

Приложение № 1
к Коллективному договору

Председатель объединенной
первичной профсоюзной организации
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»


_____ А.С.Аминов

« 19 » сентября 2023 г.

Ректор
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»


_____ А.Р.Вагнер

« 19 » сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н, иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования РФ 01.02.2021 №71 (далее - примерного Положения).

1.2. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее – Университет или ЮУрГУ).

1.3. Положение определяет порядок оплаты труда работников Университета за счет субсидии, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Размеры, порядок установления и выплат должностных окладов, персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Университета не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, а также обеспечивающих деятельность (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) Министерства науки и высшего образования РФ.

1.8. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

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

II. Основные условия оплаты труда

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

- 2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
 - продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
 - особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - примерного Положения;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - отраслевого соглашения;
 - мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также, при наличии, средств субсидий на иные цели.

Перераспределение средств, предназначенных на оплату труда в университете (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), может производиться исходя из принципа направления на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.4. Университет 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. Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы производится в университете, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению №1. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.9. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

2.11. Оплата труда научных работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки".

2.12. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания".

2.13. Оплата труда работников культуры и искусства учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры".

III. Компенсационные выплаты

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

3.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением №2.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и/или в приказах.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (см. Приложению №3):

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

4.2. Размеры стимулирующих выплат (кроме премиальных выплат по итогам работы) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах на определенный срок, но не более чем на один кален-

дарный год на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору) и (или) приказа ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оплату труда работников Университета, иных субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу ректора Университета:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;

- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам – по представлению проректоров;

б) по приказу ректора Университета (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями):

- остальным работникам – по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

Стимулирующая выплата за высокие достижения в работе научных лабораторий (коллективов) устанавливается на основании представления комиссии два раза в год с учетом следующих показателей:

- вклад сотрудников научных лабораторий (коллективов) в интегральный показатель выполнения индикаторов программ развития университета, определяемых федеральными проектами, в которых участвует университет;

- соответствие работы стратегическим научным направлениям университета и федеральным программам;

- формирование коллабораций и консорциумов с ведущими научными и образовательными российскими и иностранными организациями;

- успешная реализация выигранных конкурсов (проектов).

4.4. Размеры стимулирующих выплат за эффективность труда устанавливаются на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору), определяются согласно методике оценки эффективности деятельности работников Университета, приведенной в Приложении №4 к настоящему Положению.

Данная методика оценки распространяется на штатных сотрудников, указанных в Приложении 4, и работающих в университете по основному месту работы и/ или внутреннему совместительству.

В случае, если с сотрудником заключено несколько одновременно действующих трудовых договоров на разные должности, то расчет производится только по вышестоящей должности.

При оценке эффективности деятельности сотрудника учитывается занимаемая им должность на конец календарного года, предшествующего году расчета.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплатам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также надбавок и доплат, определенных трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам).

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Университетом, и принятых в связи с этим обяза-

тельств. При премировании может оцениваться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается обоснование выполненной работы и предложение о размере премиальной выплаты каждого работника. Директор филиала, института, школы, декан, заведующий кафедрой при подготовке представления учитывает мнение Совета филиала (института, высшей школы, факультета), предложение заседания кафедры.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера по отдельным показателям

5.1. В целях активизации научно-исследовательской и образовательной деятельности в Университете, усиления мотивации работников в выполнении научно-исследовательской работы, повышения качества и результативности работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты – за интенсивность и высокие результаты работы по показателям по следующим разделам:

- подготовка и аттестация кадров высшей научной квалификации;
- научная деятельность;
- издательская деятельность;
- организация научных, научно-практических, спортивных и творческих мероприятий;
- участие в научных, научно-практических, спортивных и творческих мероприятиях;
- общественная деятельность.

5.2. Перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера, а также их балльная оценка приведены в приложении №5 к Положению об оплате труда.

5.3. Предусмотренные в настоящем разделе выплаты стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) выплачиваются однократно и устанавливаются на основе балльной системы показателей.

5.4. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, могут назначаться работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам работающих в университете по основному месту работы и/ или внутреннему совместительству.

5.5. В целях реализации положений настоящего раздела приказом ректора назначается комиссия, к полномочиям которой относятся вопросы определение размера централизованного стимулирующего фонда на отчетный период, расчет стоимости одного балла, а также определение максимального значения стимулирующих выплат по отдельным показателям.

5.6. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям носят единовременный характер и выплачиваются при наличии финансовых средств в Университете.

5.7. Источником стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим разделом, является централизованный стимулирующий фонд за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику:

- определяется объем средств централизованного стимулирующего фонда для распределения;

- для работника определяются баллы согласно перечню показателей научно-исследовательской и образовательной деятельности (Приложение № 5), находится их общая сумма;

- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств централизованного стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в университете по каждому показателю;

- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

5.9. Основанием для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты является решение комиссии университета, принятое в соответствии с пунктом 5.5. настоящего раздела, а также представление руководителя структурного подразделения с указанием показателей стимулирующей выплаты и количества баллов, завизированное в управлении научной и инновационной деятельности и научной библиотеке Университета. Руководитель структурного подразделения несет полную ответственность за достоверность представленных данных.

5.10. Представление визируется проректором, курирующим структурное подразделение.

5.11. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства стимулирующая выплата может назначаться в соответствии с индивидуальным служебным заданием, утвержденным комиссией.

5.12. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение календарного года.

VI. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера Университета

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

6.2. Должностной оклад ректора Университета, а также иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, определяются трудовым договором (соглашением к трудовому договору), заключенным с Министерством науки и высшего образования РФ.

6.3. Оклад президента Университета определяется решением Ученого совета Университета, либо по представлению ректора Университета, в размере до 30% ниже должностного оклада ректора университета и устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с президентом университета.

6.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора приказами по университету.

6.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной

платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

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

6.7. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

6.10. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

6.11. Для президента, проректоров и главного бухгалтера Университета предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Университета.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с действующим законодательством в Университете устанавливаются доплаты и надбавки работникам, удостоенным нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник начального профессионального образования России», «Почетный работник сферы молодежной политики», а также за почетное звание «Почетный профессор ЮУрГУ».

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.2. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963), оплачивается про-

порционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. На установленные размеры ставок почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

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

7.3. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в военном учебном центре, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

7.4. При реализации дополнительных образовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников. Работникам производятся компенсационные выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

7.5. При выполнении научных проектов фонд оплаты труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, работникам временного научного коллектива формирует научный руководитель (руководитель) проекта в пределах утвержденной сметы по проекту.

7.6. Университет вправе учреждать и выплачивать специальные премии и вознаграждения с целью поддержки творческой инициативы по профилю деятельности Университета, а также выделять целевые гранты иностранным и российским гражданам для выполнения научно-исследовательской работы в соответствии с задачами Университета за счет средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств федерального бюджета, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Размеры и условия выплат компенсационного характера

Виды компенсационных выплат	Условия и размеры компенсационных выплат
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<p>Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливаются компенсации: повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда</p> <p>Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p>
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	<p>Оплата труда работников структурных подразделений Университета, расположенных в районах с особыми климатическими условиями, осуществляется с применением районного коэффициента, размер которого определяется действующим законодательством.</p> <p>Районные коэффициенты начисляются на фактический заработок, в состав которого включаются надбавки и доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также премии, предусмотренные системой оплаты труда. Районные коэффициенты не начисляются на материальную помощь.</p>
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	<p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.</p> <p>Доплата за дополнительную работу устанавливается трудовым договором и оформляется приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения.</p> <p>Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.</p> <p>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.</p> <p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части</p>

	<p>должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>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.</p> <p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 40 % размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>За работу в структурном подразделении Университета, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании, производится выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.</p>
<p>Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и раскрыванием, а также за работу с шифрами.</p>	<p>Работникам Университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - степень секретности «совершенно секретно» для сотрудников подразделений по защите государственной тайны – 50 %; - степень секретности «совершенно секретно» – 30 %; - степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10 %; - степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5 %. <p>Выплата ежемесячной надбавки производится на основании приказа ректора о допуске должностного лица к государственной тайне на постоянной основе.</p> <p>Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке за допуск к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в указанных структурных подразделениях.</p> <p>Размер процентной надбавки к должностному окладу составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 % при стаже работы от 1 до 5 лет; - 15 % при стаже работы от 5 до 10 лет; - 20 % при стаже работы от 10 лет и выше.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Перечень показателей выплат стимулирующего характера

Наименование стимулирующих выплат	Показатели
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	<p>За сложность и напряженность работы</p> <p>За высокую интенсивность труда</p> <p>За успешное выполнение плановых показателей деятельности образовательного учреждения *</p> <p>За особые заслуги работника в области образования, науки, здравоохранения, физкультуры и спорта *</p> <p>За особые заслуги работника перед Университетом</p>
	<p>За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных инновационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании</p> <p>За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе *</p> <p>За достижение показателей эффективности деятельности работника</p> <p>За высокие достижения в науке</p>
	<p>За работу в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ *</p> <p>За подготовку призеров олимпиад, конкурсов международного, российского и регионального уровней согласно утвержденного научно-методическим советом ЮУрГУ перечня олимпиад</p>
	<p>Интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми Университетом</p> <p>За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения *</p> <p>За высокий уровень исполнительской дисциплины</p>
	<p>За достижение высоких результатов в воспитательной работе</p> <p>За работу и представительство системы образования в общеобразовательных организациях, в различных государственных органах и ведомствах *</p> <p>Интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора</p> <p>За участие в фундаментальных исследованиях</p>

За участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ
Количество заявок, поданных и рассмотренных на конкурсы международных фондов согласно утвержденному научно-методическим советом ЮУрГУ перечня конкурсов
За достижение результатов в приемной кампании – приема абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ
Количество разработанных и размещенных массовых открытых онлайн курсов согласно требованиям ЮУрГУ к MOOK, а так же экспертного заключения о соответствии заявленного курса приоритетным направлениям развития ЮУрГУ
Количество защит в диссертационных советах ЮУрГУ – ученым секретарям диссоветов при отсутствии замечаний ВАК за оформление аттестационных дел
Количество изданных монографий на иностранном языке в зарубежном издательстве
Награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой
За использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка
За международную аккредитацию образовательных программ.
За общественную аккредитацию образовательной программы
За высокие результаты научного руководителя аспирантами, соискателями и студентами при выполнении НИРС, дипломных работ и проектов
Инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности
За высокие результаты в области инновационной и научной деятельности.
За самостоятельность выполнения задания
За высокий уровень ответственности
За высокие достижения в работе диссертационных советов
За высокие достижения в работе редколлегий журналов
За выполнение работ по разработке системы менеджмента качества
За разработку и модернизацию лабораторных стендов и информационных материалов.
За постановку лабораторных работ
За материальную ответственность (при выполнении работником обязанностей, связанных с материальной ответственностью, выходящих за рамки основных обязанностей согласно должностной инструкции)
За должность ППС в возрасте до 30 лет – ассистентам, преподавателям

	<p>За публикации (статьи типов «Article» / «Статья», «Review» / «Обзорная статья») или «Conference paper» / «Материалы конференции») в изданиях, входящих в Перечень изданий ЮУрГУ (далее – Перечень) с градацией на группы (основан на «Белом списке» (journalrank.gcsi.science) и Перечне рецензируемых научных изданий ВАК с категорированием (vak.tipobtmaki.gov.ru)). Перечень составляется научной библиотекой ЮУрГУ и обновляется 1 раз в год (после обновления журнальных метрик)</p> <p>За коммерциализацию университетом результатов интеллектуальной деятельности, права на использование которых были переданы по лицензионному договору (соглашению) третьим лицам, и(или) доходов от патентов, лицензированных российскими и иностранными приобретателями, полученными университетом</p> <p>За зарубежный патент на изобретение или полезную модель, правообладателем которого является университет</p> <p>За высокие достижения в работе научных лабораторий (коллективов)</p> <p>За издание и переиздание учебников</p> <p>Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием)</p> <p>Выполнение НИОКР в рамках международных научных программ, ФЦП, грантов, региональных и программ др. министерств и ведомств, внутривузовских грантов и хоздоговорных тем, выполняемых под руководством работника</p> <p>За высокий профессионализм и качество выполняемых работы</p> <p>За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</p> <p>За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ</p> <p>За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения*</p> <p>За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса</p> <p>За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения*</p> <p>За стабильность и повышение качества обучения</p> <p>За выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по</p>
<p>Выплаты за качество выполняемых работ</p>	

	<p>НИР, тематических планов научно-исследовательских работ в учреждении в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества</p> <p>За отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдению стандартов и технических условий</p> <p>Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием Университета</p> <p>Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом</p> <p>Качественное обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности</p> <p>Вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов</p> <p>Своевременное и качественное комплектование учебной и научной литературы</p> <p>Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете</p> <p>Качественная и оперативная подготовка объектов Университета к началу учебного года и (или) к зимнему сезону</p> <p>Обеспечение выполнения приносящей доход деятельности Университета</p> <p>За наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности</p>
<p>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</p>	<p>За непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях</p>
<p>Премияльные выплаты по итогам работы</p>	<p>За выполнение особо важных работ</p> <p>По результатам окончания учебного года*</p> <p>По результатам окончания квартала, календарного года*</p> <p>Премии за достижение высоких результатов в труде</p> <p>За соблюдение сроков и качество выполнения НИР</p>

За наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков работ

* Стимулирующие надбавки для президента, проректоров и главного бухгалтера применяются Университетом с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Университета.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ»

Методика оценки эффективности деятельности работников

1. Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников

Данный раздел распространяется на следующие категории должностей

а) профессорско-преподавательского состава:

- ассистент;
- преподаватель;
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор.

б) научных работников:

- инженер-исследователь;
- инженер-конструктор;
- лаборант-исследователь;
- младший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- главный научный сотрудник;
- заведующий научно-исследовательской лабораторией;
- директор научно-образовательного центра.

1.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Оценка эффективности деятельности научно-педагогических работников (НПР) производится по двум блокам:

- учебная и публикационная деятельность;
- результативность научно-исследовательской деятельности.

Перечень ключевых показателей эффективности по блоку учебной и публикационной деятельности научно-педагогических работников приведен в таблице 1.

Перечень ключевых показателей по блоку результативности научно-исследовательской деятельности научно-педагогических работников приведен в таблице 2.

Таблица 1

Перечень ключевых показателей эффективности учебной и публикационной деятельности научно-педагогического работника

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
1. Качество обучения, (КО)	%	<p>Показатель включает все дисциплины, закрепленные за преподавателем в предшествующем учебном году по соглашению к трудовому договору по основному месту работы, по соглашению к трудовому договору по внутреннему совместительству, по трудовому договору на условиях почасовой оплаты труда и рассчитывается по следующей формуле:</p> $КО = \frac{\sum_{i=1}^N KO_i}{N}; \quad KO_i = \frac{K_{сд}}{K} \cdot 100\%$ <p>где N – общее количество дисциплин, закрепленных за преподавателем в учебном году предшествующему расчетному году; i – дисциплина, закрепленная за преподавателем в предшествующем учебном году; K_{сд} – количество студентов, успешно завершивших обучение по i-ной дисциплине на 1 января расчетного года; K – количество студентов, изучавших i-ую дисциплину.</p> <p>Показатель включает дисциплины по всем образовательным программам всех форм обучения и уровней образования (кроме аспирантуры), указанные в учебной нагрузке преподавателя в предшествующем учебном году. Если одну дисциплину читают несколько преподавателей, то данная дисциплина учитывается у каждого преподавателя.</p>
2. Доля аудиторной нагрузки в общей нагрузке ППС (АН)	%	<p>Показатель учитывает суммарное количество часов, закрепленных за преподавателем в учебном году предшествующему расчетному году по всем трудовым договорам: по соглашению к трудовому договору по основному месту работы, по соглашению к трудовому договору по внутреннему совместительству, по трудовому договору на условиях почасовой оплаты труда и рассчитывается по следующей формуле:</p> $АН = \frac{T_{ауд}}{T_{общ}} \cdot 100\%,$ <p>T_{ауд} – суммарное количество часов лекций, практических занятий, лабораторных работ в нагрузке ППС; T_{общ} – суммарное количество часов в нагрузке ППС.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
3. Количество учебных дисциплин реализуемых ППС на иностранном языке, (АП)	ед.	<p>Показатель учитывает все дисциплины, реализуемые на иностранном языке, закрепленные за преподавателем в учебном году предшествующему расчетному году по всем трудовым договорам: по соглашению к трудовому договору по основному месту работы, по соглашению трудовому договору по внутреннему совместительству, по трудовому договору на условиях почасовой оплаты труда и рассчитывается по следующей формуле</p> $АП = \sum АП_i,$ <p>где АП_i – количество дисциплин-образовательной программы, реализуемых на иностранном языке (по всем формам обучения и уровням образования).</p>
4. Качество и количество научных публикаций, (НП)	балл	<p>Количество баллов за публикацию статей НПР в рецензируемых журналах из Перечня изданий ЮУрГУ, опубликованных за 3 года, предшествующие году расчета:</p> <p>Группа А – TOP-1% SNIP или JIF - 110 баллов+10 баллов*; Группа В – TOP-5% SNIP или JIF - 75 баллов + 7,5 баллов*; Группа С – TOP-10% SNIP или JIF - 50 баллов + 5 баллов*; Группа D – Q1 SNIP или JIF - 35 баллов + 3,5* баллов; Группа E – Q2 SNIP или JIF + AHCI - 20 баллов + 2 балла*; Группа F – Q3 SNIP или JIF+ RSCI (которые не попали в группы A-E) - 12 баллов +1 балл*; Группа G – Q4 SNIP или JIF + ВАК (K1-K2) - 5 баллов +0,5 балла*.</p> <p>*если один из авторов публикации студент/ аспирант.</p> $НП = \sum \text{Группа } A + \sum \text{Группа } B + \sum \text{Группа } C + \sum \text{Группа } D + \sum \text{Группа } E + \sum \text{Группа } F + \sum \text{Группа } G.$ <p>Количество начисленных баллов за публикацию делится на число всех авторов, имеющих в публикации российскую аффилиацию. При наличии нескольких аффилиаций автора, балл делится на количество российских аффилиаций. Балл назначается в соответствии с Перечнем изданий ЮУрГУ, действующим на дату проверки.</p>

Перечень ключевых показателей результативности научно-исследовательской деятельности НИПР и их расчет

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя	Расчетная формула
1. Участие НИПР в коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, (РИД)	тыс. руб.	Сумма авторского вознаграждения от коммерциализации РИД, полученная в течение календарного года, предшествующему году расчета.	$РИД_{НИПР} = \%_{\text{рид}}^{\text{нпр}} \cdot \frac{\sum S_{\text{рид}}^i}{12},$ <p>где $S_{\text{рид}}^i$ – авторское вознаграждение НИПР от коммерциализации i-го РИД в течение календарного года, предшествующему году расчета; $\%_{\text{рид}}^{\text{нпр}}$ – процент от авторского вознаграждения.</p>
2. Участие НИПР в реализации хозяйственных работ, (ХД)	тыс. руб.	Совокупный объем выплат по хозяйственным договорам, с учетом коэффициента трудового участия сотрудника, полученный в течение календарного года, предшествующему году расчета. Назначается участнику временного трудового контракта, реализовавшему хозяйственный договор в течение года, предшествующему году расчета, после сдачи актов выполненных работ в УНИД/отчета о НИР, подписания их заказчиком и поступления денежных средств на счет ЮУрГУ.	$ХД_{НИПР} = \%_{\text{хд}}^{\text{нпр}} \cdot \frac{\sum S_{\text{хд}}^i}{12},$ <p>где $S_{\text{хд}}^i$ – совокупный объем выплат НИПР, полученный от i-го хозяйственного договора в течение календарного года, предшествующему году расчета; $\%_{\text{хд}}^{\text{нпр}}$ – процент от совокупного объема выплат НИПР по хозяйственным договорам.</p>
3. Участие НИПР в реализации гранта, (ГР)	тыс. руб.	Совокупный объем выплат по грантовым работам, с учетом коэффициента трудового участия сотрудника, полученный в течение календарного года, предшествующему году расчета. Назначается участнику временного трудового контракта, реализовавшему грант в течение года, предшествующему году расчета, после сдачи актов выполненных работ в УНИД/отчета о НИР грантодателя, подписания их заказчиком и поступления денежных средств на счет ЮУрГУ.	$ГР_{НИПР} = \%_{\text{гр}}^{\text{нпр}} \cdot \frac{\sum S_{\text{гр}}^i}{12},$ <p>где $S_{\text{гр}}^i$ – совокупный объем выплат НИПР, полученный от i-го гранта в течение календарного года, предшествующему году расчета; $\%_{\text{гр}}^{\text{нпр}}$ – процент от совокупного объема выплат НИПР по грантовым работам.</p>

1.2. Порядок назначения стимулирующей выплаты НПР за эффективность деятельности

1.2.1. Фактические значения ключевых показателей по блоку учебной и публикационной деятельности НПР сопоставляется с утвержденными критериальными значениями/диапазонами значений и определяется в какой один из 4-х уровней эффективности они попадают.

Каждому уровню эффективности соответствует определенное значение коэффициента показателя, а именно:

-если значение показателя попадает в Уровень 1, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 0 ($k = 0$);

- если значение показателя попадает в Уровень 2, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1 ($k = 1$);

- если значение показателя попадает в Уровень 3, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,25 ($k = 1,25$);

- если значение показателя попадает в Уровень 4, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,5 ($k = 1,5$).

1.2.2. Расчет значения общего коэффициента ($\bar{k}_{\text{НПР}}$) по блоку учебной и публикационной деятельности НПР, производится как среднее арифметическое значение коэффициентов по четырем показателям, входящим в этот блок:

$$\bar{k}_{\text{НПР}} = \frac{k_1+k_2+k_3+k_4}{4}, \quad (1)$$

1.2.3. При определении персонального размера ежемесячной стимулирующей выплаты НПР на текущий календарный год используется формула (2):

$$\text{Ст}_{\text{НПР}} = \bar{k}_{\text{НПР}} \times \text{База}_{\text{НПР}} + \text{РИД}_{\text{НПР}} + \text{ХД}_{\text{НПР}} + \text{ГР}_{\text{НПР}}, \quad (2)$$

где $\bar{k}_{\text{НПР}}$ – общий коэффициент по блоку учебной и публикационной деятельности НПР

База_{НПР} - фиксированное значение базовой стимулирующей ежемесячной выплаты на текущий календарный год;

РИД_{НПР}– участие НПР в коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности;

ХД_{НПР} – участие НПР в реализации хоздоговорных работ;

ГР_{НПР}– участие НПР в реализации гранта.

1.2.4. Комиссия по оценке эффективности деятельности НПР, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности НПР. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности работника Комиссия принимает решение о размере его стимулирующей выплаты на будущий период.

1.2.5. Размер базового значения ежемесячной стимулирующей выплаты (База_{НПР}), значение процента от авторского вознаграждения ($\%_{\text{рид}}^{\text{НПР}}$), значение про-

цента от совокупного объема выплат НПР по хозяйственным договорам ($\%_{\text{зд}}^{\text{нпр}}$), значение процента от совокупного объема выплат НПР по грантовым работам ($\%_{\text{гр}}^{\text{нпр}}$) и максимальный размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности НПР ($\text{Ст}_{\text{нпр}}$) определяются ежегодно решением Комиссии и зависят от объема средств университета, направляемых на стимулирующие выплаты.

1.2.6. Критериальные значения/диапазон значений показателей эффективности деятельности НПР корректируются ежегодно и утверждаются Ученым советом университета.

1.2.7. Расчет показателей производится в период с 01.01 по 20.01 текущего года.

2. Оценка эффективности деятельности заведующих кафедрами

2.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Оценка эффективности деятельности заведующих кафедрами производится по двум блокам:

- организационная деятельность;
- управленческая деятельность.

Перечень ключевых показателей эффективности по блоку организационной деятельности заведующих кафедрами приведен в таблице 3.

Перечень ключевых показателей эффективности по блоку управленческой деятельности заведующих кафедрами приведен в таблице 4.

Перечень ключевых показателей эффективности организационной деятельности заведующих кафедрами

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
1. Сохранность контингента обучающихся кафедры, (СКЗ)	%	<p>Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательным программам ВО, реализуемых кафедрой в предшествующем учебном году, от общей численности обучающихся кафедры, поступивших на обучение по соответствующим образовательным программам высшего образования.</p> $СКЗ = \frac{\sum СК_n}{n}; СК_n = \frac{K_n^{вып}}{K_n^{пост}} \cdot 100\%,$ <p>где n – количество ОП ВО, реализуемых кафедрой; $K_n^{вып}$ - количество обучающихся кафедры, успешно завершивших обучение по n-ой образовательной программе ВО; $K_n^{пост}$ - количество обучающихся, зачисленных на n-ую образовательную программу ВО.</p> <p>При расчете показателя учитываются результаты последнего фактического выпуска студентов, в предшествующем учебном году завершивших обучение по образовательным программам ВО (по всем формам обучения), реализуемых кафедрой, с учетом вышедших из академического отпуска в период нормативного срока освоения образовательной программы, и результаты набора на соответствующие образовательные программы. Расчет показателя производится в отношении очной формы обучения (при отсутствии очной – очно-заочной, при отсутствии очно-заочной – заочной).</p>
2. Сохранность контингента кафедры, обучающихся по договорам о целевом обучении, (ЦДз)	%	<p>Отношение количества обучающихся по договорам о целевом обучении, успешно завершивших обучение по образовательным программам высшего образования, к общей численности обучающихся, заключивших договора о целевом обучении по образовательным программам высшего образования.</p> $ЦДз = \frac{K_{цп}^{вып}}{K_{цп}^{пост}} \cdot 100\%,$ <p>где $K_{цп}^{вып}$ - численность обучающихся успешно, завершивших обучение по договорам о целевом обучении по образовательным программам высшего образования, реализованных кафедрой в предшествующем учебном году; $K_{цп}^{пост}$ – общая численность обучающихся договора о целевом обучении по образовательным программам высшего образования в течении всего периода обучения на образовательных программах высшего образования, реализованных кафедрой в предшествующем учебном году. Если на кафедре нет обучающихся, заключивших договора о целевом обучении, то показатель равен 0. Показатель рассчитывается в отношении очной формы обучения (при отсутствии очной – очно-заочной, при отсутствии очно-заочной – заочной).</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
3. Трудоустройство выпускников кафедр, (ТВз)	%	<p>Доля выпускников кафедр, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников кафедр.</p> $ТВз = \frac{K_{\text{труд}}}{K_{\text{вып}}} \cdot 100\%,$ <p>где $K_{\text{труд}}$ - количество выпускников кафедр, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска</p> <p>$K_{\text{вып}}$ - количество выпускников кафедр, успешно завершивших обучение.</p> <p>Показатель рассчитывается без учета призванных в ВС РФ, продолжающих обучение и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Учитывают выпускников, которые осуществляли трудовую деятельность по трудовому договору, договору гражданско-правового характера, являющихся действующими предпринимателями, самозанятыми (применявшими специальный налоговый режим), в течение календарного года, следующего за годом выпуска. Учитывают выпускников, очной формы обучения.</p>
4. Доля обучающихся кафедры по программам магистратуры, программам подготовки НИПК в аспирантуре (ДМАз)	%	<p>Отношение численности обучающихся кафедры по программам магистратуры и программам подготовки НИПК в аспирантуре в предшествующем календарном году, к общей численности обучающихся кафедры в предшествующем календарном году.</p> $ДМАз = \frac{K_{\text{М}}^{\text{оч}} + K_{\text{ас}}^{\text{оч}}}{K_{\text{М}}^{\text{оч}} + K_{\text{ас}}^{\text{оч}} + K_{\text{бак}}^{\text{оч}} + K_{\text{спеи}}^{\text{оч}}} \cdot 100\%,$ <p>где $K_{\text{бак}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам бакалавриата;</p> <p>$K_{\text{спеи}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам специалитета;</p> <p>$K_{\text{М}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры;</p> <p>$K_{\text{ас}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам подготовки НИПК в аспирантуре.</p> <p>Показатель учитывает обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, по очной форме обучения. Численность обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры рассчитывается по состоянию на 1 октября предшествующего года. Численность обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, рассчитывается по состоянию на 31 декабря предшествующего года.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
5. Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся на кафедрах по программам магистратуры и аспирантуры, программы подготовки НПК в аспирантуре, (ДИГЗ)	%	<p>Отношение численности иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся на кафедре по программам магистратуры и программам подготовки НПК в аспирантуре в предшествующем календарном году к численности обучающихся кафедры по программам магистратуры и программам подготовки НПК в аспирантуре в предшествующем календарном году.</p> $\text{ДИГЗ} = \frac{\text{ИН}_{\text{М}}^{\text{оч}} + \text{ИН}_{\text{АС}}^{\text{оч}}}{\text{К}_{\text{М}}^{\text{оч}} + \text{К}_{\text{АС}}^{\text{оч}}} \cdot 100\%,$ <p>где $\text{ИН}_{\text{М}}^{\text{оч}}$ - иностранные граждане и лица без гражданства, обучающиеся на кафедре по программам магистратуры, $\text{ИН}_{\text{АС}}^{\text{оч}}$ - иностранные граждане и лица без гражданства, обучающиеся на кафедре по программам подготовки НПК в аспирантуре, $\text{К}_{\text{М}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры, $\text{К}_{\text{АС}}^{\text{оч}}$ - численность обучающихся кафедры по программам подготовки НПК в аспирантуре</p> <p>Показатель учитывает обучающихся по программам магистратуры программам подготовки НПК в аспирантуре по очной форме обучения. Численность обучающихся по программам магистратуры рассчитывается по состоянию на 1 октября предшествующего года. Численность обучающихся по программам подготовки НПК в аспирантуре, рассчитывается по состоянию на 31 декабря предшествующего года.</p> <p>Если на кафедре нет обучающихся по программам магистратуры и подготовки НПК в аспирантуре, то показатель равен 0.</p>
6. Доля программ кафедры, имеющих профессионально-общественную аккредитацию/ международную аккредитацию, (ОАз)	%	<p>Отношение количества аккредитованных программ кафедры к общему количеству основных образовательных программ, реализуемых кафедрой в предшествующем учебном году.</p> $\text{ОАз} = \frac{\sum \text{ОП}_i^{\text{ак}}}{\sum \text{ОП}_i} \cdot 100\%,$ <p>где $\text{ОП}_i^{\text{ак}}$ - образовательная программа, имеющая профессионально-общественную аккредитацию/ международную аккредитацию; ОП_i - образовательная программа кафедры.</p> <p>Показатель рассчитывается при наличии действующих свидетельств о профессионально-общественной/международной аккредитации</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
7. Доля обучающихся, получивших дополнительную квалификацию, (ДКЗ)	%	<p>Отношение численности обучающихся кафедры по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию в предшествующем календарном году, к общей численности обучающихся кафедры по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения в предшествующем календарном году.</p> $ДКЗ = \frac{ДК_{М}^{оч} + ДК_{бак}^{оч} + ДК_{спец}^{оч}}{К_{М}^{оч} + К_{бак}^{оч} + К_{спец}^{оч}} \cdot 100\%,$ <p>где $ДК_{М}^{оч}$ - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры, получивших дополнительную квалификацию; $ДК_{бак}^{оч}$ - численность обучающихся по программам бакалавриата, получивших дополнительную квалификацию; $ДК_{спец}^{оч}$ - численность обучающихся кафедры по программам специалитета, получивших дополнительную квалификацию; $К_{М}^{оч}$ - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры; $К_{бак}^{оч}$ - численность обучающихся кафедры по программам бакалавриата; $К_{спец}^{оч}$ - численность обучающихся кафедры по программам специалитета.</p> <p>Показатель учитывает обучающихся по очной форме обучения по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, получивших на бесплатной основе во время освоения образовательной программы более одной квалификации, подтвержденной соответствующим удостоверением и (или) сертификатом, в том числе путем освоения части образовательной программы при помощи онлайн-курсов с получением подтвержденного сертификата. Если на кафедре нет обучающихся, получивших дополнительную квалификацию, то показатель равен 0.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
8. Доля обучающихся, завершивших обучение на «цифровой кафедре», (ЦКЗ)	%	<p>Доля студентов, успешно завершивших обучение по программам дополнительного профессионального образования «цифровой кафедры», в общей численности обучающихся, зачисленные на соответствующие программы дополнительного профессионального образования «цифровой кафедры» в предшествующем календарном году.</p> $\text{ЦКЗ} = \frac{\text{ЦК}_M^{\text{оч}} + \text{ЦК}_{\text{бак}}^{\text{оч}} + \text{ЦК}_{\text{спец}}^{\text{оч}}}{\text{К}_M^{\text{оч}} + \text{К}_{\text{бак}}^{\text{оч}} + \text{К}_{\text{спец}}^{\text{оч}}} \cdot 100\%,$ <p>где ЦК_М^{оч} - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры, завершивших обучение на «ЦК»; «ЦК»;</p> <p>ЦК_{бак}^{оч} - численность обучающихся по программам бакалавриата, завершивших обучение на «ЦК»;</p> <p>ЦК_{спец}^{оч} - численность обучающихся кафедры по программам специалитета, завершивших обучение на «ЦК»;</p> <p>К_М^{оч} - численность обучающихся кафедры по программам магистратуры, зачисленных на «ЦК»;</p> <p>К_{бак}^{оч} - численность обучающихся кафедры по программам бакалавриата, зачисленных на «ЦК»;</p> <p>К_{спец}^{оч} - численность обучающихся кафедры по программам специалитета, зачисленных на «ЦК»;</p> <p>Показатель учитывает программы дополнительного профессионального образования в области создания алгоритмов и компьютерных программ, пригодных для практического применения и (или) программам дополнительного профессионального образования, направленных на формирование навыков использования и освоения цифровых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, параллельно с освоением образовательной программы высшего образования.</p> <p>Если на кафедре нет обучающихся, зачисленных на «ЦК», то показатель равен 0.</p>
9. Выполнение плана по высокорейтинговому научным публикациям, (НПз)	Ед.	<p>Показатель учитывается при достижении минимального планового уровня на 1,0 ставку НПР по высокорейтинговому научным публикациям.</p> <p>Кафедры, достигшие минимального планового уровня, разбиваются на три группы:</p> <p>Группа 1 – первые 25 % в рейтинге</p> <p>Группа 2 – средние 50 % в рейтинге</p> <p>Группа 3 – последние 25 % в рейтинге</p> <p>Рейтинг составляется только по кафедрам, которые достигли минимальный плановый уровень (на 1,0 ставку НПР)</p>
10. Реализация образовательных программ с партнерами, (ОПз)	Ед.	<p>Количество образовательных программ, реализованных кафедрой при взаимодействии с одной и более организациями (с индустриальными партнерами, с образовательными организациями) при заключении соответствующего договора в предшествующем учебном году</p> $\text{ОПз} = \sum \text{ОП}_i,$ <p>где ОП_і – образовательная программа кафедры, реализуемая совместно с организациями-партнерами, при заключении соответствующего договора в предшествующем учебном году.</p>

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами и их расчет

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя	Расчетная формула
1. Внебюджетные доходы, (ВДз)	тыс. руб.	Объем денежных средств, полученный кафедрой от приносящей доход деятельности, кроме основной образовательной деятельности профессионального образования, в предшествующем календарном году.	$ВДз = \%_{ВД}^3 \cdot \frac{\sum ВД_i^{t-1}}{12} \cdot N_{ВД}, N_{ВД} = \frac{\sum ВД_i^{t-1}}{\sum ВД_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{ВД}^3$ – процент от объема денежных средств; $\sum ВД_i^{t-1}$ – внебюджетные доходы кафедры, полученные за реализацию дополнительных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход, а также финансовая поддержка оказанная благотворителями, жертвователями и спонсорами, в течение года предшествующему году расчета; $N_{ВД}$ – коэффициент прироста, равен отношению внебюджетных доходов, полученных кафедрой в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к внебюджетным доходам, полученным кафедрой в течение года (t-2) предшествующему году расчета. Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>
2. Внебюджетные доходы от коммерциализации РИД, (РИДз)	тыс. руб.	Объем денежных средств полученный работниками кафедры от коммерциализации РИД в течение года предшествующему году расчета.	$РИДз = \%_{РИД}^3 \cdot \frac{\sum РИД_i^{t-1}}{12} \cdot N_{РИД}, N_{РИД} = \frac{\sum РИД_i^{t-1}}{\sum РИД_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{РИД}^3$ – процент от объема денежных средств; $\sum РИД_i^{t-1}$ – денежные средства, полученных кафедрой от коммерциализации i-ого РИД, выполненного работником кафедры в течение года (t-1) предшествующему году расчета; $N_{РИД}$ – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных кафедрой от коммерциализации РИД в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных кафедрой от коммерциализации РИД в течение года (t-2) предшествующему году расчета. Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя	Расчетная формула
3. Внебюджетные доходы по хозяйственным работам, (ХДз)	тыс. руб.	Объем денежных средств по полученной кафедрой по хозяйственным работам в течение года предшествующему году расчета.	<p>году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p> $ХД_3 = \%_{ХД}^3 \cdot \frac{\sum ХД_i^{t-1}}{12} \cdot N_{ХД}, N_{ХД} = \frac{\sum ХД_i^{t-1}}{\sum ХД_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{ХД}^3$ – процент от объема денежных средств;</p> <p>$ХД_i^{t-1}$ – денежные средства, полученные кафедрой от i-ой хозяйственной работы, выполненной работником кафедры, в течение года (t-1) предшествующему году расчета;</p> <p>$N_{ХД}$ – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных кафедрой по хозяйственным работам в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных кафедрой по хозяйственным работам в течение года (t-2) предшествующему году расчета.</p> <p>Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>
4. Внебюджетные доходы по грантовым работам, (ГРз)	тыс. руб.	Объем денежных средств по полученной кафедрой по грантовым работам в течение года предшествующему году расчета.	$ГР_3 = \%_{ГР}^3 \cdot \frac{\sum ГР_i^{t-1}}{12} \cdot N_{ГР}, N_{ГР} = \frac{\sum ГР_i^{t-1}}{\sum ГР_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{ГР}^3$ – процент от объема денежных средств;</p> <p>$ГР_i^{t-1}$ – денежные средства, полученные кафедрой от i-ой грантовой работы, выполненной работником кафедры, в течение года (t-1) предшествующему году расчета;</p> <p>$N_{ГР}$ – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных кафедрой по грантовым работам в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных кафедрой по грантовым работам в течение года (t-2) предшествующему году расчета.</p> <p>Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>

2.2. Порядок назначения стимулирующей выплаты заведующим кафедрами за эффективность деятельности

2.2.1. Фактические значения ключевых показателей по блоку организационной деятельности сопоставляется с утвержденными критериальными значениями/диапазонами значений и определяется в какой один из 4-х уровней эффективности они попадают.

Каждому уровню эффективности соответствует определенное значение коэффициента показателя, а именно:

- если значение показателя попадает в Уровень 1, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 0 ($k = 0$);

- если значение показателя попадает в Уровень 2, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1 ($k = 1$);

- если значение показателя попадает в Уровень 3, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,25 ($k = 1,25$);

- если значение показателя попадает в Уровень 4, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,5 ($k = 1,5$).

2.2.2. Расчет значения общего коэффициента (\bar{k}_3) по блоку организационной деятельности заведующих кафедрами, производится как среднее арифметическое значение коэффициентов по десяти показателям, входящим в этот блок:

$$\bar{k}_3 = \frac{\sum_{i=1}^{10} k_i}{10}. \quad (3)$$

2.2.3. При определении персонального размера ежемесячной стимулирующей выплаты заведующих кафедрами на текущий календарный год используется формула (4):

$$Ст_3 = \bar{k}_3 \times База_3 + ВД_3 + РИД_3 + ХД_3 + ГР_3, \quad (4)$$

где \bar{k}_3 – общий коэффициент по блоку организационной деятельности заведующих кафедрами;

База₃ – фиксированное значение базовой стимулирующей ежемесячной выплаты заведующего кафедрой на текущий календарный год;

ВД₃ – Внебюджетные доходы;

РИД₃ – Внебюджетные доходы от коммерциализации РИД;

ХД₃ – Внебюджетные доходы по хоздоговорным работам;

ГР₃ – Внебюджетные доходы по грантовым работам.

2.2.4. Комиссия по оценке эффективности деятельности заведующих кафедрами, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности заведующих кафедрами. По итогам рассмотрения комиссией результатов эффективности деятельности заведующих кафедрами Комиссия принимает решение о размере их стимулирующих выплат на будущий период.

2.2.5. Размер базового значения ежемесячной стимулирующей выплаты заведующего кафедрой (База_з), значения процентов от объема денежных средств ($\%_{\text{вд}}^3$, $\%_{\text{рид}}^3$, $\%_{\text{хд}}^3$, $\%_{\text{гр}}^3$) и максимальный размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности заведующего кафедрой (Ст_з) определяются ежегодно решением Комиссии и зависят от объема средств университета, направляемых на стимулирующие выплаты.

2.2.6. Критериальные значения/диапазон значений показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами корректируются ежегодно и утверждаются Ученым советом университета.

2.2.7. Расчет показателей производится в период с 01.01 по 20.01 текущего года.

3. Оценка эффективности деятельности директора высшей школы/ института/ филиала

3.1. Ключевые показатели оценки эффективности деятельности директора высшей школы / института / филиала

Оценка эффективности деятельности директоров высших школ / институтов / филиалов производится по двум блокам:

- организационная деятельность;
- управленческая деятельность.

Перечень ключевых показателей эффективности по блоку организационной деятельности директора высшей школы/института/филиала приведен в таблице 5.

Перечень ключевых показателей эффективности по блоку управленческой деятельности директора высшей школы/института/филиала приведен в таблице 6.

Таблица 5

Перечень ключевых показателей эффективности организационной деятельности директора высшей школы/института/филиала

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
1. Качество набора на 1 курс (КН _д)	балл	Значение показателя определяется как средний балл ЕГЭ, зачисленных на 1 курс по программам бакалавриата и специалитета очной формы обучения за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости обучения в текущем учебном году (<i>без учета среднего балла вступительных испытаний и дополнительных вступительных испытаний обучающихся, принятых по его результатам на обучение по программам бакалавриата и специалитета</i>) по высшей школе/ институту/ филиалу, и сравнивается со средним баллом ЕГЭ по университету.
2. Сохранность контингента обучающихся высшей школы/института/филиала (СК _д)		<p>Определение уровня высшей школы / института / филиала по показателю «Сохранность контингента обучающихся» с учетом уровня кафедр по данному показателю, входящих в состав высшей школы / института / филиала.</p> $СК_{д} = \frac{\sum K_{кафi}^{СК}}{n},$ <p>где $K_{кафi}^{СК}$ – значение коэффициента i-ой кафедры высшей школы/института/филиала по показателю «Сохранность контингента обучающихся кафедр»; n – количество кафедр, входящих в состав высшей школы/института/филиала.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
3. Доля ППС кафедр в возрасте до 39 лет в высшей школы / института / филиала, (ППСз)	%	<p>Отношение среднечисленной численности работников кафедр высшей школы / института / филиала, трудоустроенных в предшествующем календарном году по основному месту работы из числа профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет, к общей численности профессорско-преподавательского состава кафедр высшей школы / института / филиала в предшествующем календарном году.</p> $\text{ППСз} = \frac{\sum \text{ППС}_{j < 39}}{\sum \text{ППС}_j} \cdot 100\%,$ <p>где $\text{ППС}_{j < 39}$ – численности работников кафедр высшей школы / института / филиала из числа ППС, в возрасте до 39 лет по основному месту работы;</p> <p>ППС_j – общая численность работников высшей школы / института / филиала кафедр из числа ППС по основному месту работы.</p>
4. Доля обучающихся по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре, (ДМАд)		<p>Определение уровня высшей школы / института / филиала по показателю «Доля обучающихся кафедр по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре» с учетом уровня кафедр по данному показателю, входящих в состав высшей школы / института / филиала.</p> $\text{ДМА}_д = \frac{\sum K_{\text{каф}}^{\text{дма}}}{n},$ <p>где $K_{\text{каф}}^{\text{дма}}$ – значение коэффициента i-ой кафедры высшей школы/института/филиала по показателю «Доля обучающихся кафедр по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре»;</p> <p>n – количество кафедр, входящих в состав высшей школы/института/филиала.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
5. Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре, (ДИГ _д)		<p>Определение уровня высшей школы / филиала по показателю «Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся на кафедре по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре» с учетом уровня кафедр по данному показателю, входящих в состав высшей школы / института / филиала.</p> $ДИГ_{д} = \frac{\sum K_{кафi}^{ДИГ}}{n},$ <p>где $K_{кафi}^{ДИГ}$ – значение коэффициента i-ой кафедры высшей школы/института/филиала по показателю «Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся на кафедре по программам магистратуры, программам подготовки НПК в аспирантуре»;</p> <p>n – количество кафедр, входящих в состав высшей школы/института/филиала.</p>
6. Доля программ имеющих профессионально-общественную аккредитацию / международную аккредитацию, (ОА _д)		<p>Определение уровня высшей школы / института / филиала по показателю «Сохранность контингента обучающихся» с учетом уровня кафедр по данному показателю, входящих в состав высшей школы / института / филиала</p> $ОА_{д} = \frac{\sum K_{кафi}^{ОА}}{n},$ <p>где $K_{кафi}^{ОА}$ – значение коэффициента i-ой кафедры высшей школы/института/филиала по показателю «Доля программ кафедр имеющих профессионально-общественную аккредитацию / международную аккредитацию»;</p> <p>n – количество кафедр, входящих в состав высшей школы/института/филиала.</p>
7. Численность лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации или программам профессиональной переподготовки, (ПК _д)	чел.	<p>Выполнение планового показателя высшей школой / институтом / филиалом за предшествующий календарный год по численности лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации, и программам профессиональной переподготовки</p> $ПК_{д} = \frac{\sum ПК_i}{ПК_{план}} \cdot 100\%,$ <p>где $ПК_i$ – численность лиц, прошедших обучение по программам повышения квалификации или программам профессиональной переподготовки за предшествующий календарный год.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя, формула для расчета показателя
8. Медиаактивность высшей школы/института / филиала, (МАд)	Публ. в месяц	Количество упоминаний о высшей школе / институте / филиале, его разработках и мероприятиях в зарубежной и национальной прессе (публикации, сюжеты в Интернете, печатных, теле и радио СМИ) с обязательной публикацией на сайте ЮУрГУ.
9. Выполнение плана по высокорейтинговому научным публикациям высшей школой/ институтом / филиалом (НПд)		<p>Определение уровня высшей школы / института / филиала по показателю «Выполнение плана по высокорейтинговому научным публикациям» с учетом уровня кафедр по данному показателю, входящих в состав высшей школы / института / филиала.</p> $НП_{д} = \frac{\sum K_{кафi}^{НП}}{n}$ <p>где $K_{кафi}^{НП}$ – значение коэффициента i-ой кафедры высшей школы/института/филиала по показателю «Выполнение плана по высокорейтинговому научным публикациям»;</p> <p>n – количество кафедр, входящих в состав высшей школы/института/филиала.</p>
10. Реализация кафедрами высшей школы/ института / филиала образовательных программ с партнерами (ОПд)	Ед.	<p>Количество образовательных программ, реализуемых с партнерами, выполняемых кафедрами высшей школы / института / филиала в предшествующем учебном году</p> $ОП_{д} = \sum K_{кафi}^{ОП}$ <p>где $K_{кафi}^{ОП}$ – количество программ реализуемых с партнерами i-ой кафедры высшей школы /института/филиала в предшествующем учебном году</p>

Перечень ключевых показателей эффективности управленческой деятельности директора высшей школы/института/филиала и их расчет

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя	Расчетная формула
1. Объем средств, привлеченных высшей школой / институтом / филиалом за реализацию программ дополнительного образования детей и взрослых в предшествующем календарном году, (ДОд)	тыс. руб.	Объем средств, поступивших от реализации программ дополнительного образования высшей школы / института / филиала в течение календарного года предшествующему году расчета.	$DO_d = \%_{DO}^A \cdot \frac{\sum DO_i^{t-1}}{12} \cdot N_{DO}, N_{DO} = \frac{\sum DO_i^{t-1}}{\sum DO_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{DO}^A$ – процент от объема денежных средств;</p> <p>DO_i^{t-1} – доходы, полученные от реализации программ дополнительно образования i-ой кафедрой высшей школы/института/филиала в течение года предшествующему году расчета;</p> <p>N_{DO} – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом от реализации программ дополнительного образования в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом от реализации программ дополнительного образования в течение года (t-2) предшествующему году расчета.</p> <p>Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>
2. Внебюджетные доходы от коммерциализации РИД, (РИДд)	тыс. руб.	Объем денежных средств полученный высшей школой/институтом/филиалом от коммерциализации РИД в течение года предшествующему году расчета.	$RID_d = \%_{RID}^A \cdot \frac{\sum RID_i^{t-1}}{12} \cdot N_{RID}, N_{RID} = \frac{\sum RID_i^{t-1}}{\sum RID_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{RID}^A$ – процент от объема денежных средств;</p> <p>RID_i^{t-1} – доходы, полученные от коммерциализации РИДов i-ой кафедрой высшей школы/института/филиала, полученные в течение года (t-1) предшествующему году расчета;</p> <p>N_{RID} – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом от коммерциализации РИД в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом от коммерциализации РИД в течение года (t-2) предшествующему году расчета.</p> <p>Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>

Название показателя	Ед. изм.	Описание показателя	Расчетная формула
3. Внебюджетные доходы по хозяйственным работам, (ХДд)	тыс. руб.	Объем денежных средств полученный высшей школой/институтом/филиалом по хозяйственным работам в течение года предшествующему году расчета.	$ХДд = \%_{ХД}^Д \cdot \frac{\sum ХД_i^{t-1}}{12} \cdot N_{ХД} \cdot N_{ХД} = \frac{\sum ХД_i^{t-1}}{\sum ХД_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{ХД}^Д$ – процент от объема денежных средств; $ХД_i^{t-1}$ – доходы, полученные по хозяйственным работам i-ой кафедрой высшей школы/института/филиала, полученные в течение года (t-1) предшествующему году расчета; $N_{ХД}$ – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом по хозяйственным работам в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом по хозяйственным работам в течение года (t-2) предшествующему году расчета. Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>
4. Внебюджетные доходы по грантовым работам, (ГРд)	тыс. руб.	Объем денежных средств полученный высшей школой/институтом/филиалом по грантовым работам в течение года предшествующему году расчета.	$ГРд = \%_{ГР}^Д \cdot \frac{\sum ГР_i^{t-1}}{12} \cdot N_{ГР} \cdot N_{ГР} = \frac{\sum ГР_i^{t-1}}{\sum ГР_i^{t-2}}$ <p>где $\%_{ГР}^Д$ – процент от объема денежных средств; $ГР_i^{t-1}$ – доходы, полученные по грантовым работам i-ой кафедрой высшей школы/института/филиала, полученные в течение года (t-1) предшествующему году расчета; $N_{ГР}$ – коэффициент прироста, равен отношению денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом по грантовым работам в течение года (t-1) предшествующему году расчета, к объему денежных средств, полученных высшей школой/институтом/филиалом от коммерциализации РИД в течение года (t-2) предшествующему году расчета. Если показатель не реализовывался в течение года (t-2) предшествующему году расчета, то коэффициент прироста равен 1.</p>

3.2. Порядок назначения стимулирующей выплаты директорам высших школ/ институтов/ филиалов за эффективность деятельности

3.2.1. Фактические значения ключевых показателей по блоку организационной деятельности сопоставляется с утвержденными критериальными значениями/диапазонами значений и определяется в какой один из 4-х уровней эффективности они попадают.

Каждому уровню эффективности соответствует определенное значение коэффициента показателя, а именно:

- если значение показателя попадает в Уровень 1, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 0 ($k = 0$);
- если значение показателя попадает в Уровень 2, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1 ($k = 1$);
- если значение показателя попадает в Уровень 3, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,25 ($k = 1,25$);
- если значение показателя попадает в Уровень 4, то значение коэффициента по данному показателю принимается равным 1,5 ($k = 1,5$).

2.2.2. Расчет значения общего коэффициента (\bar{k}_d) по блоку организационной деятельности директора высшей школы / института / филиала, производится как среднее арифметическое значение коэффициентов по десяти показателям, входящим в этот блок:

$$\bar{k}_d = \frac{\sum_{i=1}^{10} k_i}{10}, \quad (5)$$

3.2.3. При определении персонального размера ежемесячной стимулирующей выплаты директора высшей школы/института/филиала на текущий календарный год используется формула (6):

$$Ст_d = \bar{k}_d \times База_d + ДО_d + РИД_d + ХД_d + ГР_d, \quad (6)$$

где \bar{k}_d – общий коэффициент по блоку организационной деятельности;

База_d – фиксированное значение базовой стимулирующей ежемесячной выплаты директора высшей школы/ института/ филиала на текущий календарный год;

ДО_d– Объем средств, привлеченных высшей школой / институтом / филиалом за реализацию программ дополнительного образования детей и взрослых;

РИД_d– Внебюджетные доходы от коммерциализации РИД;

ХД_d–Внебюджетные доходы по хоздоговорным работам;

ГР_d–Внебюджетные доходы по грантовым работам.

3.2.4. Комиссия по оценке эффективности деятельности директоров высших школ/институтов/филиалов, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности директоров высших школ/институтов/филиалов. По итогам рассмотре-

ния комиссией результатов деятельности директоров высших школ/институтов/филиалов Комиссия принимает решение о размере их стимулирующих выплат на будущий период.

3.2.5. Размер базового значения ежемесячной стимулирующей выплаты директора высшей школы/института/филиала ($База_d$), значения процентов от объема денежных средств ($\%_{вд}^d$, $\%_{рид}^d$, $\%_{хд}^d$, $\%_{гр}^d$) и максимальный размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности ($Ст_d$) директора высшей школы/института/ филиала определяются ежегодно решением Комиссии и зависят от объема средств университета, направляемых на стимулирующие выплаты.

3.2.6. Критериальные значения/диапазон значений показателей эффективности деятельности директора высшей школы/института/ филиала корректируются ежегодно и утверждаются Ученым советом университета.

3.2.7. Расчет показателей производится в период с 01.01 по 20.01 текущего года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат

№	Показатель	Балл	Примечание	
Подготовка и аттестация кадров высшей научной квалификации				
1	Защита докторской диссертации в отчетном году	20	Разовая	
2	Защита кандидатской диссертации в отчетном году	10	Разовая	
3	Научному консультанту за подготовку доктора наук в отчетном году (из числа докторантов и сотрудников университета)	15	За каждого соискателя	
4	Научному руководителю за подготовку кандидата наук за отчетный период (из числа аспирантов и сотрудников университета) (за каждого)	10	За каждого соискателя	
5	Получение ученой степени в зарубежном университете (PhD и пр.)	10	Разовая	
6	Работа в диссертационном совете ЮУрГУ:		За каждую защиту	
	6.1	Председатель		3
	6.2	Заместитель председателя		2
	6.3	Ученый секретарь		3
	6.4	Член диссертационного совета		1
7	Оппонирование диссертации в диссертационном совете ЮУрГУ стороннего соискателя	3	За каждую работу	
8	Работа в качестве эксперта ВАК	1		
Научная деятельность				
9	Научные публикации в рецензируемых изданиях**:		Пропорционально на число всех авторов, имеющих в публикации российскую аффилиацию. При наличии нескольких аффилиаций автора, балл делится на количество российских аффилиаций. Не более 300 баллов в год	
	9.1	Группа А – TOP-1% SNIP или JIF		100
	9.2	Группа В – TOP-5% SNIP или JIF		65
	9.3	Группа С – TOP-10% SNIP или JIF		50
	9.4	Группа D – Q1 SNIP или JIF		35
	9.5	Группа E – Q2 SNIP или JIF + ANCI		20
	9.6	Группа F – Q3 SNIP или JIF + RSCI (которые не попали в группы А-Е)		12
	9.7	Группа G – Q4 SNIP или JIF + ВАК(К1-К2)	5	Пропорционально на число всех авторов, имеющих в публикации российскую аффилиацию. При наличии нескольких аффилиаций ав-

№	Показатель	Балл	Примечание
			тора, балл делится на количество российских аффилиаций. Не более 40 баллов в год
10	Участие в подготовке заявки на конкурсы (ПП 218, ПП 220, РНФ, общеуниверситетские заявки на федеральные конкурсы и др.)	3	За каждую поданную заявку при наличии официальных подтверждающих документов и подачи информации в УНИД
11	Коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности	0,15 балла за 1 тыс. руб. от авторского вознаграждения	Назначается всем авторам РИД, после поступления средств в университет по лицензионному договору, пропорционально авторскому вознаграждению. Но не более 200 баллов в год
12	Объем НИОКР	0,1 балла за 1 тыс. руб. от ФОТ за хозяйственные работы; 0,08 за 1 тыс. руб. от ФОТ за гранты	Назначается участнику временного трудового коллектива, реализовавшему НИОКР в течение года, предшествующему году расчета, после сдачи актов выполненных работ в УНИД/отчета о НИР грантодателю и поступления средств на счет ЮУрГУ, пропорционально вкладу в реализацию работ. Но не более 300 баллов в год
Издательская деятельность			
13	Издание научной монографии (словаря, справочника):		Пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ, либо при наличии оформленных подтверждающих документов пропорционально вкладу авторов
	12.1 На иностранном языке в зарубежном издательстве	10	
	12.2 На русском языке в центральных издательствах (г. Москва, г. Санкт-Петербург)	5	
	12.3 На русском языке в других издательствах (в т.ч. вузовских)	3	
	12.4 Глава в коллективной монографии	1	
14	Издание, переиздание учебников:		Пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ
	Издание учебника:		
	13.1 в центральных издательствах	6	
	13.2 в прочих издательствах	3	

№	Показатель	Балл	Примечание
	Переиздание учебника: 13.3 в центральных издательствах 13.4 в прочих издательствах	2 1	
15	Работа в редколлегии журнала, издаваемого ЮУрГУ, и входящего в список ВАК РФ	1	
Организация научных, научно-практических, спортивных и творческих мероприятий			
16	Организация научных конференций с участием ЮУрГУ в качестве организатора/соорганизатора	3	За каждое мероприятие при наличии официальных подтверждающих документов
17	Участие в организации и проведении различного рода мероприятий (вне основных должностных обязанностей): - профориентационные; - олимпиады для студентов и школьников; - конференции; - творческие выставки и конкурсы; - спортивно-массовые - патриотического воспитания (вне рамок кураторской работы); - дни карьеры, дни открытых дверей	1	За каждое мероприятие, но не более 20 баллов в год при наличии официальных подтверждающих документов
Участие в научных, научно-практических, спортивных и творческих мероприятиях			
18	Подготовка доклада и участие с очным докладом: 18.1 на международной конференции	1	За каждый доклад, но не более 30 баллов в год, при наличии официальных подтверждающих документов*
	18.2 на русском языке на всероссийской конференции	0,5	
	18.3 на русском языке на региональной конференции	0,5	
19	Подготовка студентов или аспирантов ЮУрГУ к олимпиадам	3	Разовая при наличии официальных подтверждающих документов
20	Подготовка призеров олимпиад	3	За каждого при наличии официальных подтверждающих документов
21	Подготовка студентов или аспирантов ЮУрГУ к развитию инноваций: УМНИК; СТАРТ; Студенческий стартап и т.п.	3	За каждую поданную заявку при наличии официальных подтверждающих документов и подачи информации в УНИД
22	Подготовку экспонатов и демонстрационных образцов для участия в выставках	3	За 1 выставку при наличии официаль-

№	Показатель	Балл	Примечание
			ных подтверждающих документов
23	Подготовка сборной команды вуза для участия в спортивных мероприятиях, творческих конкурсах	2	За каждое мероприятие, но не более 20 баллов в год при наличии официальных подтверждающих документов
Общественная деятельность			
24	Получение почетного звания или государственной награды	2	За каждую награду
25	Работа в научно-методических советах и комиссиях федерального и регионального уровня при государственных и муниципальных органах и учреждениях	1	За каждое мероприятие, но не более 20 баллов в год при наличии официальных подтверждающих документов

* сертификат участника, программа конференции с указанием доклада участника

**Учитываются статьи типов «Article» / «Статья», «Review» / «Обзорная статья») или «Conference paper» / «Материалы конференции», опубликованные в изданиях, входящих в Перечень изданий ЮУрГУ (далее – Перечень) с градацией на группы (основан на «Белом списке» (journalrank.rcsi.science) и Перечне рецензируемых научных изданий ВАК с категорированием (vak.minobrnauki.gov.ru)). Перечень составляется научной библиотекой ЮУрГУ и обновляется 1 раз в год (после обновления журнальных метрик).

Расчет показателей осуществляется ежеквартально.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

I. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 5 мая 2008 г. N 217н)

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Учебный мастер, диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе	14 600
Специалист по учебно-методической работе учебно-методического управления	17 900
Специалист по учебно-методической работе аспирантуры	15 600
2 квалификационный уровень	
Учебный мастер II категории, специалист по учебно-методической работе II категории	15 700
3 квалификационный уровень	
Тьютор, учебный мастер I категории, специалист по учебно-методической работе I категории	17 200

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Ассистент (доктор наук)	30 800
Ассистент (кандидат наук)	26 800
Ассистент (без ученой степени)	23 800
Преподаватель (доктор наук)	31 500
Преподаватель (кандидат наук)	26 800
Преподаватель (без ученой степени)	23 800
Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института), заместители руководителей структурных подразделений, относящихся ко 2му квалификационному уровню	23 800
Директор лингвистического центра	40 000
Директор МВА-центра	30 000

Директор научно-исследовательского центра	36 400
Директор центра компьютерного инжиниринга	43 400
Директор центра специального управления	24 000
Директор центра творчества и досуга	29 000
Директор центра управления научной и инновационной деятельности	45 000
Директор школы бизнеса	26 000
Директор физкультурно-спортивного клуба	31 300
Заведующий лабораторией научно-образовательного центра "Биомедицинские технологии"	25 000
Заведующий сектором управления информатизации	25 000
Заместитель начальника отдела стратегического развития - проектного офиса	30 000
Заместитель директора лингвистического центра	30 000
Заместитель директора центра дополнительного образования	30 000
Заместитель директора физико-математической школы	37 800
Заместитель руководителя учебно-спортивного комплекса	41 600
Заместитель начальника управления комплексной безопасности	31 500
Заместитель начальника управления информатизации	26 000
Заместитель начальника отдела международного сотрудничества	25 000
Заместитель начальника управления по внеучебной работе	33 000
Заместитель начальника управления по развитию карьерной траектории иностранных студентов и выпускников	45 000
	45 000
Заместитель начальника управления планово-экономической деятельности	
Заместитель начальника управления маркетинга, брендинга и стратегических коммуникаций	35 800
Заместитель начальника центра по военно-политической работе	60 000
Заместитель руководителя по правовым вопросам	25 000
Заместитель руководителя учебно-спортивного комплекса	41 600
Начальник отдела стратегического развития - проектного офиса	50 000
Начальник пресс-службы	40 800
Начальник вычислительного центра	32 000
Начальник информационно-вычислительного центра	29 000
Начальник коммерческой службы	52 000
Начальник отдела научной библиотеки	24 500
Начальник отдел развития	40 000
Начальник отдела по внеучебной и воспитательной работе	24 000
Начальник отдела управления по работе с кадрами	30 000
Начальник отдела управления международного сотрудничества	30 000
Начальник отдела организации международного научного сотрудничества	40 600
Начальник отдела управления международного сотрудничества	
Начальник отдела управления комплексной безопасности	31 000
Начальник отдела информационной безопасности специального управления	24 000
Начальник отдела управления капитального ремонта	26 000
Начальник отдела управления планово-экономической деятельности	25 800
Начальник отдела учебно-методического управления	26 400
Начальник отдела юридического управления	25 300
Начальник отдела гражданской обороны	35 000
Начальник отдела главной бухгалтерии	24 000

Начальник отдела коммерческой службы	24 000
Начальник отдела глобальных сетевых технологий	26 000
Начальник службы управления научной и инновационной деятельности	35 000
Начальник службы делопроизводства	35 000
Помощник ректора	26 000
Руководитель лаборатории суперкомпьютерного моделирования	37 600
Руководитель легкоатлетического манежа	25 000
Руководитель тренажерного центра «Олимпия»	25 000
Руководитель зала групповых программ	25 000
Руководитель отдела развития научно-исследовательского института	40 000
2 квалификационный уровень	
Старший преподаватель (доктор наук) (начальник цикла)	33 800
Старший преподаватель (кандидат наук) (начальник цикла)	29 250
Старший преподаватель (без ученой степени) (начальник цикла)	26 250
Начальник управления профессиональной ориентации и организации приема, директор физико-математической школы	50 000
Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей, заместители руководителей структурных подразделений, относящихся к 3му квалификационному уровню	26 250
Заместитель директора научной библиотеки	30 000
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	30 000
Заместитель начальника управления по работе с кадрами-начальник отдела кадров работников университета	45 000
Начальник мобилизационного управления	26 300
Начальник управления - главный энергетик	35 500
Начальник управления безопасности	57 500
Начальник управления капитального ремонта	27 000
Начальник управления международного сотрудничества	56 000
Начальник управления планово-экономической деятельности	50 000
Начальник управления по внеучебной работе	40 000
Руководитель учебно-спортивного комплекса	52 000
3 квалификационный уровень	
Доцент (доктор наук) (заместитель начальника кафедры)	37 600
Доцент (кандидат наук) (заместитель начальника кафедры)	32 400
Доцент (без ученой степени) (заместитель начальника кафедры)	29 400

Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебнопроизводственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, международных связей, ординатуры, экономического (финансово-экономического, финансового), ; начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения, главный бухгалтер филиала	29 400
Советник при ректорате-руководитель службы развития	29 400
Директор научной библиотеки	31 200
Директор центра деловых инициатив	29 500
Директор центра информационных ресурсов и современных образовательных технологий	40 000
Начальник управления информатизации	41 000
Начальник управления по работе с кадрами	53 000
Начальник учебно-методического управления	57 400
Начальник юридического управления	53 000
4 квалификационный уровень	
Профессор (доктор наук)	44 300
Профессор (кандидат наук)	37 700
Профессор (без ученой степени)	33 400
Заместитель руководителя департамента	30 000
Заместитель начальника управления научной и инновационной деятельности	50 000
5 квалификационный уровень	
Заведующий кафедрой (доктор наук)	49 400
Заведующий кафедрой (кандидат наук)	42 800
Заведующий кафедрой (без ученой степени)	37 800
Заместитель декана факультета (доктор наук)	42 000
Заместитель декана факультета (кандидат наук)	38 000
Заместитель декана факультета (без ученой степени)	35 000
Заместитель проректора	50 000
Руководитель департамента	50 000
Заместитель директора научно-производственного института " Учебная техника и технологии"	35 000
Заместитель директора института, филиала, высшей школы (доктор наук)	42 000
Заместитель директора института, филиала, высшей школы (кандидат наук)	38 000

Заместитель директора института, филиала, высшей школы (без ученой степени)	35 000
6 квалификационный уровень	
Декан факультета (доктор наук)	57 600
Декан факультета (кандидат наук)	52 000
Декан факультета (без ученой степени)	46 000
Директор (руководитель) филиала или института (высшей школы), являющегося структурным подразделением образовательного учреждения (доктор наук)	63 500
Директор (руководитель) филиала или института (высшей школы), являющегося структурным подразделением образовательного учреждения (кандидат наук)	57 200
Директор (руководитель) филиала или института (высшей школы), являющегося структурным подразделением образовательного учреждения (без ученой степени)	50 800
Директор научно-производственного института " Учебная техника и технологии"	37 800

II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 5 мая 2008 г. N 216н)

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	13 000

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	17 100
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17 900
4 квалификационный уровень	
Преподаватель *(1), переподаватель курсов подготовки водителей, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший методист	19 500

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Заведующий социально-педагогической службой	21 400
Начальник отдела многопрофильного колледжа	21 700
2 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного подразделения начального и среднего профессионального образования, руководитель учебной части, руководитель производственной практики	23 300

*(1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 247н)

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; табельщик; учетчик; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	13 000
Дежурный управления комплексной безопасности	13 700
Дежурный по приему и выдачи оружия	15 000
Дежурный бюро пропусков	13 000
Делопроизводитель ректората	17 400
Инспектор по учету главной бухгалтерии	14 000
Инспектор по учету отдела рекламных технологий и оперативной печати	15 000
Калькулятор	14 000
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	14 000
Старший дежурный бюро пропусков	14 000
Старший дежурный	14 000

**Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности
служащих второго уровня"**

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Агент коммерческий; агент торговый; администратор; диспетчер; инспектор; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник; заместитель заведующего студенческим общежитием	13 800
Диспетчер управления энергетики	15 000
Диспетчер учебно-методического управления	14 000
Инспектор вычислительного центра	17 000
Инспектор коммерческой службы	20 400
Инспектор центра международных образовательных программ	15 000
Инспектор аспирантуры	15 000
Инспектор управления международного сотрудничества	20 000
Инспектор по кадрам	16 000
Инспектор отдела стратегического развития - проектного офиса	20 000
Лаборант научно-исследовательского центра спортивной науки	15 000
Системный администратор	15 000
Специалист паспортно-визовой работы	22 000
Специалист по работе с иностранными гражданами	19 000
Техник управления комплексной безопасности	15 200
Техник управления капитального ремонта	14 000
Художник издательского центра	25 000
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория, заведующий залом	15 100
Старший администратор тренажерного центра "Олимпия"	18 000
Старший инспектор мобилизационного управления	15 800
Старший инспектор по кадрам	17 000
Старший инспектор управления международного сотрудничества	21 700
Старший инспектор учебно-методического управления	16 000
Старший оператор диспетчерской службы	15 100

3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16 300
Заведующий столовой	30 000
Заведующий производством (шеф-повар)	20 000
Заведующий студенческого общежития	16 300
Начальник хозяйственного отдела	16 300
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 100
Механик гаража	17 100
Мастер	21 000
Мастер участка научно-исследовательского института	17 400
Заместитель начальника ремонтно-строительного участка	18 000
Старший мастер участка	17 100
5 квалификационный уровень	
Начальник цеха	18 700
Начальник гаража	19 700
Начальник мастерской, начальник смены	18 200
Начальник ремонтно-строительного участка	22 600
Начальник участка по эксплуатации лифтового хозяйства	21 000
Начальник участка управления капитального ремонта	19 600

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности
служащих третьего уровня"**

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер-технолог; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер-программист; инженер по метрологии; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; менеджер; менеджер проектов; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; метролог; переводчик; переводчик синхронный; психолог; программист; социолог; специалист по кадрам; специалист по информационно-аналитической работе; специалист по рекламе; специалист по безопасности объектов; специалист по информационным ресурсам; специалист по инновационной работе; специалист по сопровождению проектов; специалист по звукозаписи и обработке звука; специалист по охране труда; специалист по связям с общественностью; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; экономист; эксперт; юрист-консульт	19 600

Аналитик отдела организации международного научного сотрудничества	28 000
Инженер-программист учебно-спортивного комплекса	25 000
Документовед- специалист по работе с обращениями граждан	19 600
Маркетолог	20 000
Профконсультант	20 000
Специалист по защите информации	20 000
Специалист по маркетингу	20 000
Специалист по подготовке проектов	25 000
Специалист по нормированию и оплате труда	19 600
Экскурсовод	19 600
Экономист управления научной и инновационной деятельности	21 000
Экономист физико-математического школы	32 400
Экономист отдела стратегического развития - проектного офиса	25 000
Электроник научной библиотеки	19 600
Юрисконсульт юридического управления	20 400
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	21 200
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	22 400
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	23 900
Ведущий менеджер отдела маркетинга учебно-спортивного комплекса	24 000
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	25 800
Главный инженер службы главного инженера учебно-спортивного комплекса	30 000
Заместитель главного бухгалтера	31 200
Первый заместитель главного бухгалтера	42 800

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Руководитель службы охраны труда	27 800
2 квалификационный уровень	
Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, метролог, специалист по защите информации, эксперт)	29 100
Главный аналитик - руководитель направления по стратегии развития электроэнергетики	29 100
Главный механик	29 100
Главный технолог	33 400
Главный инженер	31 200
Главный конструктор	39 000
Главный энергетик	29 100

**IV. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих
(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 29 мая 2008 г. N 248н)**

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель мототранспортных средств; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщика; курьер; кондитер; лифтер; маляр; маникюрша; машинист подъемной машины; оператор копировальных и множительных машин; оператор видеозаписи; парикмахер; педикюрша; полотер; рабочий по стирке белья; садовник; слесарь-сантехник; слесарь по ремонту автомобилей; телеграфист; телефонист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; швейцар; штукатур; буфетчик; стрелок; лифтер; повар; маляр; оператор станков с программным управлением; строж (вахтер); радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования	13 000
Инспектор по режиму	13 000
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции	15 000
Формовщик стеклопластиковых изделий	15 000
Электромонтер охранно-пожарной сигнализации	13 300
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	13 500

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 000
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	15 000
Слесарь-электромонтажник	15 000
Электромеханик по лифтам	17 000
Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	16 000
Электромонтер охранно-пожарной сигнализации	15 500

2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 000
Электромонтер охранно-пожарной сигнализации	15 700
Электромеханик по лифтам	17 000
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 500
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	18 000

V. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня"

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. N 341н)

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Редактор телевидения (радиовещания)	11 280
2 квалификационный уровень	
Корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	11 280
3 квалификационный уровень	
Видеооператор, режиссер телевидения	11 280
Телеоператор	11 280

VI. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. N 342н)

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня	
Оператор компьютерного набора	15 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Корректор	13 500
Технический редактор	20 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Выпускающий (редактор по выпуску), корреспондент, фотокорреспондент	16 000
2 квалификационный уровень	
Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; художественный редактор	16 900
Художественный редактор издательского центра	25 000
3 квалификационный уровень	
Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор-консультант; редактор-стилист; системный администратор; должности работников печати второго квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17 900
Редактор-консультант офиса академического письма	25 000
4 квалификационный уровень	
Редактор I категории	19 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Ответственный секретарь	22 800
3 квалификационный уровень	
Главный редактор газеты	23 000

VII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 31 августа 2007 г. N 570)

Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Смотритель музейный	13 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Акомпаниатор; руководитель кружка	14 300
Культурорганизатор	20 000
Хормейстер	20 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник - фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); хранитель фондов; специалист по учетно-хранительской документации; с кинооператор; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; художник-реставратор	16 400
Главный библиотекарь научной библиотеки	20 600
Главный библиотекарь многопрофильного колледжа	16 400
Главный библиограф научной библиотеки	20 600
Библиотекарь научной библиотеки	20 000
Библиотекарь	16 400
Библиограф научной библиотеки	20 000
Концертмейстер	18 000

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Заведующий сектором научной библиотеки	24 000
Заведующий библиотекой	18 600
Заведующий (директор) музея	18 600
Заведующий музейно-образовательным комплексом	18 600
Заведующий учебного музея	18 600
Заведующий отделом научной библиотеки	30 000
Заведующий художественно-постановочной частью	20 600
Художественный руководитель театра-студии «Манекен»	20 000

VIII. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 г. N 121н)

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Осветитель	11 280

IX. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских фармацевтических работников

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. N 526)

Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Санитарка; санитарка (мойщица); младшая уровень медицинская сестра; сестра-хозяйка	13 000

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Инструктор по лечебной физкультуре	13 200
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	15 400
4 квалификационный уровень	
Фельдшер	16 500

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Врачи специалисты	26 600
3 квалификационный уровень	
Врач общей практики	29 400

Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др)	35 000
Главный врач	35 000

Х. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта
(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 г. N 165н)

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Дежурный по спортивному залу; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11 280

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист	11 280
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по спорту; хореограф	11 280
Тренер физкультурно-спортивного клуба	14 500

XI. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8 августа 2008 г. N 394н)

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации второго уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Инструктор по спортивной стрельбе	20 000
Инструктор по противопожарной профилактике	17 400

XII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников военизированной и сторожевой охраны

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 мая 2008 г. N 235н)

Профессиональная квалификационная группа первого уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Начальник караула	15 100
Начальник смены	14 000

Профессиональная квалификационная группа второго уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Дежурный пульта управления	12 000
Инструктор по организации службы	21 000

XIII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 мая 2008 г. N 242н)

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	
Начальник штаба гражданской обороны	12 600

XIV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок

(утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. N 305н)

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Техник-проектировщик; чертежник-конструктор	13 000
2 квалификационный уровень	
Техник-проектировщик II категории	13 500
3 квалификационный уровень	
Техник-проектировщик I категории	14 000

4 квалификационный уровень	
Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	14 900

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Инженер-исследователь	17 000

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник (доктор наук)	30 800
Младший научный сотрудник (кандидат наук)	26 800
Младший научный сотрудник (без ученой степени)	23 800
Научный сотрудник (доктор наук)	31 400
Научный сотрудник (кандидат наук)	26 800
Научный сотрудник (без ученой степени)	23 800
2 квалификационный уровень	
Начальник отдела управления научной и инновационной деятельности	27 300
Начальник планово-финансового отдела управления научной и инновационной деятельности	35 000
Заведующий отделом научно-исследовательского института цифровых систем	27 300
Старший научный сотрудник (доктор наук)	37 600
Старший научный сотрудник (кандидат наук)	30 900
Старший научный сотрудник (без ученой степени)	27 300
3 квалификационный уровень	
Ведущий научный сотрудник (доктор наук)	44 300
Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)	37 800
Ведущий научный сотрудник (без ученой степени)	32 800
Руководитель группы испытаний	30 800
4 квалификационный уровень	
Главный научный сотрудник (доктор наук)	49 400
Главный научный сотрудник (кандидат наук)	42 800
Главный научный сотрудник (без ученой степени)	38 000
Научный руководитель	49 400
Начальник научного испытательного центра	34 300
Начальник научно-исследовательской лаборатории	34 300
5 квалификационный уровень	
Начальник управления научной и инновационной деятельности	60 000

XV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников геологии и разведки недр

(утв.приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 июня 2008 г. N 262н)

Профессиональная квалификационная группа " Должности работников геологии и разведки недр третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Геодезист; картограф	11 280

**Приложение № 6
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»**

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№1		Критерии эффективности по должности: кондитер, повар, мойщик посуды, заведующий столовой, кухонный рабочий, буфетчик, заведующий залом, заведующий производством, заведующий центром питания	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества приготовления пищи	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 10%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень содержания пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	До 20%
		Уровень рационального использования электроэнергии, воды и материальных средств	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 10%
		Уровень совершенствования технологий в приготовлении блюд	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%

№2		Критерии эффективности по должности: газосварщик, геодезист, каменщик, кровельщик по стальным кровлям, маляр, мастер, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, оператор станков с программным управлением, плотник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь механосборочных работ, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматики, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, старший мастер участка, столяр, токарь, фрезеровщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромонтер охранно-пожарной сигнализации, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по эксплуатации распределительных сетей, электросварщик ручной сварки и другие профессии рабочих, заместитель начальника ремонтно-строительного участка, начальник ремонтно-строительного участка, начальник управления капитального ремонта, начальник отдела управления капитального ремонта, начальник участка управления капитального ремонта, начальник отдела по управлению и эксплуатации имущественного комплекса, заместитель начальника отдела по управлению и эксплуатации имущественного комплекса, ведущий специалист по производству, начальник отдела	

		эксплуатации и ремонта, картограф, матрос-спасатель, мастер участка, парикмахер, парикмахер-модельер, полотер, промышленный альпинист, садовник, слесарь по ремонту автомобилей	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества работы оборудования	До 20%
		Уровень качества выполнения работ	До 20%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 100%
		Отсутствие случаев травматизма	До 20%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Уровень выполнения мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	До 100%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%
		Уровень сохранности материалов, инструментов, оборудования	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№3		Критерии эффективности по должности: ведущий математик, математик, математик I и II категорий, ведущий электроник управления информатизации, заведующий сектором управления информатизации, заместитель начальника отдела управления информатизации, заместитель начальника управления информатизации, начальник вычислительного центра, начальник информационно-вычислительного центра, начальник отдела управления информатизации, начальник смены управления информатизации, начальник узла связи, начальник управления информатизации, техник управления информатизации, электроник управления информатизации, заведующий учебно - информационным центром компьютерных технологий, электроник управления информатизации, электроник I и II категорий управления информатизации, техник I и II категорий управления информатизации, техник по обслуживанию копировальных и множительных машин управления информатизации	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за	За высокий	Уровень качества выполнения работ	До 50%

качество выполняемых работ	профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества работы оборудования	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%

№4		Критерии эффективности по должности: агента по снабжению, экспедитор по перевозке грузов, курьер, агент, агент коммерческий, агент по закупкам	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 20%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 200%

№5		Критерии эффективности по должности: администратор, старший администратор	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 50%

работ	выполняемых работы		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№6		Критерии эффективности по должности: директор центра творчества и досуга, заместитель директора центра творчества и досуга, аккомпаниатор, концертмейстер, руководитель кружка, звукооператор, заведующий художественно - постановочной частью, художественный руководитель театра-студии "манекен", специалист по звукозаписи и обработке звука, культорганизатор, костюмер, хореограф, хормейстер	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 200%
		Уровень качества выполнения работ	До 150%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень индивидуальной работы с участниками коллектива	До 100%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень работы с новыми произведениями	До 200%
		Уровень творческого подхода к работе	До 100%
		Уровень профессионального владения техникой исполнения музыкальных произведений	До 100%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№7		Критерии эффективности по должности: начальник караула, начальник отдела управления безопасности, заместитель начальника отдела управления безопасности, начальник смены управления безопасности, инструктор по организации службы, вахтер, дежурный по общежитию, дежурный управления безопасности, старший дежурный управления безопасности, сторож, стрелок, швейцар, дежурный по приему и выдачи оружия, оператор диспетчерской службы, заместитель начальника управления безопасности, начальник управления безопасности, начальник отдела безопасности, дежурный автопарковки, дежурный пульта управления	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качественного осуществления пропускного режима	До 50%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень бережного отношения к расходным материалам	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень соблюдения трудовой дисциплины	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень обеспечения сохранности оборудования и имущества	До 50%
		Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%

№8		Критерии эффективности по должности: начальник гаража, главный механик гаража, водителя автомобиля, тракторист, старший диспетчер (диспетчер) гаража, стропальщик, инженер-механик, водитель автокрана, водитель мототранспортных средств, механик, контролер технического состояния автотранспортных средств, машинист крана автомобильного, машинист подъемной машины	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%

		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень своевременности выхода на линию	До 30%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Отсутствие случаев травматизма	До 20%
		Уровень своевременности технического осмотра и ремонта транспорта	До 50%
		Уровень своевременности заполнения и сдачи первичных документов по учету работы автомобиля	До 20%
		Уровень выполнения правил дорожного движения	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№9		Критерии эффективности по должности: главный инженер ректората, главный инженер института спорта, туризма и сервиса, главный технолог, технолог, заместитель начальника управления-главного энергетика, заместитель начальника управления-главного энергетика, начальник энерго-сервисного отдела, начальник отдела управления энергетикой, заместитель начальника отдела управления энергетикой, начальник отдела-главный механик, начальник управления-главный энергетик, главный энергетик, главный механик	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 50%
		Уровень качества работы оборудования	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Отсутствие случаев травматизма	До 20%

		Уровень разработки методических и (или) нормативных документов, технической документации	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%

№10		Критерии эффективности по должности: начальник управления по работе с кадрами, заместитель начальника управления -начальник отдела кадров работников университета, начальник отдела управления по работе с кадрами, старший инспектор по кадрам, инспектор по кадрам, ведущий экономист по труду, начальник отделения оформления личных дел, ведущий инженер по организации и нормированию труда, инспектор отделения оформления личных дел, специалист по кадрам, начальник отдела кадров, менеджер по персоналу	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 60%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 60%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень отсутствия случаев нарушения трудового и пенсионного законодательства	До 50%
		Уровень надлежащего состояния личных дел, правильного оформления трудовых книжек	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№11		Критерии эффективности по должности: заведующий музеем, заведующий учебным музеем, смотритель музейный, директор музейно-образовательного комплекса, директор музея	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества комплектования музейного фонда	До 40%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 40%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень эффективности участия в воспитание обучающихся	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень творческого подхода к работе	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№12		Критерии эффективности по должности: начальник отдела цен, инспектор отдела цен, экономист отдела цен	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень качества анализа информации о ценах на товары, работы, услуги	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№13		Критерии эффективности по должности: программист, ведущий программист, программист I и II категорий, техник-программист, системный администратор, специалист методического обеспечения программных продуктов, специалист по информационным ресурсам, начальник отдела автоматизации и программирования, начальник отдела автоматизации, руководитель отдела информационных технологий, инженер-программист, инженер-программист I и II категорий, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 150%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 100%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень обеспечения функционирования информационной среды Университета	До 100%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 50%
		Уровень технического сопровождения и обеспечения бесперебойной работы оборудования	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%

		Уровень технического сопровождения онлайн- мероприятий	До 100%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень своевременного выполнения заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	До 100%
		Уровень своевременного и квалифицированного оказания помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	До 50%
		Уровень обеспечения рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	До 100%

№14		Критерии эффективности по должности: директор издательского центра, оператор печатного оборудования, начальник цеха издательского центра, ответственный секретарь издательского центра, переплетчик, печатник плоской печати, редактор издательского центра, редактор I и II категорий издательского центра, учетчик издательского центра, художественный редактор издательского центра, корректор, корреспондент, специалист по связям с общественностью издательского центра, художник издательского центра, редактор-консультант офиса академического письма, руководитель офиса академического письма, гальванотипист, наладчик полиграфического оборудования	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качества редактирования	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 25%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 15%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень работы со сложным по содержанию текстом	До 50%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 15%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№15		Критерии эффективности по должности: начальник участка по эксплуатации лифтового хозяйства, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик мусоропровода, горничная, дворник, гардеробщик, лифтер, машинист моечных машин, рабочий по стирке белья, кастаньяша	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 100%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень уборки территорий с большой проходимостью и загрязнениями	До 100%
		Уровень соблюдения трудовой дисциплины	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 30%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№16		Критерии эффективности по должности: ведущий аналитик, аналитик, главный аналитик, аналитик I и II категорий, инспектор управления международного сотрудничества, , начальник отдела управления международного сотрудничества, начальник управления международного сотрудничества, специалист паспортно-визовой работы управления международного сотрудничества, специалист по работе с иностранными гражданами, старший инспектор управления международного сотрудничества, директор центра управления международного сотрудничества	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества устного перевода во время сопровождения бесед, встреч и других мероприятий	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень творческого подхода к работе	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью	До 50%

		структурного подразделения	
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№17		Критерии эффективности по должности начальник управления планово-экономической деятельности, заместитель начальника управления планово-экономической деятельности, начальник отдела управления планово-экономической деятельности, экономист управления планово-экономической деятельности, ведущий экономист управления планово-экономической деятельности, экономист I и II категорий управления планово-экономической деятельности, инженер управления планово-экономической деятельности, ведущий инженер управления планово-экономической деятельности, инженер I и II категорий управления планово-экономической деятельности	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень контроля за техническом состоянием оборудования	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№18		Критерии эффективности по должности: ученый секретарь Ученого совета	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень качества подготовки и проведения заседаний Ученого Совета университета	До 20%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень соблюдения требований к ведению делопроизводства	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 10%

№19		Критерии эффективности по должности: главный эксперт, ведущий эксперт, эксперт I и II категорий, эксперт	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 5%
		Уровень качества проведения экспертной оценки	До 5%
		Уровень качества разработки методик	До 5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 5%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 5%

№20		Критерии эффективности по должности: воспитатель, педагог-организатор, тьютор, психолог, психолог I и II категорий, ведущий психолог, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, вожатый, социальный педагог, ведущий социолог, социолог	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
		Уровень качества выполнения работ	До 20%
		Уровень качества разработки методик	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%

№21		Критерии эффективности по должности дизайнер, дизайнер I и II категорий, художник, заведующий лабораторией управления коммуникационной политики, начальник управления коммуникационной политики, директор центра управления коммуникационной политики	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%

		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень творческого подхода к работе	До 50%
		Уровень разработки интересных дизайн-проектов	До 60%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№22		Критерии эффективности по должности: диспетчер, диспетчер факультета	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества составления расписаний занятий	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 30%
		Уровень качества выполнения работ	До 20%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 20%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№23		Критерии эффективности по должности: главный библиотекарь, библиотекарь, библиотекарь I и II категорий, заведующий сектором библиотеки, заведующий отделом библиотеки, начальник отдела библиотеки, директор научной библиотеки, заместитель директора библиотеки, заведующий библиотекой, ведущий библиограф, ведущий библиотекарь, главный библиограф, библиограф I и II категорий, библиограф, заведующий филиала библиотеки, заместитель директора научной библиотеки	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%

		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень работы с книжным фондом	До 50%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 60%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Уровень обеспечения функционирования информационной среды Университета	До 60%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 20%

№24		Критерии эффективности по должности: делопроизводитель, архивариус, документовед, ведущий документовед, документовед I и II категорий, начальник отдела хранения документов, начальник службы (отдела) делопроизводства, заведующий архивом, заведующий канцелярией, телеграфист	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 10%
		Уровень качества выполнения работ	До 10%
		Уровень качества проведения работ по подготовке документов для передачи в архив	До 10%
		Уровень качества консультирования работников университета по составлению и оформлению документов	До 10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 10%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 10%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 10%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№25		Критерии эффективности по должности: заведующий студенческого общежития, директор студенческого городка	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за	За высокий	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 100%

качество выполняемых работ	профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 100%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 30%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 100%
		Уровень контроля за соблюдением обучающимися правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	До 100%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 200%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 60%

№26		Критерии эффективности по должности: заведующий хозяйством, кладовщик, заведующий складом, грузчик, загрузчик-выгрузчик пищевой продукции, комендант, начальник хозяйственного отдела, начальник административно-хозяйственной службы, начальник административно-хозяйственного отдела, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий камерой хранения, машинист разливочно-наполнительных автоматов, товаровед, товаровед I и II категорий	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 30%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 30%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень сохранности материалов, инструментов, оборудования	До 20%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%

№27		Критерии эффективности по должности: заместитель проректора, советник при ректорате	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество	За высокий профессионализм и	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%

выполняемых работ	качество выполняемых работы	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 230%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 250%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности университета	До 150%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 150%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%
		Уровень эффективности участия в научной и инновационной деятельности	До 200%
		Уровень эффективности участия в воспитание обучающихся	До 150%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%

№28		Критерии оценки эффективности по должности: оператор видеозаписи, телеоператор, заведующий отделом телерадиокомпании, заместитель директора телерадиокомпании, начальник отдела телерадиокомпании, директор телерадиокомпании, главный инженер телерадиокомпании, редактор телерадиокомпании, редактор I и II категорий телерадиокомпании, редактор телевидения, режиссер телевидения, фотооператор, видеооператор, монтажер	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качественной подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень обеспечения качественного озвучивания мероприятий	До 50%
		Уровень качественной работы со студентами	До 50%
		Уровень качества редактирования	До 20%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень сохранности и поддержания в исправном состоянии оборудования	До 15%
		Уровень творческого подхода к работе	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 20%

		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
№29	Критерии эффективности по должности: инженер, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по научно-технической информации, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по проектно-сметной работе, ведущий инженер, ведущий инженер по метрологии, инженер-исследователь, инженер-конструктор, инженер-технолог, инженер - электроник, техник, ведущий электроник, техник I и II категорий, инженер I и II категорий, метролог, инженер - энергетик, ведущий инженер по надзору за строительством, ведущий инженер по технадзору, ведущий инженер-конструктор, ведущий инженер-проектировщик, главный метролог, инженер по качеству, инженер по качеству I и II категорий, инженер по патентной и изобретательской работе I и II категорий, инженер-конструктор I и II категорий, инженер-проектировщик, инженер-проектировщик I и II категорий, инженер - энергетик I и II категорий, техник по обслуживанию копировальных и множительных машин, техник по планированию, электроник, электроник I и II категорий, энергетик		
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества работы оборудования	До 30%
		Уровень качества выполнения работ	До 20%
		Уровень качества выполнения технологических операций	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 50%
		Уровень качества проведения технических расчетов по проектам	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень своевременности технического осмотра и ремонта оборудования	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%
		Уровень разработки методических и нормативных документов, технической документации	До 50%
		Уровень участия в работах по исследованию, разработке проектов и программ	До 100%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Уровень сохранности материалов, инструментов, оборудования	До 50%

№30		Критерии эффективности по должности: начальник паспортной службы, инспектор, паспортист, старший инспектор, инспектор по учету, начальник управления мобилизационной работы и гражданской обороны, начальник отдела управления мобилизационной работы и гражданской обороны, заместитель начальника управления - начальник отдела гражданской обороны, заместитель начальника управления мобилизационной работы и гражданской обороны	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 100%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 90%
		Уровень качества консультирования работников университета по составлению и оформлению документов	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 30%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 100%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 100%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%

№31		Критерии эффективности по должности: начальник коммерческой службы(отдела), начальник отдела коммерческой службы, инспектор коммерческой службы (отдела)	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень своевременного и качественного подготовки документации для проведения закупок товаров, работ, услуг	До 30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 30%

№32		Критерии оценки эффективности по должности: начальник лаборатории, руководитель лаборатории, заместитель руководителя лаборатории, начальник отдела лаборатории суперкомпьютерного моделирования, заведующий лабораторией, заведующий учебной лабораторией, заместитель заведующего лабораторией, лаборант, старший лаборант, лаборант-исследователь, учебный мастер, заведующий компьютерным классом, заведующий юридической клиникой, директор учебно-научного центра, директор центра лаборатории суперкомпьютерного моделирования, директор центра олимпиадного программирования, учебный мастер I и II категорий, мастер производственного обучения, заведующий учебными мастерскими	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качественной подготовки проведения лабораторных работ, практических занятий	До 20%
		Уровень своевременного и качественного выполнения и оформления методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	До 10%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 100%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 15%
		Уровень качественной работы со студентами	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 15%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Уровень сохранности материалов, инструментов, оборудования	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№33		Критерии эффективности по должности: директор центра службы маркетинга, заместитель директора центра управления маркетинга и стратегических коммуникаций, начальник отдела управления маркетинга и стратегических коммуникаций, начальник пресс службы, редактор, редактор I и II категорий, специалист по работе с молодежью управления маркетинга и стратегических коммуникаций, специалист по связям с общественностью, ведущий специалист по маркетингу, агент рекламный, специалист по маркетингу, начальник отдела маркетинга, директор центра управления маркетинга и стратегических коммуникаций, заместитель начальника управления маркетинга и стратегических коммуникаций, начальник отдела управления маркетинга и стратегических коммуникаций, начальник управления маркетинга и стратегических коммуникаций, специалист по рекламе, специалист по социальной работе с молодежью	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качества редактирования	До 5%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 5%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень творческого подхода к работе	До 20%
№34		Критерии эффективности по должности: врач общей практики, врач -терапевт, врач ультразвуковой диагностики, врач-кардиолог, врач-невролог, директор медицинского центра, медицинская сестра, врач, врач акушер-гинеколог, врач-профпатолог, фельдшер, врач мануальной терапии, врач травматолог-ортопед, врач -уролог, врач функциональной диагностики, врач-дерматовенеролог, врач-диетолог, врач оториноларинголог, врач-офтальмолог, главный врач, заведующий амбулаторно-поликлиническим отделением, заведующий реабилитационным отделением, заведующий урологическим отделением, заместитель директора по лечебной работе, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по массажу, санитарка, сестра хозяйка	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу

Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 100%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 130%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм	До 160%
		Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности структурного подразделения	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень контроля за техническом состоянием инструмента и оборудования	До 50%
		Уровень проведения оздоровительных мероприятий в университете	До 20%
		Уровень соблюдения установленных правил и требований при оформлении медицинской документации	До 100%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%

№35	<p>Критерии эффективности по должности: директор центра научно-исследовательского института опытного машиностроения, заведующий отделом НИИ цифровых систем обработки и защиты информации ЮУрГУ, ведущий конструктор, главный инженер проекта, директор научно-образовательного центра, заместитель директора научно-образовательного центра, директор научно-производственного института "Учебная техника и технологии", заместитель директора НИИ цифровых систем обработки и защиты информации ЮУрГУ, заместитель начальника отдела управления научной и инновационной деятельности, заместитель начальника отдела научно-производственного института "Учебная техника и технологии", директор научно-исследовательского института опытного машиностроения, заместитель руководителя центра научно-исследовательского института опытного машиностроения, начальник отдела научно-образовательного центра, начальник отдела научно-производственного института "Учебная техника и технологии", начальник отдела управления научной и инновационной деятельности, руководитель отдела научно-исследовательского института опытного машиностроения, специалист по инновационной работе, специалист по информационно-аналитической работе, специалист по подготовке проектов, специалист по сопровождению проектов, заместитель директора научно-образовательного центра по научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе, инженер проекта, руководитель научно-исследовательского центра спортивной науки, заместитель директора научно-образовательного центра</p>
-----	--

		по научно-исследовательской работе, начальник научно-испытательного центра, руководитель группы испытаний, ведущий специалист по подготовке проектов, главный архитектор, главный конструктор, директор научно-исследовательского центра, заместитель директора по науке, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по научно-методической работе и информационным технологиям, заместитель директора по научной работе, заместитель руководителя научно-исследовательского центра, начальник лаборатории, начальник конструкторской группы, начальник отдела научно-образовательного центра, начальник службы управления научной и инновационной деятельности	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества работы оборудования	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень эффективности профилактической работа по предупреждению неполадок	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№36		Критерии эффективности по должности: начальник отдела контроля, лицензирования и аккредитации образовательной деятельности, заместитель начальника отдела контроля, лицензирования и аккредитации образовательной деятельности, инженер отдела контроля, лицензирования и аккредитации образовательной деятельности, инженер I и II категорий отдела контроля, лицензирования и аккредитации образовательной деятельности	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 10%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 10%
		Уровень разработки методических и нормативных документов, технической документации	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 20%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%

№37		Критерии эффективности по должности: специалист по охране труда, специалист по охране труда I и II категорий, ведущий специалист по охране труда, инженер по охране труда, инженер по охране труда I и II категорий, инженер по радиационному контролю, начальник (руководитель) службы охраны труда	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества проведения проверок технического состояния объектов контроля	До 20%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 10%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень контроля за соблюдением техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 20%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 10%
		Уровень разработки методических и нормативных документов, технической документации	До 50%

№38		Критерии эффективности по должности: переводчик	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества перевода	До 50%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества устного перевода во время сопровождения бесед, встреч и других мероприятий	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень соответствия переводов лексическому, стилистическому и смысловому содержанию оригиналов	До 60%

результаты работы		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 60%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 30%
		Уровень работы со сложным по содержанию текстом	До 60%

№39		Критерии эффективности по должности: начальник отдела противопожарной безопасности, заместитель начальника отдела противопожарной безопасности, инструктор по противопожарной профилактике	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий по снижению пожарных рисков	До 50%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень контроля содержания в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень соблюдения трудовой дисциплины	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности	До 50%

№40		Наименование критерия по должности: секретарь, помощник ректора, помощник проректора, секретарь незрячего специалиста, помощник директора, секретарь руководителя, секретарь учебной части, машинистка, секретарь-машинистка, стенографистка	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 100%
		Уровень качества выполнения работ	До 200%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 100%

		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень оптимизации документооборота	До 100%

№41		Критерии эффективности по должности: начальник специального управления, начальник отдела специального управления, инспектор специального управления, специалист по защите информации, старший инспектор специального управления, директор центра специального управления, ведущий специалист по защите информации, инженер специального управления, инженер по защите информации, главный специалист по защите информации	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 100%
		Уровень качества внедрения систем защиты информации	До 50%
		Уровень качества работы оборудования	До 50%
		Уровень качества консультирования работников университета по составлению и оформлению документов	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень технического контроля за работой систем защиты информации	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 10%

№42		Критерии оценки эффективности по должности: тренер, инструктор по спорту, инструктор по спортивной стрельбе, руководитель зала групповых программ, директор физкультурно-спортивного клуба, дежурный по спортивному залу, руководитель манежа, тренер-массажист, руководитель плавательного бассейна, руководитель центра "Олимпия", инструктор по физической культуре, заместитель руководителя учебно-спортивного комплекса, директор (руководитель) учебно-спортивного комплекса, массажист, тренер-преподаватель	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 10%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень соблюдения правил по технике безопасности при проведении спортивных занятий	До 15%
		Отсутствие случаев травматизма	До 30%
		Уровень сохранности и поддержания в исправном состоянии помещений, оборудования, инструментов, приспособлений для проведения спортивных занятий	До 20%
		Уровень творческой инициативы	До 20%

№43		Критерии эффективности по должности: начальник управления по внеучебной работе, заместитель начальника управления по внеучебной работе, начальник отдела управления по внеучебной работе, заместитель начальника отдела управления по внеучебной работе, начальник отдела по организации волонтерского движения, главный редактор газеты, директор центра управления по внеучебной работе, заместитель начальника отдела управления по внеучебной работе, оператор компьютерного набора, специалист по работе с молодежью управления по внеучебной работе, ведущий редактор, главный редактор, заведующий фотолабораторией, оператор звуковой аппаратуры, оператор электронного набора и верстки, осветитель, редактор управления по внеучебной работе. специалист по организации волонтерского движения, технический редактор, фотограф, электрофотограф	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 20%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 80%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
		Уровень качественной работы со студентами	До 80%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%
		Уровень творческого подхода к работе	До 80%
		Уровень эффективности участия в воспитание обучающихся	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 20%

№44

Критерии эффективности по должности:
 специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе I и II категорий, методист, старший инспектор учебного управления, инспектор учебного управления, инспектор центра международных образовательных программ, заведующий службой учебного управления, заместитель начальника отдела учебного управления, начальник отдела учебного управления, начальник учебного управления, начальник отдела по воспитательной работе, начальник отдела по работе с абитуриентами и профориентации, начальник учебно-методического отдела, начальник учебного отдела, заместитель начальника учебного отдела, руководитель центра тестирования языковой подготовки, руководитель научно-образовательного и координационного центра "Институт Пушкина", руководитель центра международных образовательных программ, старший инспектор МВА-Центр, руководитель центра социально-культурной адаптации, заместитель руководителя центра социально-культурной адаптации, старший инспектор учебного центра дополнительного образования, старший инспектор отдела технических средств обучения, заместитель начальника учебно-методического отдела, заведующий отдела аспирантура, начальник отдела технических средств обучения, заместитель директора института по учебно-методической работе - начальник учебно-методического отдела, инспектор отдела аспирантура, заведующий отделением в колледже, заместитель декана факультета, заместитель начальника учебно-методического отдела, руководитель производственной практики, руководитель молодежного конструкторского бюро, инструктор-методист, заведующий методическим кабинетом, заведующий социально-педагогической службой, заведующий центром, начальник центра института открытого и дистанционного образования, начальник мастерской, начальник отдела института открытого и дистанционного образования, профконсультант, специалист по работе с молодежью, старший методист, заместитель начальника учебного управления, заместитель начальника по учебно-методической работе

Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
		Уровень качества составления проектов, планов и программ социального развития, определения психологических факторов, оказывающих влияние на обучающихся	До 50%
		Уровень качества разработки методик	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 20%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень анализа состояния учебно-методической работы	До 50%

		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень разработки рекомендаций по организации образовательной и иной деятельности	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%
		Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности структурного подразделения	До 50%

№45		Критерии эффективности по должности: начальник юридического управления, начальник отдела юридического управления, юрисконсульт, заместитель руководителя по правовым вопросам, юрисконсульт I и II категории, ведущий юрисконсульт	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 60%
		Уровень качества и соответствия требованиям действующего законодательства подготовленных документов правового характера	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень эффективности ведения претензионно-исковой деятельности и представление интересов университета в судах, при рассмотрении административных дел, при рассмотрении дел в федеральной антимонопольной службе и иных органах	До 30%
		Уровень участия в деятельности комиссий и иных органах управления деятельностью университета	До 20%
		Уровень своевременности рассмотрения и направления ответов по обращениям граждан, юридических лиц, адвокатских запросов, судебных запросов, запросов прокуратуры и иных органов	До 20%
		Уровень инициативности и активности участия в работе по улучшению деятельности университета	До 10%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 30%

№46	Критерии эффективности по должности бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер I и II категорий, заместитель главного бухгалтера, первый заместитель главного бухгалтера, главный бухгалтер, ведущий экономист, экономист I и II категорий, заместитель начальника отдела главной бухгалтерии, кассир, старший кассир, начальник отдела главной бухгалтерии, калькулятор, экономист, экономист по планированию, заместитель начальника ревизионного отдела, главный бухгалтер филиала, заместитель главного бухгалтера филиала, экономист по материально-техническому обслуживанию, экономист по материально-техническому
-----	--

		снабжению, экономист по финансовой работе	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 60%
		Уровень качества консультирования работников университета по составлению и оформлению документов	До 30%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 50%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 50%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%
		Уровень участия в деятельности комиссий и иных органах управления деятельностью университета	До 20%

№47		Критерии эффективности по должности: ведущий менеджер, менеджер, менеджер по продажам, начальник отделения материально-технического обеспечения, начальник отдела материально-технического снабжения, руководитель отдела развития, менеджер проектов	
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень качества выполнения работ	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 5%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень использования информационных технологий при выполнении должностных обязанностей	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 20%

№48	Критерии эффективности по должности: директор института (высшей школы), директор центра дополнительного образования, директор центра тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне", заместитель директора высшей школы, директор центра элитного образования, заместитель директора центра элитного образования, заместитель директора института, заместитель директора института - директор центра открытых инновационных технологий, заведующий, заместитель директора физико-математической школы, директор МВА-центра, директор авиационного центра, директор колледжа, заместитель директора колледжа, директор лингвистического центра, заместитель директора лингвистического центра, директор проектного офиса, заместитель директора проектного офиса, директор спортивно-оздоровительного комплекса, директор физико-математической школы, директор центра коллективного пользования, директор центра профессиональной карьеры, директор школы бизнеса, директор центра, директор центра прикладной подготовки, директор филиала, заместитель директора филиала, заведующий учебным центром дополнительного образования, заместитель заведующего кафедрой, начальник лагеря, заместитель директора центра, директор клуба, заведующий учебно-производственной практикой, заместитель заведующего службы, заместитель начальника службы		
Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Размер в % к окладу
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работы	Уровень качества предоставления отчетов, материалов, информации	До 50%
		Уровень своевременного и качественного ведения документации	До 30%
		Уровень качества подготовки и проведения мероприятий	До 50%
		Уровень качества составления заявок на приобретение оборудования, товарно-материальных ценностей	До 50%
		Уровень качества ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За сложность и напряженность работы	Уровень обеспечения функционирования информационной среды Университета	До 60%
		Уровень подготовки программ, составления перспективных и текущих планов деятельности структурного подразделения	До 50%
		Уровень участия в подготовке к учебному году	До 50%
		Уровень выполнения установленных сроков работ, поручений	До 50%
		Уровень соблюдения техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	До 50%
		Уровень контроля за административно и финансово- хозяйственной деятельностью структурного подразделения	До 100%
		Уровень эффективности участия в научной и инновационной деятельности	До 100%
		Уровень эффективности участия в воспитание обучающихся	До 50%
		Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками и обучающимися	До 50%

49. Структура стимулирующих выплат проректоров

Наименование стимулирующих выплат	Показатели	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (в %)
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокий профессионализм и качество выполняемых работ	Государственная и общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	% образовательных программ прошедших процедуру аккредитации от числа заявленных	100%	Ежемесячно	5
		Контроль исполнения мероприятий социального обеспечения и других форм материальных выплат обучающимся	Своевременное начисление стипендий, пособий и др. форм материальных выплат	Отсутствие претензий со стороны получателей	Ежемесячно	6
		Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и (или) иной отчетности и информации	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов	100%	Ежемесячно	6
		Обеспечение доступа к локальным сетям с возможностью обращения к глобальным информационным ресурсам	Доля имеющих доступ к локальным сетям с возможностью обращения к глобальным информационным ресурсам	100%	Ежемесячно	9
		Бесперебойная работа системы Универс	Доля структурных подразделений, подключенных к Универс	100%	Ежемесячно	10
		Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	100%	Ежемесячно	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

За сложность и напряженность работы

Исполнение государственного задания по программам высшего образования за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации	Исполнение государственного задания от планового государственного задания	Не менее 90 %	Ежемесячно	5
Доля доходов ВУЗа из внебюджетных источников в структуре доходов	Достижение и превышение пороговых значений, установленных «дорожной картой»	Пороговое значение 45%	Ежемесячно	5
Число НПР (ставки), имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения	Достижение и превышение порогового значения, установленного по отрасли	Пороговое значение 60%	Ежемесячно	5
Численность студентов приведенного контингента, обучающихся по образовательным программам высшего образования, в расчете на одного сотрудника ППС	Достижение и превышение пороговых значений	1:14 по очной форме обучения, 1:36 по заочной форме обучения	Ежемесячно	5
Количество публикаций в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 1 НПР	Подтверждение путем предоставления отчета о научной деятельности университета	Не менее 0,6	Ежемесячно	5
Контроль выполнения плана по воспитательной работе	Доля реализованных мероприятий	100%	Ежемесячно	6

	Поддержание состояния материально-технической базы университета в соответствии с требованиями	Соответствие материально-технической базы университета предъявляемым требованиям	Не менее 90%	Ежемесячно	15
	Своевременность выполнения плана ремонта объектов инфраструктуры	Выполнение работ в установленные сроки	Не менее 90%	Ежемесячно	10
	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся	Количество по итогам года	0	Ежемесячно	15
	Средний показатель цитируемости в системе цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 1 НПП	Количество по итогам года	1,2	Ежемесячно	16
	Контроль состояния имущественного комплекса	Отсутствие замечаний	100%	Ежемесячно	6
	Уровень эффективности коммуникаций вуза с целевыми аудиториями	Количество по итогам года	6	Ежемесячно	6
	Соотношение средней заработной платы ППС в Университете со средней заработной платы региона	Количество по итогам года	100%	Ежемесячно	7
	Количество образовательных программ, реализуемых на иностранном языке	Количество по итогам года	Не менее 10	Ежемесячно	5
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях	Отсутствие предписаний, актов, протоколов	Ежемесячно	7