

Приложение № 1 к приказу № 111
от « 01 » 02 2017 г.

Министерство образования и науки РФ

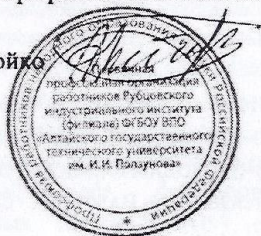
**Рубцовский индустриальный институт (филиал) федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования**

**«Алтайский государственный технический университет им. И.И.
Ползунова» (РИИ АлтГТУ)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома РИИ АлтГТУ

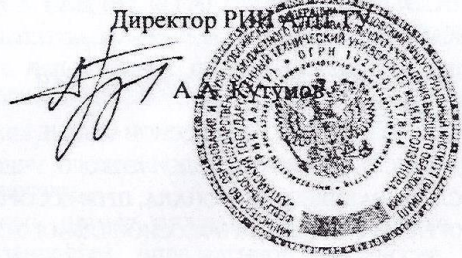
А.В. Бойко



УТВЕРЖДАЮ

Директор РИИ АлтГТУ

А.А. Кустумов



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ РИИ АЛТГТУ**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	4
3.1. Системы и фонд оплаты труда	4
3.2. Выплаты компенсационного характера	5
3.3. Выплаты стимулирующего характера	8
4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	17
5. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	18
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19
ПРИЛОЖЕНИЕ А. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И УРОВНИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА, ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ	21
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	24
ПРИЛОЖЕНИЕ В. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ	25
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	26

1. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

- *Базовый оклад (базовый должностной оклад)*, базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *Заработная плата (оплата труда работника)* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- *Компенсационные выплаты* - это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.
- *НИР* - научно-исследовательская работа.
- *НИРС* - научно-исследовательская работа студентов.
- *Оклад (должностной оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *Положение* - Положение об оплате труда работников Рубцовского индустриального института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова».
- *Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)* - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- *Публикация* - изданное произведение; публикации включают тексты, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер *ISBN* или *ISSN*, редактора и установленный тираж.
- *СПО* - среднее профессиональное образование.
- *Стимулирующие выплаты* - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- *Стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств* - стимулирующие выплаты в виде определённой суммы денежных средств (например, 1000 руб., 5500 руб.).
- *Институт* – Рубцовский индустриальный институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова».
- *Уполномоченные по ГО и ЧС* - уполномоченные сотрудники по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами (с внесёнными в установленном законодательством порядке изменениями и дополнениями):

- *Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;*
- *Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;*
- *Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;*
- *Постановлениями Правительства Российской Федерации, приказами министерств и ведомств Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами в области трудовых правоотношений.*

2.2. Действие Положения распространяется на всех работников Института осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с ними трудовых договоров.

2.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Института за счёт средств федерального бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. СИСТЕМЫ И ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

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

3.1.2. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учётом:

- 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;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации преподавателей и работников РИИ АлтГТУ

3.1.3. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объёма бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1.4. В Институте применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

3.1.5. Институт в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются приказом директора на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (*Приложение А*).

3.1.7. Сверхурочной работой при суммированном учёте рабочего времени признаётся работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в период учёта. Периодом учёта для определения сверхурочных часов работы при суммированном учёте рабочего времени является месяц (*статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ*). В конце учётного периода (месяц) подсчитывается баланс рабочего времени, и если это число рабочих часов превысило норму на указанный период, то это время считается сверхурочной работой.

3.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2.2. В Институте устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со *статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ* (от 4 (четырёх) процентов до 12 (двенадцати) процентов должностного оклада, а на работах с особо вредными, особо опасными и особо тяжёлыми условиями труда - от 16 (шестнадцати) процентов до 24 (двадцати четырёх) процентов должностного оклада).

3.2.4. Работодатель принимает меры по оценке условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная в п. 3.2.3 выплата не устанавливается.

3.2.5. Оценка условий труда на рабочих местах Института проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- "особой важности" - от 50 (пятидесяти) до 75 (семидесяти пяти) процентов;
- "совершенно секретно" - от 30 (тридцати) до 50 (пятидесяти) процентов;
- "секретно":

1) при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 (десяти) до 15 (пятнадцати) процентов;

2) без проведения проверочных мероприятий - от 5 (пяти) до 10 (десяти) процентов.

3.2.7. При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объём сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

3.2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.2.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.2.10. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.2.11. Содержание, объём, размер оплаты и срок выполнения дополнительного объёма работы определяется по соглашению сторон и оформляется приказом директора.

3.2.12. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором производится на основании приказа директора о возложении обязанностей в следующих размерах:

- при исполнении обязанностей работников профессорско-преподавательского состава доплата производится из расчёта оклада по ПКГ и квалификационному уровню замещающего работника в пределах доли ставки отсутствующего работника;

- при исполнении обязанностей работников административно-управленческого персонала доплата производится из расчёта оклада по ПКГ и квалификационному уровню отсутствующего работника в пределах половины его доли ставки, в случае замещения работника с более высокими ПКГ и уровнем оплата производится по уровню замещающего работника в пределах половины ставки отсутствующего работника или разницы окладов по ПКГ и уровнем отсутствующего работника и замещающего работника;

- при исполнении обязанностей работников учебно-вспомогательного персонала доплата производится из расчёта оклада по ПКГ и квалификационному уровню отсутствующего работника в пределах половины его доли ставки, в случае замещения работника с более высоким ПКГ и уровнем оплата производится по уровню замещающего работника в пределах половины ставки отсутствующего работника;

- при исполнении обязанностей работников прочего обслуживающего персонала доплата производится из расчёта оклада по ПКГ и квалификационному уровню отсутствующего работника в пределах его доли ставки.

3.2.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 (двадцати двух) часов до 6 (шести) часов. Размер доплаты составляет 20 (двадцать) процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.2.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.15. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.17. Сверхурочной работой при суммированном учёте рабочего времени признаётся работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в период учёта. Периодом учёта для определения сверхурочных часов работы при суммированном учёте рабочего времени является месяц (*статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ*). В конце учётного периода (месяц) подсчитывается баланс рабочего времени, и если это число рабочих часов превысило норму на указанный период, то это время считается сверхурочной работой. Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. Сверхурочная работа не должна превышать 120 часов в год (ч.6 ст.99 ТК РФ).

3.2.18. К заработной плате работников Института применяется районный коэффициент 1,15 (одна целая пятнадцать сотых).

3.2.19. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.3.1. Основные положения о выплатах стимулирующего характера

3.3.1.1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3.1.2. Фонд стимулирующих выплат работникам Института формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3.1.3. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут (при наличии экономии фонда) направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 (тридцати) процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований федерального бюджета.

3.3.1.4. Директор имеет право самостоятельно или с учётом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) работнику, либо полностью отменить её выплату при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное работником некачественное и (или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера стимулирующей выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и другие документы).

3.3.1.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, как бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и средств от приносящей доход деятельности, директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих доплат (надбавок) и (или) пересмотреть их размеры, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.1.6. Размер стимулирующей доплаты (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.

3.3.1.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении (или в виде повышающего коэффициента) к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

3.3.1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчинённых директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Института и иных работников, подчинённых заместителям директора, главному бухгалтеру - по представлению заместителей директора, главного бухгалтера;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3.1.9. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

3.3.1.10. В Институте устанавливаются стимулирующие выплаты следующих типов:

- периодические стимулирующие выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные);

- разовые стимулирующие выплаты.

3.3.2. Порядок установления периодических стимулирующих выплат

3.3.2.1. Периодические стимулирующие выплаты работникам Института подразделяются на три подтипа:

- ежемесячные стимулирующие выплаты:

- 1) установленные в виде индивидуальных повышающих коэффициентов к окладам;

- 2) установленные в виде абсолютных размеров денежных средств;

- ежеквартальные (по итогам работы за квартал) стимулирующие выплаты, установленные в виде абсолютных размеров денежных средств;

- ежегодные стимулирующие выплаты, установленные в виде абсолютных размеров денежных средств.

3.3.2.2. Работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде индивидуального повышающего коэффициента.

3.3.2.3. Индивидуальный повышающий коэффициент может быть установлен работнику Института к окладу (ставке) по соответствующему квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов (*Приложения Б, В*).

3.3.2.4. Максимальный размер индивидуального повышающего коэффициента неограничен.

3.3.2.5. Решение об установлении и размерах индивидуальных повышающих коэффициентов к окладам принимается директором с учётом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и оформляется приказом.

3.3.2.6. Применение индивидуального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

3.3.2.7. Размер выплат по индивидуальному повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.3.2.8. Индивидуальный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени.

3.3.2.9. За интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера или в процентном отношении к окладу по следующим основаниям: за напряженный и ответственный характер работы; за выполнение аккредитационных показателей деятельности института; успешную реализацию проектов и программ; достижения в учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, хозяйственной и финансовой деятельности института; за повышение имиджа института и другие виды работ, направленных на повышение рейтинга института в следующих размерах:

- директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, начальнику ЦПКиПК – до 60% от должностного оклада;
- декану – до 20% от должностного оклада;
- заведующему кафедрой – до 12% от должностного оклада;
- ассистенту, старшему преподавателю – до 30% от должностного оклада.

3.3.2.10. За дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями, работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера денежных средств или в процентном отношении к окладу по следующим основаниям:

- за выполнение обязанностей заместителя декана факультета и заместителя заведующего кафедрой – в размере до 20 % от должностного оклада;
- за работу куратором группы студентов – в размере до 10% от должностного оклада;
- за профориентационную работу со школьниками;
- за работу учёного секретаря совета института;
- за работу в приёмной комиссии Института;
- за материальную ответственность;
- за руководство НИРС;
- за работу председателем экспертной комиссии.

3.3.2.11. За качество выполняемых работ работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера или в процентном отношении к окладу по следующим основаниям: по результатам проверочных мероприятий контролирующих органов; на основании мониторинга деятельности структурных подразделений Института, проводимого лицами, ответственными за систему менеджмента качества; по другим критериям и показателям качества работ различных категорий персонала в следующих размерах:

- директору, заместителю директора, главному бухгалтеру – до 50% от должностного оклада;
- начальнику ЦПКиПК – до 35% от должностного оклада;
- работнику, относящемуся к учебно-вспомогательному персоналу – до 30% от должностного оклада;
- работнику, относящемуся к прочему персоналу – до 25% от должностного оклада.

3.3.2.12. Профессорско-преподавательскому составу Института, при наличии средств, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за наличие учёной степени доктора наук, кандидата наук (подтверждённое в соответствии с *пунктом 7 статьи 1 Положения о присуждении учёных степеней* (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842) дипломом доктора наук, кандидата наук государственного образца) и за наличие учёного звания профессора, учёного звания доцента (подтверждённое в соответствии с *пунктом 4 статьи 1 Положения о порядке присвоения учёных званий* (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 10.12.2013 г. № 1139) соответствующим аттестатом единого государственного образца) в виде следующих абсолютных размеров сумм денежных средств:

- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей;
- за ученое звание «доцент» – 1500 рублей;
- за ученое звание «профессор» - 3000 рублей.

3.3.2.13. Работникам профессорско-преподавательского состава Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера денежных средств за работу в должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя при выполнении всех следующих условий:

- работа над кандидатской диссертацией при учёбе в аспирантуре;
- возраст работника до 35 (тридцати пяти) лет включительно;
- работник не имеет учёной степени;
- работник принят на указанные должности не менее чем на 0,55 (ноль целых пятьдесят пять сотых) ставки включительно.

3.3.2.14. Стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.13., устанавливается не более чем на 3 (три) года приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Института с обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает работник. После истечения срока установления, стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.13., отменяется. Надбавка также отменяется приказом директора Института до истечения трёхлетнего срока при следующих условиях:

- отчисление работника из аспирантуры;
- уход работника - аспиранта в академический отпуск;
- прекращение работы над диссертацией;
- в случае досрочной защиты диссертации в указанный период.

Этот вид надбавок не продлевается и не возобновляется.

3.3.2.15. Молодым специалистам профессорско-преподавательского состава Института, имеющим учёную степень кандидата наук (подтверждённую в соответствии с *пунктом 7 статьи 1 Положения о присуждении учёных степеней* (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842) дипломом кандидата наук

государственного образца) может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера денежных средств при выполнении всех следующих условий:

- работа в Институте в должности, относимой к должностям профессорско-преподавательского состава;
- возраст работника до 35 (тридцати пяти) лет включительно;
- работник принят на должность, относимую к должностям профессорско-преподавательского состава, не менее чем на 0,55 (ноль целых пятьдесят пять сотых) ставки включительно.

3.3.2.16. Стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.15., устанавливается приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Института с обоснованием установления надбавки.

3.3.2.17. Специалистам профессорско-преподавательского состава Института, имеющим учёную степень доктора наук (подтверждённую в соответствии с *пунктом 7 статьи 1 Положения о присуждении учёных степеней* (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842) дипломом доктора наук государственного образца) может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера денежных средств при выполнении всех следующих условий:

- работа в Институте в должности, относимой к должностям профессорско-преподавательского состава;
- возраст работника до 45 (сорока пяти) лет включительно;
- работник принят на должность, относимую к должностям профессорско-преподавательского состава, не менее чем на 0,55 (ноль целых пятьдесят пять сотых) ставки включительно.

3.3.2.18. Стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.17., устанавливается приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Института с обоснованием установления надбавки.

3.3.2.19. За наличие следующих почётных званий Российской Федерации, присвоенных в соответствии с *Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации"*, и ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, присвоенных в соответствии с *приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 г. № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»*, работникам Института устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютных размеров денежных средств в сумме до 20 (двадцати) процентов должностного оклада:

- почётные звания Российской Федерации:
 - 1) "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - 2) "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:
 - 1) почётное звание «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
 - 2) почётное звание «Почётный работник науки и техники Российской Федерации»;

3) нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов».

3.3.2.20. За почётные звания Российской Федерации, определённые Указом Президента Российской Федерации "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" № 1099 от 07.09.2010 г., за ведомственные награды, определённые Приказом Министерства образования и науки РФ «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» № 1223 от 26.09.2016 г. и другие ведомственные почетные звания, соответствующие профилю деятельности, устанавливаются выплаты в размере до 20% от должностного оклада по решению руководителя при наличии средств.

3.3.2.21. При наличии двух и более почётных званий или наград стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

3.3.2.22. Для поощрения работника, проработавшего в Институте более 30 лет может устанавливаться ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютного размера денежных средств в размере до 5000 рублей.

3.3.2.23. Работникам Института по итогам работы за квартал могут быть установлены стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств в порядке установленном в п. 3.3.2.24-3.3.2.37.

3.3.2.24. Научно-педагогическим работникам Института ежеквартально могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств на основе выполнения показателей: в рамках системы индивидуального рейтинга научно-педагогических работников (Приложение Г).

3.3.2.25. Работникам административно-управленческого персонала Института ежеквартально могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств по следующим основаниям:

- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Института;

- за качественное выполнение сверхплановых и особых заданий по поручению директора;

- за выполнение (перевыполнение) планового задания по привлечению дополнительных средств в Институт и рост объёмов внебюджетной деятельности;

- за качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования, аккредитации Института;

- за выполнение плана приёма студентов на первый курс;

- за отсутствие замечаний в контрольно-финансовых и юридических документах;

- за своевременную актуализацию информационного сайта подразделения;

- за подготовку и проведение мероприятий (презентаций, ярмарок вакансий, профориентации) по привлечению обучающихся в Институт;

- за организацию и эффективное непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования и научных исследований;

- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для Министерства образования и науки Российской Федерации, федеральных, региональных, муниципальных органов власти, местного самоуправления, ведомств и служб;

- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учебных, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем Института;

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

- за расширение международного сотрудничества в области науки, образовательных услуг, выставочной деятельности;

- за отсутствие замечаний при проведении общественных работ;

- за развитие международной деятельности Института;

- по другим основаниям.

3.3.2.26. Работникам учебно-вспомогательного персонала Института ежеквартально (по итогам работы за квартал) могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств по следующим основаниям:

- за интенсивность и высокое качество работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов, в период аудита рабочих учебных планов, работы государственных экзаменационных комиссий;

- за повышение квалификации в области информационных технологий;

- за оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок особых заданий руководства, связанных с учебным процессом;

- за своевременную и качественную подготовку технической документации в соответствии с требованиями системы менеджмента качества;

- за качественное исполнение обязанностей материально ответственного лица в структурных подразделениях;

- за организацию и качественное проведение ремонта учебных помещений;

- за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работников;

- за высокое качество обслуживания учащихся;

- за отсутствие замечаний по соблюдению требований по охране труда и технике безопасности;

- за высокий профессионализм (получение сертификатов, удостоверений повышения квалификации, имеющих отношение к выполняемым должностным обязанностям);

- за интенсивность и высокое качество работ по подготовке документов для обеспечения процедур лицензирования, аккредитации Института;

- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для вышестоящих органов управления;

- за безошибочное и качественное ведение документации подразделения;

- по другим основаниям.

3.3.2.27. Работникам прочего обслуживающего персонала Института ежеквартально (по итогам работы за квартал) могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств по следующим основаниям:

- за эффективную, качественную работу по техническому обеспечению учебного процесса в Институте (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования зданий и сооружений);

- за отсутствие жалоб и замечаний в актах комиссии по подготовке объектов Института к зимнему сезону;

- за отсутствие замечаний и предписаний при проведении проверок государственных контролирующих органов;
- за отсутствие несчастных случаев, пожаров, возгораний на рабочих местах, в лабораториях при проведении учебного процесса, научных, строительного-монтажных и ремонтных работ;
- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для вышестоящих органов управления;
- за работу по техническому обслуживанию автоматизированной пожарной и охранной сигнализации;
- за высокое качество выполнения работ, связанных с подготовкой технических заданий по закупке материалов, услуг, работ для нужд Института;
- за высокий уровень квалификации (разрядность) и многопрофильность (количество профессий, которыми владеет работник);
- за выполнение сверхплановых работ по поручению руководства Института или руководителя структурного подразделения;
- за высокое качество подготовки Института к приёмной кампании;
- за выполнение и перевыполнение плана поступлений внебюджетных средств;
- за высокое качество уборки и отсутствие замечаний со стороны преподавателей и студентов по чистоте помещений Института;
- за обеспечение высокого качества и своевременности выполнения строительных, монтажных и ремонтных работ;
- по другим основаниям.

3.3.2.28. Алгоритм распределения ежеквартальных стимулирующих выплат (по итогам работы за квартал) работникам Института направлен на мотивацию выполнения требований Министерства образования и науки Российской Федерации, рост заработной платы работников и решение социальных проблем в коллективе.

3.3.2.29. Общая сумма ежеквартальных стимулирующих выплат работникам (S) определяется директором по данным финансового отдела Института, исходя из имеющихся финансовых средств бюджетных ассигнований федерального бюджета и фонда стимулирующих выплат, формируемого из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3.2.30. Общая сумма ежеквартальных стимулирующих выплат работникам Института подразделяется на три части:

$$S = S_A + S_B + S_C, \text{ где} \quad (1)$$

S_A - сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал работникам институтов, факультетов и других подразделений, формирующих аккредитационный облик Института (группа A);

S_B - сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал работникам, список которых определяет директор (группа B);

S_C - сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал работникам административных, вспомогательных и обеспечивающих подразделений Института (группа C).

3.3.2.31. Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал работникам подразделений группы A определяется следующим образом:

$$S_A = S \times 0,50 \quad (2)$$

3.3.2.32. Распределение суммы стимулирующих выплат по итогам работы за квартал среди научно-педагогических работников подразделений группы *A* основывается на рейтинговой системе оценки деятельности научно-педагогических работников (*Приложение Г*).

3.3.2.33. Для группы *B* сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (S_B) определяется директором, при этом $S_B \leq S \times 0,15$.

3.3.2.34. Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал работникам подразделений группы *C* определяется следующим образом:

$$S_C = S - S_A - S_B \quad (3)$$

3.3.2.35. Распределение стимулирующих выплат по итогам работы за квартал по подразделениям группы *C* осуществляется пропорционально окладным фондам оплаты труда этих подразделений.

3.3.2.36. В рамках фонда стимулирующих выплат по итогам работы за квартал групп *A* и *C* распределение стимулирующих выплат среди отдельных работников этих подразделений - прерогатива коллективов в лице учёных советов, руководства подразделений, представителей профсоюза и т. п. При этом максимально поощряются те, кто внёс наиболее существенный вклад в работу подразделений.

3.3.2.37. При распределении фонда стимулирующих выплат групп *A* и *C* среди отдельных работников Института руководителями подразделений должен учитываться признак низкой социальной обеспеченности учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

3.3.2.38. Работникам Института устанавливаются ежегодные стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств по следующим основаниям:

- членам Учёного совета Института по итогам работы за год;
- работникам приёмной комиссии Института по итогам приёмной комиссии;
- работникам Института, участвовавшим в подготовке Института к новому учебному году.

3.3.2.39. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.2.38., устанавливаются приказом директора Института.

3.3.3. Порядок установления разовых стимулирующих выплат

3.3.3.1. К разовым стимулирующим выплатам работникам Института относятся выплаты:

- к наградам Института;
- за стаж работы в Институте;
- за особые заслуги;
- за виды выполненных работ, требующих единовременного материального поощрения работников.

3.3.3.2. Размер и порядок установления разовых стимулирующих выплат к наградам Института устанавливаются приказом Директора.

3.3.3.3. Разовая стимулирующая выплата за стаж работы в Институте в размере двух должностных окладов назначается работнику приказом директора при выполнении всех следующих условий:

- расторжение трудового договора по собственному желанию;
- достижение работником пенсионного возраста;
- стаж работы в Институте свыше 20 (двадцати) лет.

3.3.3.4. Разовые стимулирующие выплаты за особые заслуги могут назначаться работнику приказом директора за особые достижения, прославляющие Институт, повышающие его имидж, рейтинг и другое на международном и (или) всероссийском уровнях.

3.3.3.5. Разовые стимулирующие выплаты работникам Института могут быть установлены по следующим прочим основаниям:

- за присвоение учёных степеней доктора и кандидата наук;
- за присвоение учёных званий профессора и доцента;
- за перевыполнение плановых заданий структурных подразделений и Института в целом;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью;
- высокие показатели в труде и в связи с юбилеем работника: 50-летием, 55-летием (женщины), 60-летием (мужчины), 75-летием и далее через каждые 5 лет (мужчины, женщины);
- высокие показатели в труде и в связи с юбилейными датами Института, праздничными датами;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;
- другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального поощрения работников.

3.3.3.6. Стимулирующие выплаты работникам Института по основаниям, указанным в п. 3.3.3.5., устанавливаются приказом директора Института.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора Института определяется трудовым договором и устанавливается Приказом ректора Университета.

4.3. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Института устанавливаются директором на 10 (десять) - 30 (тридцать) процентов ниже должностного оклада директора.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей директора, главного бухгалтера Института в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.5. Ректор Университета может устанавливать директору Института выплаты стимулирующего характера.

4.6. Для заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал и разовые стимулирующие выплаты с учётом достижения следующих целевых показателей:

- заместителям директора, ответственным за образовательную, научно-инновационную деятельность:

1) выполнение или перевыполнение плана по аккредитационным показателям Института;

2) выполнение или перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности подчинённых структурных подразделений;

3) выполнение или перевыполнение плана приёма обучающихся;

4) обеспечение сохранности контингента обучающихся;

5) отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённых подразделениях;

6) достижение положительных результатов мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации;

7) достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;

8) другие виды достижений, требующие единовременного материального поощрения работников;

- заместителю директора, ответственному за административно-хозяйственную работу:

1) выполнение или перевыполнение плана ремонтных работ;

2) отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённых подразделениях;

3) отсутствие нарушений по результатам проверки государственными контролирующими органами;

4) достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;

5) другие виды достижений, требующие единовременного материального поощрения:

- главному бухгалтеру:

1) соблюдение сроков предоставления отчётной информации и документации в Министерство образования и науки Российской Федерации, налоговые органы, органы государственной статистики, внебюджетные фонды;

2) отсутствие нарушений ведения бухгалтерского учёта по результатам аудиторской проверки, проверок государственных органов;

3) отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённом подразделении;

4) достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;

5) другие виды достижений, требующие единовременного материального поощрения.

4.7. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке, установленном в п. 3.3.2.

4.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Института.

4.9. Премирование директора осуществляется с учётом результатов деятельности Института в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Института, установленными Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.10. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом ректора Университета.

5. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. К должностям профессорско-преподавательского состава относятся должности:

- декана факультета;
- заведующего кафедрой;
- профессора;
- доцента;
- старшего преподавателя;
- преподавателя;
- ассистента.

5.2. К должностям научных работников относятся должности:

- главного научного сотрудника;
- ведущего научного сотрудника;
- старшего научного сотрудника;
- научного сотрудника;
- младшего научного сотрудника.

5.3. Согласно *части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*, в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за учёные степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу *Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*, а также размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на «31» декабря 2012 г.

5.4. Оклады (должностные оклады), включающие надбавку за учёную степень, занимаемую должность и ежемесячную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями указываются в трудовом договоре с научно-педагогическим работником (имеющим учёную степень и (или) занимающим соответствующую должность) наряду с доплатами, надбавками и другими выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

5.5. Почасовая оплата труда научно-педагогических работников применяется в следующих случаях:

- при оплате труда официальных оппонентов при защите докторских и кандидатских диссертаций;
- при выполнении педагогической работы штатными работниками Института, в том числе, в период замещения временно отсутствующего преподавателя, в объёме не более 300 (трёхсот) академических часов в год;
- при выполнении педагогической работы председателями и сторонними членами государственных экзаменационных комиссий и рецензентами выпускных квалификационных работ;

- при выполнении отдельных педагогических поручений работниками других учреждений, организаций и предприятий.

5.6. Ставки (размер) почасовой оплаты для профессорско-преподавательского состава и работников различной квалификации устанавливаются ежегодно приказом директора.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Штатное расписание Института формируется в соответствии с утверждённой структурой Института, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Института указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные коллективным договором, законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и производимые работникам, принятым на штатные должности. Штатное расписание и изменения к нему утверждаются приказом директора.

6.2. В каждом структурном подразделении Института может быть разработано своё положение о порядке установления стимулирующих выплат, в котором детализируются нормативы настоящего Положения.

6.3. Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава Института (рассчитываемой как отношение годового фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава Института к среднесписочной численности профессорско-преподавательского состава Института в соответствующем году и к 12 месяцам года) к среднемесячной заработной плате в Алтайском крае не может быть меньше 150 процентов в 2016 году, 200 процентов в 2017-2018 гг.

6.4. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников Института должна составлять по итогам 2016 года не более 38 процентов от общей численности работников Института, по итогам 2017-2018 гг. - не более 37 процентов.

6.5. Численность ставок работников профессорско-преподавательского состава Института занятых в подготовке студентов по программам высшего образования рассчитывается исходя из нормы количества студентов на одного работника профессорско-преподавательского состава: в 2016-2017 учебном году - 11,1; в 2017-2018 учебном году - 11,6; в 2018-2019 учебном году - 12.

6.6. Администрация обеспечивает внедрение моделей эффективного контракта с научно-педагогическими работниками в 2016-2018 году.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И УРОВНИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ИНСТИТУТА

Группа-уровень	Оклад на 01.01.2017 г., руб.
Р 1-1	4830,00
Р 1-2	4868,00
Р 2-1	4947,00
Р 2-2	5075,00
Р 2-3	5328,00
Р 2-4	5963,00
С 1-1	4868,00
С 1-2	4947,00
С 2-1	5075,00
С 2-2	5202,00
С 2-3	5455,00
С 2-4	5963,00
С 2-5	6215,00
С 3-1	5493,00
С 3-2	5710,00
С 3-3	6088,00
С 3-4	6215,00
С 3-5	6978,00
С 4-1	6978,00
С 4-1а	7611,00
С 4-2	8246,00
С 4-3	8879,00
У 1-1	5493,00
У 1-2	5835,00
У 1-3	6658,00
П 1-1	6343,00
П 1-2	6978,00
П 1-3	7611,00
П 1-4	8246,00
П 1-5	10783,00
П 1-6	11415,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И УРОВНИ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ПРОГРАММ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТА**

Группа-уровень	Должность	Оклад на 01.01.2017 г., руб.
ПР 1-1	ассистент (преподаватель), без учёной степени	7501,00
ПР 1-2	ассистент (преподаватель), кандидат наук	10666,00
ПР 2-1	старший преподаватель, без учёной степени	8136,00
ПР 2-2	старший преподаватель, кандидат наук	11301,00
ПР 3-2	доцент, без учёной степени	11813,00
ПР 3-3	доцент, кандидат наук	14978,00
ПР 3-4	доцент, доктор наук	19198,00
ПР 4-2	профессор, без учёной степени	14352,00
ПР 4-3	профессор, кандидат наук	17517,00
ПР 4-4	профессор, доктор наук	21737,00
ПР 5-1	заведующий кафедрой, без учёной степени	16255,00
ПР 5-2	заведующий кафедрой, кандидат наук	21576,00
ПР 5-3	заведующий кафедрой, доктор наук	25796,00
ПР 6-1	декан, без учёной степени	19422,00
ПР 6-2	декан, кандидат наук	22587,00
ПР 6-3	декан, доктор наук	26807,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И УРОВНИ
НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА**

Группа-уровень	Должность	Оклад на 01.01.2017 г., руб.
Н 1-1	младший научный сотрудник, без учёной степени	7343,00
Н 1-2	младший научный сотрудник, кандидат наук	10508,00
Н 1-3	научный сотрудник, без учёной степени	7343,00
Н 1-4	научный сотрудник, кандидат наук	10508,00
Н 1-5	научный сотрудник, доктор наук	14728,00
Н 2-1	старший научный сотрудник, без учёной степени	7978,00
Н 2-2	старший научный сотрудник, кандидат наук	11143,00
Н 2-3	старший научный сотрудник, доктор наук	15363,00
Н 3-1	ведущий научный сотрудник, кандидат наук	11776,00
Н 3-2	ведущий научный сотрудник, доктор наук	15996,00
Н 4-1	главный научный сотрудник, доктор наук	16631,00

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

<u>Директор</u>	<u>от 1,50 до 3,50</u>
<u>Заместитель директора, главный бухгалтер</u>	<u>от 1,50 до 3,50</u>
<u>Декан факультета</u>	<u>от 1,20 до 5,00</u>
<u>Начальник отдела с прямым подчинением директору</u>	<u>от 2,00 до 8,00</u>
<u>Заместитель главного бухгалтера</u>	<u>от 2,00 до 5,50</u>
<u>Начальник отдела, заведующий отделом</u>	<u>от 2,00 до 4,00</u>
<u>Заместитель начальника отдела</u>	<u>от 2,00 до 3,80</u>
<u>Заведующий хозяйством, складом, отделением, общежитием, центром, лабораторией, здравпунктом, кабинетом</u>	<u>от 1,20 до 3,50</u>

ПРИЛОЖЕНИЕ В

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ ИНСТИТУТА

Юридическая служба	от 1,20 до 3,80
Службы эксплуатации (механика, энергетика, ремонтная и т.п.)	от 1,20 до 3,70
Служба связи и информатизации	от 1,20 до 3,50
Служба материально-технического снабжения	от 1,20 до 3,50
Финансовая служба	от 1,20 до 3,10
Кадровая служба	от 1,20 до 3,00
Служба социальной, внеучебной работы и общественных связей	от 1,20 до 3,00
Учебно-вспомогательные службы учебных подразделений	от 1,20 до 3,00
Служба канцелярии, архива, секретариата	от 1,20 до 2,60
Издательская и типографская служба	от 1,20 до 2,50
Библиотека	от 1,20 до 2,50
Службы режима секретности, мобилизационного учёта, гражданской обороны, безопасности	от 1,20 до 2,20
Служба охраны труда	от 1,20 до 2,20
Учебно-методическая служба и служба лицензирования и аккредитации	от 1,20 до 2,20
Приёмная комиссия	от 1,20 до 1,70
Научная служба	от 1,20 до 4,70

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Индивидуальный рейтинг (R_i) научно-педагогического работника учитывает его статус, продуктивность его работы за полугодовой период и выражается суммарным количеством его первичных баллов по всем пунктам заполненной им анкеты.

Для расчета вознаграждения научно-педагогического работника в зависимости от эффективности его работы и на основании данных об индивидуальном рейтинге всех (n) научно-педагогических работников осуществляются следующие преобразования:

- первичные баллы выстраиваются в последовательность от 1 (наименьшее число баллов) до n (наибольшее число баллов);
- первичные баллы R_i последнего рейтингования трансформируются в первичный рейтинг-процент R_{i1} по формуле:

$$P_{i1} = \frac{100R_i}{R_5} \%,$$

где $\bar{R}_5 = \frac{1}{5} \sum_{n-4}^n R_i$ - среднее значение пяти лучших индивидуальных рейтингов;

- определяется среднее значение первичных рейтинг-процентов $\bar{P} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n P_{i1}$;
- осуществляется нормативно-ориентированное шкалирование первичных рейтинг-процентов во вторичную шкалу по формулам:

$$P_{i2} = \frac{50P_{i1}}{\bar{P}} \%, \text{ если } P_{i1} \leq \bar{P}$$

$$P_{i2} = 100 - \frac{50(100 - P_{i1})}{100 - \bar{P}}, \text{ если } 100 > P_{i1} > \bar{P};$$

$$P_{i2} = P_{i1}, \text{ если } P_{i1} \geq 100.$$

Показатель \mathcal{E}_i - эффективности работы i -го научно-педагогического работника в момент расчёта вознаграждения, соответствующий его вкладу в научную и учебную деятельность Института, определяется как:

$$\mathcal{E}_i = \alpha \mathcal{E}_0 + \mathcal{E}_i^p,$$

где α - доля ставки, которую занимает НПР как преподаватель Института на момент расчета вознаграждения, \mathcal{E}_0 - соответствует характеру исполнения академических (учебных) поручений: при добросовестном исполнении рекомендуемое значение $\mathcal{E}_0 = 10$; при наличии приказа о взыскании за нарушения дисциплины $\mathcal{E}_0 = 0$ в течение половины года (183 дня) с даты приказа; \mathcal{E}_i^p - часть показателя эффективности, соответствующая рейтинговой системе оценки Университета - СК ОПД 167-01-2014, определяемая как:

$$\Xi_i^p = \frac{P_{i2} + P_{i\bar{2}}}{2},$$

где P_{i2} - значение индивидуального рейтинга, соответствующее последней процедуре сбора анкет научно-педагогических работников; $P_{i\bar{2}}$ - то же, соответствующее предпоследней процедуре.

Стимулирующие выплаты S_i определяются исходя из суммарного объема финансовых средств Φ , планируемого финансовым отделом за определенную часть года (квартал) по алгоритму:

$$S_i = s\Xi_i, \text{ где } s = \frac{\Phi}{\sum_1^n \Xi_i}.$$

Научно-педагогическим работникам, не сдавшим анкету, выставляется значение $P_{i2} = 0$ позволяющее, как следует из приведённого выше алгоритма, получать определённые стимулирующие выплаты. Для научно-педагогических работников, по каким-либо причинам не имеющих индивидуального рейтинга, отличного от 0, зафиксированного предпоследней процедурой сбора анкет и расчёта индивидуальных рейтингов, принимается $P_{i\bar{2}} = 0$.

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Рейтинговый показатель	Единица измерения (да=1, нет=0)	Балл за единицу (в т.ч. да=1 единица, нет=0 баллов)
СТАТУС		
Блок 1. Показатели оценки достигнутой квалификации		
Академическое ученое звание академик, чл.-корр. государственной академии	да/нет	10
Ученая степень доктора наук	да/нет	6
Ученая степень кандидата наук	да/нет	3
Ученое звание профессора	да/нет	5
Ученое звание доцента	да/нет	2
Почетное звание РФ (Указ президента РФ 30 декабря 1995 г. № 1341), ордена и медали РФ (Указ президента РФ)	ед.	10
Прочие звания федерального уровня	ед.	5
Прочие звания регионального уровня	ед.	1,5
Член ученого совета Института	да/нет	1
Член ученого совета факультета, УВФО, НМС, НТС	ед.	0,5
Аккредитованный эксперт федерального уровня (Рособраздзора, Росаккредагентства и т.д.)/регионального уровня	да/нет	2,5/1
Членство в творческих союзах, научных и профессиональных сообществах	ед.	2,5
ПРОДУКТИВНОСТЬ		
Блок 2. Показатели оценки учебно-методической работы (за отчетный период)		
Издано учебников (в т.ч. ЭОР) с грифами УМО, фед. органов испол. власти (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	3
Издано учебников (в т.ч. ЭОР) с другими грифами (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	2,5
Издано учебных пособий (в т.ч. ЭОР) с грифами УМО, фед. органов испол. власти (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	2,7
Издано учебных пособий (в т.ч. ЭОР) с другими грифами (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	2
Издано учебников, учебных и учебно-методических пособий (в т.ч. ЭОР) без грифа (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	1,4
Разработано учебно-методической документации (в т.ч. ЭОР) (методические указания, лабораторные практикумы, сборники тестовых заданий ³ , конспекты лекций) (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится на количество авторов)	а.п.л.	1,3

Разработано иных организационно-вспомогательных материалов в электронной форме (слайды к курсу лекций, дополнительные и справочные материалы и т.п.)	ед.	2
Создано ЭОР с использованием мультимедийных технологий, пригодных для сетевой формы реализации (виртуальные практикумы, тренажеры, компьютерные симуляции, материалы, включающие тексто-графическую, а также аудио-и видеoinформацию) (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	8
Разработано стандартов образовательных программ (за каждую ОП) (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	9
Разработано и утверждено в соответствующем порядке УМКД (стандартов дисциплин), программ практик	ед.	4
Разработано программ переподготовки и повышения квалификации (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	7
Рецензирование учебников, учебно-методических пособий (внешние рецензии)	а.п.л.	0,8
Рецензирование учебников, учебно-методических пособий (внутренние рецензии)	а.п.л.	0,5
Руководство ВКР, в том числе магистерскими диссертациями, положительно отмеченными ГЭК (в отчете председателя ГЭК)	ед.	2
Руководство ВКР/магистерскими/кандидатскими диссертациями иностранных студентов	ед.	1,5
Выполнение обязанностей секретаря ГЭК (до 30 студентов)	да/нет	3
Выполнение обязанностей секретаря ГЭК (30 и более студентов)	да/нет	4,5
Награды в международных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках (преподаватели)	ед.	8
Награды в российских, региональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках (преподаватели)	ед.	7
Награды в городских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках (преподаватели)	ед.	4
Участие в международных, российских, региональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках ⁴ (преподаватели)	ед.	2
Повышение квалификации (в объеме от 16 ч.)	ед.	3
Профессиональная переподготовка (в объеме от 250 ч.)	ед.	5,5
Стажировки за рубежом	ед.	4
Блок 3. Показатели оценки научно-исследовательской работы (за отчетный период)		
Руководство защитой аспиранта (защита в срок до 1 года после завершения обучения в аспирантуре)	ед.	10
Руководство защитой аспиранта (защита в срок более 1 года после завершения обучения в аспирантуре или в качестве соискателя)	ед.	6
Защита докторанта, где НИП являлся консультантом	ед.	15
Оппонирование кандидатской диссертации	ед.	2
Оппонирование докторской диссертации	ед.	4
Отзывы на авторефераты диссертации	ед.	1
Защита кандидатской диссертации в срок до 1 года после завершения обучения в аспирантуре	да/нет	30
Защита кандидатской диссертации в срок более 1 года после завершения обучения в аспирантуре	да/нет	20
Защита докторской диссертации	да/нет	45
Подача заявки на грант	ед.	4
Выполнено НИОКР (гранты различных уровней, хоздоговоры, госконтракты, программы и т.п.) ⁵ :	-	-
Суммарный объем привлеченных средств до 500 тысяч, руководитель	да/нет	12
Суммарный объем привлеченных средств до 500 тысяч, исполнитель (при наличии нескольких исполнителей руководителем указывается доля исполнителя в соответствии с трудозатратами)	ед.	9
Суммарный объем привлеченных средств свыше 500 тысяч, руководитель	да/нет	19
Суммарный объем привлеченных средств свыше 500 тысяч, исполнитель (при наличии нескольких исполнителей руководителем указывается доля исполнителя в соответствии с трудозатратами)	ед.	15
Количество цитирований в Web of Science/ Scopus	ед.	3
Количество цитирований в РИНЦ	ед.	1,2
Количество статей в журналах, рецензируемых ВАК (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов) ⁶	ед.	10
Количество статей в РИНЦ (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	6
Количество статей в международных (на иностранном языке)/ международных (на русском языке) /российских/региональных сборниках научных трудов, сборниках статей и прочих изданиях (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	7/5/4/2

Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science/ Scopus (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	25
Количество опубликованных тезисов (международные/российские/региональные конференции) (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов)	ед.	2/1/1
Издано монографий (коллективной монографии (раздел)) (при соавторстве количество единиц (а.п.л.) делится пропорционально на количество авторов)	а.п.л.	2,5
Рецензирование монографий, диссертаций, сборников научных трудов	а.п.л.	0,8
Опубликовано сборников материалов научной конференции, проведенной кафедрой (ответственный редактор)	ед.	7
Количество патентов и ноу-хау	ед.	10
Количество свидетельств на программы для ЭВМ и баз данных	ед.	10
Количество договоров о распоряжении исключительным правом на результат интеллектуальной деятельности	ед.	10
Организация научно-технических и практических конференций, круглых столов и т.п., в т.ч. в режиме онлайн): международные, всероссийские/ региональных, межвузовские (ответственный организатор)	ед.	7/5
Участие в международных/российских/региональных научно-технических и практических конференциях (преподаватели) (в качестве докладчика)	ед.	3,5/3/2
Руководство НИР, НИРС на кафедре, факультете; руководство научным кружком	да/нет	2,5
Количество студентов, подготовленных НПР для участия в международных, российских научных конференциях, олимпиадах, конкурсах, выставках (доклады, тезисы, конкурсные работы и т.п.)	ед.	2
Количество студентов, подготовленных НПР для участия в региональных, межвузовских, вузовских научных конференциях, олимпиадах, конкурсах, выставках (доклады, тезисы, конкурсные работы и т.п.)	ед.	0,8
Количество студентов, занявших призовые места в международных, российских научных конференциях	ед.	4
Количество студентов, занявших призовые места в региональных, межвузовских, внутривузовских научных конференциях	ед.	2,5
Количество студентов - победителей мировых первенств , подготовленных НПР (при наличии нескольких руководителей указывается доля каждого)	ед.	20
Количество студентов - победителей международных ¹ научных олимпиад, конкурсов, выставок, подготовленных НПР (призовые места, лауреаты, дипломанты) (при наличии нескольких руководителей указывается доля каждого)	ед.	10
Количество студентов - победителей российских научных олимпиад, конкурсов, выставок, подготовленных НПР (призовые места, лауреаты, дипломанты) (при наличии нескольких руководителей указывается доля каждого)	ед.	8
Количество студентов - победителей региональных, межвузовских научных олимпиад, конкурсов, выставок, подготовленных НПР (призовые места, лауреаты, дипломанты) (при наличии нескольких руководителей указывается доля каждого)	ед.	4
Количество студентов - победителей внутривузовских научных олимпиад, конкурсов, выставок, подготовленных НПР (призовые места, лауреаты, дипломанты) (при наличии нескольких руководителей указывается доля каждого)	ед.	2
Количество патентов, свидетельств на ЭВМ и ноу-хау при авторстве или соавторстве со студентами	ед.	7
Блок 4. Показатели оценки воспитательной и общественной работы (за отчетный период)		
Организация профориентационных мероприятий (ответственный организатор)	ед.	4
Участие в профориентационных мероприятиях	ед.	1
Организация воспитательных, культурно-массовых и спортивных мероприятий и конкурсов (ответственный организатор)	ед.	3,5
Участие в воспитательных, культурно-массовых и спортивных мероприятиях и конкурсах	ед.	1
Руководство студенческой командой или студентом, занявшим призовое место в культурно-массовых, спортивных мероприятиях и конкурсах различного уровня	ед.	4
Выполнение обязанностей, связанных с мониторингом трудоустройства студентов, работой ассоциации выпускников, взаимодействием	да/нет	2,5

с работодателями		
Руководство клубом, кружком (философский клуб, клуб совершенствования языка и т.п.)	да/нет	3
Выполнение разовых поручений ученого совета (вуза, факультета)		
НПР, не входящими в его состав; выполнение разовых поручений директора, декана, зав. кафедрой	ед.	1,2
Деятельное участие в организации и проведении олимпиад, крупных выставочных проектов, форумов, конференций, влияющих на имидж вуза (всероссийский, международный уровень)	ед.	6,5
Деятельное участие в организации и проведении олимпиад, крупных выставочных проектов, форумов, конференций, влияющих на имидж вуза (краевой уровень)	ед.	5
Деятельное участие в организации и проведении олимпиад, крупных выставочных проектов, форумов, конференций, влияющих на имидж вуза (городской, вузовский уровень)	ед.	3,5
Получение благодарственных писем, грамот, дипломов за деятельность, влияющую на имидж вуза (федеральный, региональный уровень)	ед.	4,5
Получение благодарственных писем, грамот, дипломов за деятельность, влияющую на имидж вуза (городской, институтский уровень)	ед.	3
Куратор студенческой группы	да/нет	5