанности в соответствии должностной инструкцией.

1.2 Работник принимается на работу в ГГУ, расположенный по адресу: Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор, д. 67.

1.3 Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя:

_____.

1.4 Работа у работодателя является для работника: _____.

1.5 Настоящий трудовой договор заключается на срок _____.

1.6 Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____ г.

1.7 Дата начала работы по условиям настоящего договора _____ г.

1.8 Работнику устанавливается срок испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой работе продолжительностью: _____.

1.9 Характеристика условий труда на рабочем месте: _____.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1 Работник имеет право на:

2.1.1 Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2 Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

2.1.4 Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2 Работник обязан:

2.2.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1.1 настоящего трудового договора.

2.2.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.3 Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4 Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.2.5 Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.2.6 Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по трудовому договору обязуется не совершать коррупционных правонарушений, то есть: не давать, не брать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам работодателя в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

2.2.7 Работник обязан уведомить работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если работнику станет известно, что от имени работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

2.2.8 Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и незамедлительно уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.2.9 Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой университета.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1 Работодатель имеет право:

3.1.1 Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2 Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3 Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4 Поощрять работника за добросовестный эффективный труд.

3.1.5 Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2 Работодатель обязан:

3.2.1 Предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2 Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3 Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4 Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5 Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6 Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.7 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1 Размер должностного оклада Работника за ____ ставки составляет: _____ рублей.

4.1.2 Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Критерии эффективности деятельности (условия выплаты)	Периодичность выплаты	Размер выплаты в месяц и (или) квартал
1				
п...				

Выплаты работнику не начисляются (уменьшаются) в случае ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, в том числе, невыполнения показателей оценки деятельности и нарушения работником трудовой дисциплины, в соответствии с Положением об оплате труда ГГУ.

4.1.3 Работнику могут производиться другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера по отдельному внутреннему локальному акту (приказу).

4.2 Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3 На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Режим труда и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2 Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени за 1,0 ставку – 40 часов в неделю и 5-дневная рабочая неделя.

5.3 Рабочий день для работника, работающего на 1,0 ставку, начинается в 8.30 и заканчивается в 17.30. Перерыв на обед с 12.30 до 13.30.

5.4 Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, вследствие особенностей выполнения служебных обязанностей или иных обстоятельств, устанавливается индивидуальный график (план) работы.

5.5 Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

5.6 Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5.7 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.8 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.9 По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его

заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5.11 В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА

6.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и их семьями при наличии соответствующих средств.

6.2 Работодатель берет на себя обязательства:

6.2.1 Выполнять ежегодно к 1 октября все плановые мероприятия по подготовке помещений университета к работе в зимних условиях.

6.2.2 Производить в плановом порядке текущий ремонт помещений, инженерного оборудования, вентиляционных систем и др.

6.2.3 Обеспечивать удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям университета, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда мест парковки автотранспорта на территории и подходов ко всем зданиям университета.

6.2.4 Обеспечивать и поддерживать условия проживания работников в общежитии университета, своевременно проводить текущий и капитальный ремонт зданий и коммуникаций.

6.3 Для штатных работников университета, проработавших в университете более 5 лет, для которых работа в университете является основной, предусматривается по основаниям и в порядке, установленном в Положении об оплате труда, а также дополнительно по следующему основанию, при наличии финансовых средств:

6.3.1 Оказание материальной помощи:

– по случаю смерти близкого родственника работника (супруга, детей, родителей) до 5000 рублей;

– при рождении ребенка до 3000 рублей;

– на лечение и оздоровление до 5000 рублей.

6.4 Ректор имеет право в исключительных случаях при наличии финансовых средств оказать материальную помощь в иных размерах в индивидуальном порядке с учетом жизненных обстоятельств работника.

6.5 Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

6.6 Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1 Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

9. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1 Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права,

обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2 При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3 Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2 В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3 Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

11. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель	Работник
<u>ФГБОУ ВО «Гжельский государственный университет»</u> Полный адрес: <u>140155, Московская обл., Раменский район, пос. Электроизолятор, д. 67</u> Тел/факс <u>(496)46-47-640</u> ИНН <u>5040036468</u> КПП <u>504001001</u> Расчетный счет № <u>40501810545252000104</u> в банке <u>ГУ Банка России по ЦФО</u> БИК <u>044525000</u> ОКПО <u>029664997</u> ОКТМО <u>46648458</u> И. о. ректора _____ Д. С. Сомов	Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____ Дата рождения _____ Адрес по месту регистрации _____ _____ Паспорт гражданина РФ: _____ _____ e-mail: _____ _____ (личная подпись)

С Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Коллективным договором ГГУ, Кодексом профессиональной этики, **ознакомлен(а)**.

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись)

Оформленный экземпляр договора получил: «__» _____ 20__ г.

Согласовано:

Первый проректор

И. о. главного бухгалтера

Начальник отдела кадров

Начальник правового управления

Проректор по научной и воспитательной работе

А.Т. Мухаметшин

Г.Н. Гончарова

Н.В. Ванчуркина

А.А. Сапронов

А.С. Кагосян