



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Принято Ученым советом ФГБОУ
ВО МГППУ (протокол № 10
от «04» ИЮЛЯ 2018)

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ФГБОУ ВО МГППУ


В.В. Рубцов
«11» ИЮЛЯ 2018

Одобрено Советом работников
ФГБОУ ВО МГППУ
(протокол № 5 от «04» ИЮЛЯ 2018)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет»

Москва 2018

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- 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»;
- иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства образования и науки РФ, содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО МГППУ.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» (далее – Университет) включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.¹

1.5. Положение принимается решением Ученого совета Университета, утверждается ректором и объявляется приказом по Университету. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.6. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада (ставки заработной платы), условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Университет, в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.8. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе гражданско-правовых договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.

1.9. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

¹ Локальными нормативными актами Университета для отдельных категорий работников Университета могут устанавливаться особые условия и (или) порядок назначения стимулирующих выплат.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам обеспечивается:

- за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- за счет средств целевых субсидий;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается ректором Университета за счет указанных источников финансирования.

1.10. Заработная плата работникам Университета выплачивается через банковские карты в следующем порядке:

- заработная плата за первую половину оплачиваемого месяца зачисляется на банковскую карту не позднее 25 числа оплачиваемого месяца;
- заработная плата за отработанный месяц зачисляется на банковскую карту работника не позднее 10 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата (зачисление на банковскую карту работника) заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. Управление фондом оплаты труда работников Университета осуществляет ректор Университета.

1.12. Оперативное управление вопросами, связанными с оплатой труда, осуществляется отделом бухгалтерского учета и финансового контроля.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ) и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

2.1.2. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Университета, размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с Приложениями № 1-13 к настоящему Положению.

2.1.3. К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

2.1.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

2.1.3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

2.1.3.3. Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всего

Университета независимо от профиля его деятельности,

Повышающие коэффициенты по пп. 2.1.3.2 и 2.1.3.3 устанавливаются ректором.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в Университете не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

2.1.4. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) назначаются ректором Университета, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по Университету.

2.1.5. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором Университета.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, федеральных нормативных правовых актах, настоящем Положении:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент вступления в силу настоящего Положения указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом Университет принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в Университете вредные и (или) опасные факторы не идентифицированы, то осуществление указанной выплаты прекращается.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 4 % от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа по Университету.

2.2.1.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в размере и на период, которые определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом характера выполняемых работ, содержания и (или) объема дополнительной работы;

- выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут), размер выплаты составляет 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время работника;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлен другой день отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за сверхурочную работу выплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

2.2.3. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1 Источники выплат стимулирующего характера

Источниками выплат стимулирующего характера являются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий, грантов в форме субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок, премий из вышеуказанных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета (включая начисления на фонд оплаты труда).

2.3.2. Порядок установления стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (надбавки, премии).

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

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

Минимальный размер стимулирующей выплаты, как правило, устанавливается в размере не менее 1000 рублей.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя

структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета.

Размер стимулирующей надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда. Размер надбавки может быть пересмотрен при установлении ее работнику на новый период.

Выплата по всем видам стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда Университета. Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 1 (одного) месяца до 1 (одного) года в пределах учебного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качественные показатели работы может устанавливаться на неопределенный срок.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному работнику или группе работников Университета с указанием ее размера. Служебная записка визируется главным бухгалтером и курирующим проректором.

В случае необходимости (если при применении на практике принятых показателей отсутствует достижение поставленных целей и не стимулируются процессы, по которым установлены надбавки), ректор имеет право перераспределить объемы финансовых средств, выделяемых на установление той или иной надбавки, указанных в пунктах 2.4.- 2.7. настоящего Положения или изъять их полностью.

2.4. Особенности установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам

Работникам, занимающим должности научно-педагогических работников (далее – по отдельности научные работники и преподаватели), в том числе на условиях внешнего совместительства могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии.

2.4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

2.4.1.1. Научно-педагогическим работникам могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за высокий уровень успеваемости обучающихся;
- надбавка за академическую активность;
- надбавка за успешное руководство аспирантами;
- надбавка за качество выполнения научно-методической работы;
- надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора;
- надбавка за научное руководство научными и (или) инновационными проектами;
- надбавка за наличие наград и почетных званий.

Надбавка за высокий уровень успеваемости обучающихся

Надбавка за высокий уровень успеваемости обучающихся устанавливается профессорско-преподавательскому составу в должности по группам:

- а) декан факультета, директор института;
- б) заведующий кафедрой, руководитель магистерской программы;
- в) профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

Надбавка устанавливается по итогам окончившегося семестра на период с 1 марта по 31 августа и с 1 сентября по 28(29) февраля.

Надбавка декану факультета (директору института) устанавливается за высокие результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по результатам зачетно-экзаменационной сессии и (или) государственной итоговой аттестации, а также рубежного контроля по результатам независимой оценки качества обучения студентов по направлениям (специальностям), реализуемым факультетом (институтом).

Оценку и предоставление результатов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся осуществляет отдел по учебной работе по данным, предоставляемым факультетами в рамках плановых процедур их отчетности. Отдел по учебной работе оценивает уровень промежуточной и итоговой аттестации (в %) и определяет рейтинг факультета (место).

Оценку и предоставление результатов рубежного контроля в рамках процедур независимой оценки осуществляет отдел мониторинга качества профессионального образования Университета в рамках плановых процедур отчетности. Отдел мониторинга качества профессионального образования Университета оценивает уровень качества обучения (в %) и определяет рейтинг факультета (место).

Результаты уровня успеваемости студентов факультета и рейтинг факультета утверждаются на Учебно-методическом совете Университета и, в случае наличия высоких результатов, являются основанием для начисления надбавок за результаты по трем показателям аттестации (промежуточная аттестация, рубежный контроль, государственная итоговая аттестация).

Надбавка за промежуточную аттестацию и рубежный контроль – устанавливается в процентах от должностного оклада при минимальном уровне успеваемости - 70 процентов (от общего числа обучающихся студентов, за исключением студентов, не участвующих в аттестации и оформленных установленным в Университете порядке).

Размер надбавки увеличивается при повышении уровня успеваемости на основании приведенной шкалы:

Уровень промежуточной успеваемости	Размер надбавки, в % от оклада
от 90 до 100%	До 20
от 80 до 90 %	До 15
от 70 до 80 %	До 10

Надбавка за итоговую аттестацию – устанавливается в процентах от должностного оклада при отсутствии неудовлетворительных оценок на государственной итоговой аттестации, неявок студентов по неуважительной причине и минимальном уровне успеваемости выпускников, сдавших на «хорошо», «хорошо и отлично», «отлично» – 80%.

Размер надбавки увеличивается при повышении уровня успеваемости на основании приведенной шкалы:

Уровень итоговой успеваемости	Размер надбавки, в % от оклада
от 95 до 100%	До 20
от 85 до 95%	До 15
от 80 до 85%	До 10

Надбавка заведующему кафедрой, руководителю магистерской программы устанавливается за высокие результаты промежуточной аттестации обучающихся по результатам зачетно-экзаменационной сессии, а также рубежного контроля по результатам независимой оценки качества обучения студентов по дисциплинам, закрепленным за

кафедрой.

Заведующему *выпускающей* кафедры может быть дополнительно установлена надбавка за высокие результаты государственной итоговой аттестации по закреплённой за кафедрой направлению(ям), специальности(ям).

Оценку и предоставление результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляет кафедра в рамках плановых процедур её отчетности. Кафедра оценивает уровень промежуточной аттестации (в %).

Оценку и предоставление результатов рубежного контроля в рамках процедур независимой оценки осуществляет отдел мониторинга качества профессионального образования Университета в рамках плановых процедур отчетности. Отдел мониторинга качества профессионального образования Университета оценивает уровень качества обучения (в %).

Оценку и предоставление результатов итоговой аттестации обучающихся осуществляет отдел по учебной работе по данным, предоставляемым факультетами в рамках плановых процедур их отчетности. Отдел по учебной работе оценивает уровень промежуточной и итоговой аттестации (в %) и определяет рейтинг выпускающей кафедры (место).

Надбавка за промежуточную аттестацию, рубежный контроль и итоговую аттестацию заведующему кафедрой, руководителю магистерской программы устанавливается по методике, установленной декану факультета за аналогичный показатель.

Результаты уровня успеваемости студентов, обучающихся на кафедре утверждаются на Учебно-методическом совете Университета и, в случае наличия высоких результатов, являются основанием для начисления надбавок за результаты по показателям аттестации (промежуточная аттестация, рубежный контроль – при проведении данного вида контроля, государственная итоговая аттестация – для выпускающих кафедр).

Надбавка профессору, доценту, старшему преподавателю, преподавателю устанавливается за высокие результаты рубежного контроля по результатам независимой оценки качества обучения студентов по дисциплинам, закреплённых за ним в соответствии с распределением нагрузки на кафедре.

Оценку и предоставление результатов рубежного контроля в рамках процедур независимой оценки осуществляет отдел мониторинга качества профессионального образования Университета в рамках плановых процедур отчетности. Отдел мониторинга качества профессионального образования Университета оценивает уровень качества обучения (в %) и определяет рейтинг преподавателя.

Результаты уровня успеваемости студентов по результатам рубежного контроля утверждаются на Учебно-методическом совете Университета и, в случае наличия высоких результатов, являются основанием для начисления надбавок профессору, доценту, старшему преподавателю, преподавателю, ведущему данную дисциплину (учебный курс, модуль) за результаты.

Процент успеваемости подтверждается визой проректора по профессиональному образованию на служебной записке декана факультета об установлении надбавки.

Ходатайство об установлении надбавки за высокий уровень успеваемости студентов осуществляется служебной запиской:

- проректора по профессиональному образованию на декана факультета (директора института), на заведующего общеуниверситетской кафедрой (профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя).
- декана факультета на заведующего кафедрой и профессорско-преподавательский состав кафедры (из числа профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей), входящих в структуру факультета),

с подтверждением процента успеваемости и протокола Учебно-методического совета Университета.

Надбавка за академическую активность

Надбавка за академическую активность устанавливается научно-педагогическим работникам, имеющим публикации монографий, статей в научных изданиях, учебников, учебных пособий. Под публикацией статьи понимается изданная статья в научных журналах - российских и зарубежных, (включая электронные научные журналы), в том числе, входящих в список индексируемых журналов Web of Science Core Collection и/или Scopus, РИНЦ и других. Публикации включают статьи, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер ISBN или ISSN, редактора и установленный тираж.

Надбавки за академическую активность устанавливаются при условии обязательного наличия указания на связь автора с Университетом.

Надбавка за успешное руководство аспирантами

Надбавка за успешное руководство аспирантами устанавливается научно-педагогическим работникам, назначенным руководителями аспирантов очной и заочной формы обучения и успешно прошедших аттестацию.

В зависимости от года обучения в аспирантуре, надбавка за успешное руководство аспирантами устанавливается в следующих размерах:

Год обучения аспиранта	Размер надбавки, руб.
первый	1000
второй	2000
третий (для очных аспирантов)	3000
третий (для заочных аспирантов)	2000
четвертый (для заочных аспирантов)	3000

В случае успешного руководства двумя и более аспирантами размер надбавки рассчитывается как сумма надбавок за руководство каждым аспирантом. Надбавка устанавливается ежегодно, сроком на один год, с 1 марта текущего года до 28(29) февраля следующего года. Надбавка продлевается на следующий годовой период при условии успешного прохождения аттестации аспирантом.

Подтверждение успешности обучения аспиранта, либо отсутствия руководства им подтверждается визой проректора по профессиональному образованию на служебной записке декана факультета об установлении надбавки.

Ранее установленная надбавка за успешное руководство аспирантом отменяется в случае, если аспирант отчислен из аспирантуры с момента выхода приказа об отчислении. Сведения об отчислении аспирантов и снятии надбавки предоставляются в отдел бухгалтерского учета и финансового контроля с визой проректора по профессиональному образованию.

Надбавка за качество выполнения научно-методической работы

За качество выполнения научно-методической работы работникам из числа профессорско-преподавательского состава может быть установлена надбавка, пропорциональная объему выполненной работы.

Надбавка за качество выполнения научно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты за успешное выполнение порученного задания в соответствии с индивидуальным учебным планом преподавателя.

Перечень примерных показателей для установления надбавки за качество выполнения научно-методической работы:

- создание образовательной программы по специальности или направлению подготовки инновационного типа;
- создание учебного плана специальности или направления подготовки для основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) новой для Университета (международной, сетевой образовательной программы);
- создание программы учебного модуля или интегрированного модуля (учебные дисциплины, практика, НИР) для ОПОП нового типа, международной, сетевой образовательной программы);
- создание фонда оценочных средств оценки компетенций (в т.ч. профессиональных) по

ОПОП в целом и этапам обучения (семестрам);

- организация среды электронного обучения (личных кабинетов преподавателей, Moodle и т.п.) и размещение в ней учебно-методических материалов, использование дистанционных технологий в обучении (скайп, электронная почта и т.п.) (за исключением факультета дистанционного обучения);

- создание электронного учебного курса (видеолекций);

- разработка индивидуальных планов обучения студентов, привлекаемых к финансируемой НИР и реальным разработкам, проводимым на факультете (кафедре).

Качество выполнения научно-методической работы подтверждается визой проректора по профессиональному образованию на служебной записке декана факультета (директора института) об установлении надбавки для профессорско-преподавательского состава, входящих в структуру факультета и на служебной записке заведующего кафедрой для профессорско-преподавательского состава общеуниверситетских кафедр.

Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора

Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы устанавливается преподавателям, назначенным кураторами учебных групп распоряжением по факультету.

Надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора устанавливается в виде ежемесячной выплаты сроком на семестр (с 01.09 по 31.01 и с 01.02 по 31.08) и составляет 10 процентов от должностного оклада преподавателя.

Надбавка за научное руководство научными и (или) инновационными проектами

Надбавка за научное руководство научными и (или) инновационными проектами устанавливается научно-педагогическим работникам, назначенным руководителями научных и (или) инновационных проектов приказом ректора Университета.

Надбавка за научное руководство научными и (или) инновационными проектами устанавливается в виде ежемесячной выплаты на срок выполнения научного и (или) инновационного проекта и составляет 10 процентов от должностного оклада научно-педагогического работника.

Надбавка за наличие почетных званий и наград

Научно-педагогическим работникам может быть установлена надбавка за наличие следующих почетных званий и наград при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

1) 20 % от должностного оклада при наличии следующих государственных наград (почетных званий Российской Федерации)²:

Народный учитель Российской Федерации;

Заслуженный деятель науки Российской Федерации;

Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;

Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;

Заслуженный учитель Российской Федерации;

2) 15 % от должностного оклада при наличии следующих ведомственных наград и почетных званий³:

Медаль К.Д. Ушинского;

Медаль Л.С. Выготского;

Почетные звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации" (а равно ранее присваиваемые "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник

² Надбавка также назначается при наличии других почетных званий, относящихся к государственным наградам, присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки (ранее действовавших в СССР и (или) Российской Федерации, либо введенных после принятия настоящего Положения).

³ Надбавка также назначается при наличии других ведомственных наград (медали, почетные звания), присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки, в том числе действовавших в СССР, либо введенных после принятия настоящего Положения.

начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов");

3) 15 % от должностного оклада при наличии следующих наград города Москвы:

Почетный знак "Заслуженный учитель города Москвы";

Почетное звание "Почетный работник образования города Москвы";

Почетное звание "Почетный деятель науки и техники города Москвы";

4) 10 % от должностного оклада при наличии почетных званий, учрежденных в Университете.

При наличии двух и более наград, почетных званий или знаков отличия, указанных в подпунктах 1-3 настоящего пункта, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора и с визами курирующего проректора, главного бухгалтера.

2.4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Научно-педагогическим работникам могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты труда:

- надбавка за высокие результаты работы;

- надбавка за активную научно-исследовательскую работу со студентами (при наличии значительных конкретных результатов, подтверждаемых наградами, дипломами, премиями высокого уровня, статьями студентов в реферируемых журналах, в т.ч. в соавторстве);

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

- надбавка за достижение высоких результатов научной деятельности (в том числе, выступления на научных конференциях, семинарах, получение отзывов представителей профессионального сообщества);

- надбавка за исполнение обязанностей декана факультета, директора института (надбавка устанавливается в сумме разницы от размера соответствующего оклада по должности декана и размера оклада преподавателя, на которого возлагается исполнение обязанностей декана факультета);

- надбавка за исполнение обязанностей заведующего кафедрой (надбавка устанавливается в сумме разницы от размера соответствующего оклада по должности заведующего кафедрой и размера оклада преподавателя, на которого возлагается исполнение обязанностей заведующего кафедрой);

- надбавка за исполнение обязанностей заместителя декана в размере 15% от должностного оклада по занимаемой должности;

- надбавка за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой в размере 10% от должностного оклада по занимаемой должности;

- надбавка за руководство магистерскими программами в размере 15 % от должностного оклада по занимаемой должности;

- надбавка за достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;

- надбавка за повышение эффективности работы, сокращение сроков выполнения отдельных элементов трудовой деятельности, а также поручений непосредственного руководителя.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора и с визами курирующего проректора,

главного бухгалтера.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

2.4.3. Премии

Поощрение научно-педагогических работников может производиться путем выплат премий.

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) научно-педагогических работников являются:

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания (электронного обучения, дистанционных технологий, сетевого обучения);
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения (инновационного содержания);
- создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов, позволивших перейти на качественно новые методы обучения студентов;
- внедрение новых форм (технологий) и видов занятий (дистанционные виды занятий, внедрение новых технологий образовательного процесса, проведение практических занятий в виде проектных заданий, проведение деловых игр);
- чтение курсов лекций на иностранном языке;
- чтение открытых лекций с использованием видеозаписи;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.) по заказу Университета;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников (с указанием на Университет);
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися (при наличии конкретных результатов);
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- активная работа с иностранными студентами (при наличии конкретных результатов);
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов, соискателей) (защита в срок, статьи ВАК);
- выдающиеся научные достижения в прошедшем периоде;
- активное участие в международных конференциях;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность труда при выполнении плана работ в период приемной кампании;
- интенсивность работ по обеспечению платных образовательных услуг и иных платных услуг, оказываемых Университетом;
- успешная работа в качестве заместителей декана;
- успешная работа в качестве заместителей заведующих кафедрами;
- успешное выполнение других видов работ в рамках учебного, научного процессов, требующих индивидуального материального стимулирования.

Основанием к изданию приказа о премировании является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

2.5. Особенности установления стимулирующих выплат иным категориям педагогических работников

Работникам, занимающим должности педагогических работников, обеспечивающих

процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, педагогическим работникам, осуществляющим довузовскую подготовку, педагогическим работникам, занятым работой с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе на условиях внешнего совместительства и иным педагогическим работникам Университета (далее – педагогические работники) могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии.

2.5.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

2.5.1.1. Педагогическим работникам могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- надбавка за качественное проведение учебных занятий с обучающимися с использованием современных технологий и средств обучения;
- надбавка за наличие ученой степени по профилю преподаваемой дисциплины:
 - 10% от должностного оклада за присвоенную степень кандидата наук;
 - 15% от должностного оклада за присвоенную степень доктора наук;
- надбавка за наличие квалификационной категории :
 - 8% от должностного оклада за наличие первой квалификационной категории;
 - 15% от должностного оклада за наличие высшей квалификационной категории;
- надбавка за активное участие работника в международных проектах и развитии международных связей Университета;

- надбавка за наличие следующих почетных званий и наград:

1) 20 % от должностного оклада при наличии следующих государственных наград (почетных званий Российской Федерации)⁴:

- Народный учитель Российской Федерации;
- Заслуженный деятель науки Российской Федерации;
- Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;
- Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;
- Заслуженный учитель Российской Федерации;

2) 15 % от должностного оклада при наличии следующих ведомственных наград и почетных званий⁵:

- Медаль К.Д. Ушинского;
- Медаль Л.С. Выготского;

Почетные звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации" (а равно ранее присваиваемые "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов");

3) 15 % от должностного оклада при наличии следующих наград города Москвы:

- Почетный знак "Заслуженный учитель города Москвы";
- Почетное звание "Почетный работник образования города Москвы";

⁴ Надбавка также назначается при наличии других почетных званий, относящихся к государственным наградам, присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки (ранее действовавших в СССР и (или) Российской Федерации, либо введенных после принятия настоящего Положения).

⁵ Надбавка также назначается при наличии других ведомственных наград (медали, почетные звания), присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки, в том числе действовавших в СССР, либо введенных после принятия настоящего Положения.

Почетное звание "Почетный деятель науки и техники города Москвы";

4) 10 % от должностного оклада при наличии почетных званий, учрежденных в Университете.

При наличии двух и более наград, почетных званий или знаков отличия, указанных в подпунктах 1-3 настоящего пункта, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора и с визами курирующего проректора, главного бухгалтера.

2.5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Педагогическим работникам могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты труда:

- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- надбавка за публикацию монографий, учебников и учебно-методических пособий, статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах;
- надбавка за достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;
- надбавка за повышение эффективности работы, сокращение сроков выполнения отдельных элементов трудовой деятельности, а также поручений непосредственного руководителя;
- надбавка за обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.) в размере 10% от должностного оклада для должностей: тьютор, старший воспитатель, воспитатель, педагог - организатор;
- надбавка за обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.) в размере 20% от должностного оклада для должностей: учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, методист;
- надбавка за классное руководство (кураторство) в размере 3 500 рублей;
- надбавка за проверку тетрадей и письменных работ в размере 5% от должностного оклада;
- надбавка за заведование кабинетом в размере 5 % от должностного оклада.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

2.5.3. Премии

Поощрение педагогических работников может производиться путем выплат премий:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- за внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- за разработку и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- за создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов, позволивших перейти на качественно новые методы обучения;
- за качественное обеспечение подготовки и проведение всех видов учебных занятий;

- за качественное организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- за особые заслуги перед Университетом;
- за многолетнюю и безупречную работу в Университете;
- за качественное и своевременное выполнение заданий ректора (проректоров);
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- за интенсивность труда при выполнении плана работ по подготовке нового набора;
- за интенсивность работ по обеспечению платных образовательных услуг и иных платных услуг, оказываемых Университетом;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;
- за успешное выполнение других видов работ в рамках учебного процесса, требующих индивидуального материального стимулирования.

Основанием к изданию приказа о премировании является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

2.6. Особенности установления стимулирующих выплат иным категориям работников.

Стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим пунктом устанавливаются следующим работникам, относящимся к:

- административно-управленческому персоналу;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- прочему обслуживающему персоналу.

Работникам, относящимся к вышеуказанным категориям (далее – работники), в том числе на условиях внешнего совместительства, могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии.

2.6.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

2.6.1.1. Работникам могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- надбавка за активное участие работника в международных проектах и развитии международных связей Университета;
- надбавка специалистам по учебно-методической работе 2 категории за качественное выполнение обязанностей куратора в размере 10 процентов от должного оклада;
- надбавка за наличие следующих почетных званий и наград:

1) 20 % от должностного оклада при наличии следующих государственных наград (почетных званий Российской Федерации)⁶:

- Народный учитель Российской Федерации;
- Заслуженный деятель науки Российской Федерации;
- Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;
- Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;
- Заслуженный учитель Российской Федерации;

2) 15 % от должностного оклада при наличии следующих ведомственных наград и

⁶ Надбавка также назначается при наличии других почетных званий, относящихся к государственным наградам, присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки, либо в сфере, относящейся к функционалу, выполняемому по занимаемой должности (ранее действовавших в СССР и (или) Российской Федерации, либо введенных после принятия настоящего Положения).

почетных званий⁷:

Медаль К.Д. Ушинского;

Медаль Л.С. Выготского;

Почетные звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации" (а равно ранее присваиваемые "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов");

3) 15 % от должностного оклада при наличии следующих наград города Москвы⁸:

Почетный знак "Заслуженный учитель города Москвы";

Почетное звание "Почетный работник образования города Москвы";

Почетное звание "Почетный деятель науки и техники города Москвы";

4) 10 % от должностного оклада при наличии почетных званий, учрежденных в Университете.

При наличии двух и более наград, почетных званий или знаков отличия, указанных в подпунктах 1-3 настоящего пункта, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора и с визами курирующего проректора, главного бухгалтера.

2.6.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Работникам могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты труда:

- надбавка за высокие результаты работы;

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

- надбавка за публикацию монографий, учебников и учебно-методических пособий, статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах;

- надбавка за достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;

- надбавка за повышение эффективности работы, сокращение сроков выполнения отдельных элементов трудовой деятельности, а также поручений непосредственного руководителя;

- надбавка для учебно-вспомогательного персонала за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 10 % от должностного оклада;

- надбавка для административно-управленческого персонала, работающих в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы, в размере 20 % от должностного оклада;

- надбавка для технического и обслуживающего персонала, работающих в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы, в размере 10 % от должностного оклада;

⁷ Надбавка также назначается при наличии других ведомственных наград (медали, почетные звания), присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки, присваиваемых за заслуги в сфере образования и (или) науки, либо в сфере, относящейся к функционалу, выполняемому по занимаемой должности, в том числе действовавших в СССР, либо введенных после принятия настоящего Положения.

⁸ Надбавка также назначается при наличии других почетных званий города Москвы, присваиваемых за заслуги в сфере, относящейся к функционалу, выполняемому по занимаемой должности.

- надбавка за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

- надбавка работникам, заключившим договор с Университетом о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности в размере 15 процентов от должностного оклада (для материально ответственных лиц, работающих только с бланками строгой отчетности в размере 10 процентов от должностного оклада);

- надбавка водителям:

за работу в городе Москве в размере 10 процентов от должностного оклада;

за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов от должностного оклада;

за классность - в размере 25 процентов от должностного оклада за 1 класс и в размере 10 процентов от должностного оклада за 2 класс.

Основанием к изданию приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

2.6.3. Премии

Поощрение работников может производиться путем выплат премий.

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) работников являются:

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

- обеспечение качественной работы подразделений Университета, структурных подразделений, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечение безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- особые заслуги перед Университетом;

- многолетняя и безупречная работа в Университете;

- качественное и своевременное выполнение заданий ректора (проректоров);

- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;

- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

- интенсивность работ по обеспечению платных образовательных услуг и иных платных услуг, оказываемых Университетом.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

Основанием к изданию приказа о премировании является служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

2.7. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении научно-исследовательских и иных видов работ

В случае выполнения работником, состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансирующегося за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, целевой субсидии (ППС, УВП, АУП, пр. персонал) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований и иных видов работ в рамках проектов за счет средств грантов, контрактов, договоров и иных средств, ему может устанавливаться надбавка за выполнение дополнительного объема работ.

Надбавка устанавливается за счет финансовых средств на выполнение конкретных научно-исследовательских и иных видов работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научной темы (проекта) с согласия работника.

Размер надбавки устанавливается приказом по Университету. Основанием для издания приказа об установлении указанных надбавок является служебная записка руководителя научной темы (проекта) и/или протокол управляющего совета, созданного для выполнения государственных контрактов, научно-исследовательских работ или выполнения иных проектов, с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее назначения. Надбавка за дополнительный объем работ, связанных с выполнением научных исследований и иных видов работ, может устанавливаться работнику в виде разовой поощрительной выплаты.

2.8. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

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

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

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

- иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению деятельности Университета.

Проректорам Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

Главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности

Университета.

3. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера ректору Университета определяются трудовым договором с Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства образования и науки Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

3.4. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

3.5. Размер должностного оклада проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада ректора.

3.6. Предельный уровень средней заработной платы проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливается ректором на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы ректора Университета.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Социальные выплаты

Работникам Университета могут устанавливаться социальные выплаты:

материальная помощь;

выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

4.1.1 Материальная помощь

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка и другие ситуации), материальная помощь может быть оказана и в случае смерти работника его близким родственникам.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа, подготовленного в соответствии с заявлением работника и положительной резолюцией ректора. К заявлению прикладываются документы, подтверждающие обстоятельства, в соответствии с которыми может быть выплачена материальная помощь. Заявление подается на имя ректора с согласующими визами руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера.

4.1.2. Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию

Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию производятся на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора с согласующими визами курирующего проректора и главного бухгалтера. При наличии положительной резолюции ректора издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

5. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава Университета

5.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава

5.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов, норматива стоимости оказания государственной услуги по подготовке специалистов с высшим образованием, а также переподготовке и повышению квалификации кадров.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

5.1.2. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

5.1.3. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

5.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений - факультетов, кафедр и других формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности ППС), корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

5.1.5. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с резолюцией ректора Университета.

5.1.6. Размеры минимальных должностных окладов ППС устанавливаются в зависимости от наличия ученой степени кандидата или доктора наук в соответствии с Приложением № 1.

Должностной оклад, отличный от минимального, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

5.1.7. Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС, приказами по Университету устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права и настоящим Положением.

При необходимости выполнения дополнительной педагогической нагрузки сверх установленного норматива, работники из числа ППС могут привлекаться к выполнению педагогической работы на условиях совместительства (до 1,5 ставки).

5.1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В этом случае заключения срочного трудового договора ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

5.2. Почасовая оплата труда

5.2.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом

самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается отделом по учебной работе по факультетам на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются отделом бухгалтерского учета и финансового контроля и утверждаются приказом ректора.

В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда факультетов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда, установленного подразделению. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Университету. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

В размерах ставок почасовой оплаты труда учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

6. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научных работников, вспомогательного персонала и руководителей научных подразделений

6.1. Штатное расписание научных работников, вспомогательного персонала и руководителей научных подразделений Университета утверждается ректором на календарный год.

К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудник, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н.

6.2. Для научного, вспомогательного персонала штатное расписание формируется, в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ и научной тематики и наличия финансовых средств, в пределах выделенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и гражданско-правовые договоры на выполнение НИР и иных работ, связанных с научными исследованиями).

6.3. Продолжительность рабочего времени для указанных категорий персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для научных работников составляет 28 календарных дней.

6.4. Размеры должностных окладов (ставок) научных работников и руководителей научных подразделений Университета в зависимости от наличия ученой степени устанавливаются в соответствии с Приложением № 2,3.

Индивидуальный должностной оклад, отличный от оклада в Приложении № 2-3, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету и (или) служебных записок с положительной резолюцией ректора.

6.5. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной

должностной инструкцией.

Работники вышеуказанных категорий могут быть зачислены на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

Помимо должностного оклада, указанным категориям работникам, приказами по Университету устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права и настоящим Положением.

7. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования и иных категорий педагогических работников, работающих в Университете

Штатное расписание педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, а также иных категорий педагогических работников, работающих в Университете (далее – педагогические работники), утверждается ректором.

Размеры минимальных должностных окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложениями № 6.

Должностные оклады педагогических работников определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Помимо должностного оклада, педагогическим работникам приказами по Университету устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, а также премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права и настоящим Положением.

7.1. Особенности оплаты труда педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования.

Численность педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября, и, по необходимости, корректируется в течение учебного года.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическому работнику, обеспечивающему процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

При необходимости выполнения дополнительной педагогической нагрузки сверх установленного норматива, педагогические работники, обеспечивающие процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, могут привлекаться к выполнению педагогической работы на условиях совместительства (до 1,5 ставки), а также на условиях почасовой оплаты, которая не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

7.3. Особенности оплаты труда иных категорий педагогических работников, работающих в Университете.

Численность педагогических работников формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября, и, по необходимости, корректируется в течение учебного года.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическому работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

При необходимости выполнения дополнительной педагогической нагрузки сверх установленного норматива, педагогические работники могут привлекаться к выполнению педагогической работы на условиях совместительства (до 1,5 ставки), а также на условиях почасовой оплаты, которая не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

8. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий работников

8.1. Штатное расписание для учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочих категорий работников Университета утверждается ректором на календарный год.

Штатное расписание вышеперечисленных категорий работников формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.

8.2. Продолжительность рабочего времени для указанных категорий работников устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в размере 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена в иных размерах отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

8.3. Размеры минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) перечисленных категорий работников устанавливаются в соответствии с Приложениями № 3,4,5,7,8,9,10,11,12.

Индивидуальный должностной оклад, отличный от оклада, установленного настоящим Положением, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям работников вносятся приказами по Университету, которые издаются на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с визами курирующего проректора и главного бухгалтера.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

8.4. Работники вышеуказанных категорий персонала могут быть зачислены на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

8.5. Помимо должностного оклада, указанным категориям работникам, приказами по Университету устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права и настоящим Положением.

9. Заключительные положения

Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета Университета.

Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Университета.