

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

«16» сентября 2024 г.

ПРИКАЗ

№ 1363

пос. Электроизолятор

О введении в действие
Положения об оплате труда

На основании приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», письма Минобрнауки России от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО, Положения об оплате труда, утвержденного решением ученого совета университета 23.10.2024, протокол № 2

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с 01.01.2025 Положение об оплате труда, утвержденное решением ученого совета университета 23.10.2024, протокол № 2.
2. Начальнику управления цифрового развития А. И. Белову разместить Положение об оплате труда, утвержденное решением ученого совета университета 23.10.2024, протокол № 2, на официальном сайте университета.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера А. В. Борбат.

Ректор

Д. С. Сомов

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

УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета
от «23» октября 2024 г., № 2

Ректор

Д. С. Сомов

«23» октября 2024 г.



Положение об оплате труда

пос. Электроизолятор
2024

1. Общие положения

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

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 от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

– 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 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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказом от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195;

– Дополнительным соглашением о продлении срока действия на 2024–2026 годы Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы и внесении в него изменений;

– Письмом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО «О направлении информации»;

– соответствующими положениями профессиональных стандартов;

– Уставом университета;

– Коллективным договором ФГБОУ ВО «ГГУ» на 2023–2026 гг. (принят на конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ГГУ» 20 декабря 2023 года).

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

1.4. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Фонд оплаты труда работников университета формируется из финансового обеспечения университета.

1.6. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами университета о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников университета, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия

работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.9. Заработная плата каждого работника 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 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).

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

1.11. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда университета (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в случаях, если выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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;
- профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); 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 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 73 8н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 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 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 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 (межотраслевого) соглашения;

- мнения профсоюзной организации сотрудников и студентов университета;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения ученого совета 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. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложении 1 к положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 июня 2016 г. № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234.

2.6. В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении 1 к положению.

2.8. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются университетом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено положением. Принятие положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено положением.

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

2.10. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.11. В приложении 1 к положению представлены размеры окладов, ставок заработной платы работников университета по профессиональным квалификационным группам должностей, которые не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

2.12. С учетом финансового обеспечения университетом может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных положением, в сторону их повышения.

2.13. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

а) 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);

б) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.6. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

3.7. К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа

(без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.8. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам университета, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышение оплаты труда 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 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.11. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам университета устанавливаются не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.12. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

3.13. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н.

3.14. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.15. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

3.18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников университета за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

4.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются университетом в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается

наличие:

- ученой степени доктора наук и (или) ученого звания профессора, и (или) почетного звания «народный»;
- наличие ученой степени кандидата наук и (или) ученого звания доцента, и (или) почетного звания «заслуженный».

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложения 2–9).

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

4.10. 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.

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

4.12. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

4.12.1. 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 охраняемых 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.

4.12.2. 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.

4.12.3. 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.

4.12.4. 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 своевременную сдачу 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.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые), приложения 5, 6.

4.14. Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20 % оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 30 % оклада.

4.15. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20 % оклада.

4.16. Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

4.17. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности университета.

4.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.19. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.20. 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.

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

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

4.23. Перечень показателей эффективности для работников университета применяется для следующих видов работ:

- учебной;
- учебно-методической;

- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- других видов работ.

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

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

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

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

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

4.28. В целях достижения полноты сведений о результатах работы работникам необходимо предоставить соответствующим руководителям подтверждающие документы. Работник имеет право контролировать процесс обработки данных о результативности своей деятельности.

4.29. 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.

4.30. Оценка эффективности деятельности работников и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется оценочной комиссией, состав которой утверждается приказом ректора сроком на 1 календарный год. В состав оценочной комиссии входят представители, делегированные профсоюзной организацией сотрудников и студентов университета.

4.31. 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.

4.32. 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.

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

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

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

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

4.33.4. 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.

4.34. Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, директорам институтов, заведующим кафедрами, педагогическим работникам колледжа, научным работникам расчет показателей эффективности научно-исследовательской и творческой деятельности производится пропорционально авторскому вкладу.

4.35. Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, директорам институтов, заведующим кафедрами, педагогическим работникам колледжа, научным работникам, обеспечившим перевыполнение нормативного значения оценки эффективности деятельности, стимулирующая выплата назначается в соответствии с количеством баллов, установленных за выполнение соответствующих показателей.

4.36. Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, директорам институтов, заведующим кафедрами, педагогическим работникам колледжа, научным работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности деятельности, стимулирующая выплата не назначается или уменьшается в соответствии с количеством баллов, установленных за выполнение соответствующих показателей.

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

4.38. За нарушение работниками университета исполнительской

дисциплины стимулирующая выплата может быть уменьшена на период до 3-х месяцев.

4.39. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно работникам из числа профессорско-преподавательского состава при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.40. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно заведующим кафедрами при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.41. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно директорам институтов при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.42. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно научным работникам при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.43. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно педагогическим работникам колледжа при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.44. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно заведующим отделениями колледжа при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.45. Размер стимулирующей выплаты, начисляемой ежемесячно педагогам дополнительного образования при нормативном значении оценки эффективности деятельности, составляет до 35 % от оклада.

4.46. 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 20 % от оклада.

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

4.48. 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.

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

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

4.51. 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).

5. Условия оплаты труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда ректора 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.

5.2. Размер оклада ректора университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и указывается в трудовом договоре ректора университета либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30 % ниже оклада ректора университета.

5.4. Ректору университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета.

5.7. Ректору университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

5.8. Проректоры университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от условий труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров 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.

6. Другие вопросы

6.1. Выплата материальной помощи ректору университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

6.2. В случае смерти ректора университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

6.4. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором.

6.5. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам принимается ректором университета на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам университета 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) в пределах экономии фонда оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по образовательной
деятельности и молодежной политике
Проректор по административно-
правовой деятельности
Проректор по научной деятельности
Главный бухгалтер

А. С. Канюк

А. А. Сапронов

Н. В. Осипова

А. В. Борбат

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, руб.
I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		22 440
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	22 800
2.2	2 квалификационный уровень	23 200
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1	1 квалификационный уровень	22 440
3.2	2 квалификационный уровень	24 000
3.3	3 квалификационный уровень	26 000
3.4	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	27 000
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	27 800
4.2	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	30 000
4.3	3 квалификационный уровень	50 000
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
5.1	1 квалификационный уровень	38 500
5.2	2 квалификационный уровень	39 000
5.3	3 квалификационный уровень	39 500
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
6.1	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	47 000

6.2	2 квалификационный уровень	50 000
6.3	3 квалификационный уровень	60 000
6.4	4 квалификационный уровень	78 000
6.5	5 квалификационный уровень	80 000
6.6	6 квалификационный уровень	85 000
III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок		
7. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
7.1	1 квалификационный уровень	50 000
7.2	2 квалификационный уровень	53 000
7.3	3 квалификационный уровень	64 000
7.4	4 квалификационный уровень	77 000
7.5	5 квалификационный уровень	79 000
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации		
8. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
8.1	1 квалификационный уровень	31 000
8.2	2 квалификационный уровень	32 400
8.3	3 квалификационный уровень	33 400
8.4	4 квалификационный уровень	34 500
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
9. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
9.1	1 квалификационный уровень	22 440
9.2	2 квалификационный уровень	23 000
10. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
10.1	1 квалификационный уровень	23 400
10.2	2 квалификационный уровень	30 000
10.3	3 квалификационный уровень	31 000
10.4	4 квалификационный уровень	32 000
10.5	5 квалификационный уровень	33 000
11. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
11.1	1 квалификационный уровень	35 500
11.2	2 квалификационный уровень	36 300
11.3	3 квалификационный уровень	36 800
11.4	4 квалификационный уровень	37 200
11.5	5 квалификационный уровень	40 000
12. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
12.1	1 квалификационный уровень	44 200
12.2	2 квалификационный уровень	44 500

12.3	3 квалификационный уровень	44 800
VI. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта		
13. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников физкультуры и спорта второго уровня"		
13.1	1 квалификационный уровень	32 000
13.2	2 квалификационный уровень	35 000
13.3	3 квалификационный уровень	35 500
VII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
14.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	32 000
15.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	35 000
16.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	40 000
VIII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих		
17. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
17.1	1 квалификационный уровень	22 440
17.2	2 квалификационный уровень	22 800
18. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
18.1	1 квалификационный уровень	29 300
18.2	2 квалификационный уровень	29 600
18.3	3 квалификационный уровень	29 900
18.4	4 квалификационный уровень	30 200

**Перечень показателей эффективности деятельности работников университета в баллах
(профессорско-преподавательский состав, директора институтов, 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 журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
25	1 патент	Патент	Не более 3 баллов за 1 патент
26	Рецензирование монографии, диссертации, автореферата	Рецензия	Не более 0,1 балла 1 единицу
27	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
28	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
29	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
30	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
31	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
31	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 10 баллов
32	Защита докторской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 15 баллов
33	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

**Перечень показателей эффективности деятельности работников университета в баллах
(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 журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
5	1 патент	Патент	Не более 3 баллов за 1 патент
6	Рецензирование монографии, диссертации, автореферата	Рецензия	Не более 0,1 балла 1 единицу
7	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
8	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
9	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
10	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
11	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
12	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 15 баллов
13	Защита докторской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 20 баллов
14	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)
15	Научное редактирование сборников научных работ	Сборник научных работ	До 3 баллов за 1 сборник
16	Научное редактирование статей, представленных в электронный научный журнал	Статья	До 05 балла за 1 статью
17	Научное сопровождение инновационных образовательных проектов в рамках инновационных площадок	Отчет о деятельности инновационной площадки	До 5 баллов за деятельность 1 инновационной площадки

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
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 художественных школ	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
	Премииальные 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
	Премииальные 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
	Премииальные выплаты	до 15 % в квартал

Перечень показателей эффективности деятельности молодых педагогических работников университета в баллах

№ 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 основных профессиональных образовательных программ	Основные профессиональные образовательные программы	Не более 10 баллов за 1 ОПОП
18	Переработка основных профессиональных образовательных программ	Основные профессиональные образовательные программы	Не более 5 баллов за 1 ОПОП
19	1 учебное пособие	Учебное пособие	Не более 1 балла за 1 п. л.
20	1 статья в РИНЦ	Статья	Не более 0,5 балла за 1 статью
21	1 статья в журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
22	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах * для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)

23	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
24	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
25	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
26	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
27	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 10 баллов

Перечень показателей эффективности деятельности молодых ученых университета в баллах

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Наличие документов, подтверждающих показатели	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	1 учебное пособие	Учебное пособие	Не более 1 балла за 1 п. л.
2	1 статья в РИНЦ	Статья	Не более 0,5 балла за 1 статью
3	1 статья в журналах ВАК	Статья	Не более 5 баллов за 1 публикацию
4	За 1 творческую работу, отмеченную дипломом лауреата конкурса (всероссийского, международного)	Диплом лауреата	Не более 1 балла за 1 работу
5	Участие в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
6	Руководство участием обучающихся в конференциях, выставках, конкурсах	Сертификат, диплом лауреата, благодарственное письмо	До 2 баллов (в зависимости от результата)
7	1 статья в РИНЦ, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,25 балла за 1 публикацию
8	1 статья в журналах ВАК, подготовленная обучающимся под руководством работника	Статья	Не более 0,5 балла за 1 публикацию
9	Защита кандидатской диссертации	Приказ Минобрнауки России о присвоении ученой степени	Не более 15 баллов

**Перечень показателей эффективности деятельности руководителей (заместителей руководителей) структурных подразделений университета в баллах
(кроме директоров институтов и заведующих кафедрами)**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	Руководство проектами, направленными на выполнение программы развития университета в соответствии с направлением деятельности	1
2	Разработка нормативных документов в соответствии с направлением деятельности	1
3	Привлечение финансирования в соответствии с направлением деятельности	1
4	Внедрение инновационных процессов и технологий в соответствии с направлением деятельности	1
5	Контроль своевременного и достоверного представления отчетной документации в соответствии с направлением деятельности	1
6	Перспективное планирование и аналитика в соответствии с направлением деятельности	1
7	Наставничество молодых специалистов в соответствии с направлением деятельности	1

**Перечень показателей эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
университета в баллах**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	Участие в реализации проектов, направленных на выполнение программы развития университета в соответствии с направлением деятельности	1
2	Работа с цифровыми платформами и ресурсами в соответствии с направлением деятельности	1
3	Своевременное и достоверное ведение учета и документации в соответствии с направлением деятельности	1
4	Осуществление организационно-методической помощи в соответствии с направлением деятельности	1
5	Оперативное выполнение поручений непосредственного руководителя	1

**Перечень показателей эффективности деятельности прочего обслуживающего персонала
университета в баллах**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей в баллах для определения стимулирующих выплат (увеличение/уменьшение)
1	Техническое сопровождение реализации проектов, направленных на выполнение программы развития университета в соответствии с направлением деятельности	1
2	Техническое сопровождение мероприятий, направленных на взаимодействие с контингентом обучающихся	1
3	Безаварийная эксплуатация оборудования в соответствии с направлением деятельности	1
4	Оперативное выполнение поручений непосредственного руководителя	1