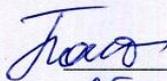


Приложение № 1 к приказу № 402
от « 25 » 06 2019 г.

**Министерство науки и высшего образования Российской
Федерации**
**Рубцовский индустриальный институт (филиал) федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования**
**«Алтайский государственный технический университет им. И.И.
Ползунова» (РИИ АлтГТУ)**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации РИИ АлтГТУ

 В.И. Попов
«25» 06 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор РИИ АлтГТУ

 А.А. Кутумов
«25» 06 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ РИИ АЛТГТУ**

Рубцовск, 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	4
3.1. СИСТЕМЫ И ФОНДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	4
3.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	5
3.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	7
3.3.1 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	7
3.3.2 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.....	9
3.3.3 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	15
4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	16
5. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	18
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19
ПРИЛОЖЕНИЕ I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И УРОВНИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА, ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ	20
ПРИЛОЖЕНИЕ II. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	25
ПРИЛОЖЕНИЕ III. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ	26
ПРИЛОЖЕНИЕ IV. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ НАБОР ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ, ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТА .	27
ПРИЛОЖЕНИЕ V. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ НАБОР ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ, ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТА .	30

1 ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

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

2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

3 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 СИСТЕМЫ И ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

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

3.1.2. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

3.2 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

3.2.2. В Институте устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 (четырёх) процентов до 12 (двенадцати) процентов должностного оклада, а на работах с особо вредными, особо опасными и особо тяжёлыми условиями труда - от 16 (шестнадцати) процентов до 24 (двадцати четырёх) процентов должностного оклада.

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

3.2.5. СОУТ на рабочих местах Института проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

- "особой важности" - от 50 (пятидесяти) до 75 (семидесяти пяти) процентов;
- "совершенно секретно" - от 30 (тридцати) до 50 (пятидесяти) процентов;
- "секретно":
- при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 (десяти) до 15 (пятнадцати) процентов;
- без проведения проверочных мероприятий - от 5 (пяти) до 10 (десяти) процентов.

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

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

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

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

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

3.2.12. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором

производится на основании приказа директора о возложении обязанностей из расчёта оклада (часовой ставки) по ПКГ и квалификационному уровню отсутствующего Работника.

3.2.13. Доплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 (десяти) часов вечера до 6 (шести) часов утра. Размер доплаты составляет 20 (двадцать) процентов части оклада (должностного оклада) за час работы Работника. Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

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

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

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

3.2.18. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах Работников.

3.3 ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.3.1 Основные положения о выплатах стимулирующего характера

3.3.1.1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

3.3.1.6. Размер стимулирующей доплаты (надбавки) пересматривается при переводе Работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

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

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

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

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

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

3.3.1.9. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

3.3.1.10. В Институте устанавливаются стимулирующие выплаты следующих типов:

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

- разовые стимулирующие выплаты.

3.3.2 Порядок установления периодических стимулирующих выплат

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

- ежемесячные стимулирующие выплаты:
 - установленные в виде индивидуальных повышающих коэффициентов к окладам;
 - установленные в виде абсолютных размеров денежных средств;
- ежеквартальные (по итогам работы за квартал) стимулирующие выплаты, установленные в виде абсолютных размеров денежных средств;
- ежегодные стимулирующие выплаты, установленные в виде абсолютных размеров денежных средств.

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

3.3.2.3. Индивидуальный повышающий коэффициент может быть установлен Работнику Института к окладу (ставке) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов (Приложения II, III).

3.3.2.4. Максимальный размер индивидуального повышающего коэффициента неограничен.

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

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

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

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

3.3.2.9. За интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности Работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата по следующим основаниям: за напряженный и ответственный характер работы; за выполнение аккредитационных показателей деятельности института; успешную реализацию проектов и программ; достижения в учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, хозяйственной и финансовой деятельности института; за повышение имиджа института и другие виды работ, направленных на повышение рейтинга института в суммах, не превышающих следующие размеры:

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

3.3.2.10. За дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями, Работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата по следующим основаниям и в суммах, не превышающих следующие размеры:

- за выполнение обязанностей заместителя декана факультета и заместителя заведующего кафедрой – 20 % от должностного оклада;
- за работу куратором группы студентов – 10% от должностного оклада;
- за работу учёного секретаря совета института;
- за работу в приёмной комиссии Института;
- за материальную ответственность;
- за руководство НИРС;
- за руководство студенческими объединениями;
- за работу председателем экспертной комиссии;
- за работу уполномоченными по мобилизационной подготовке, ГО и ЧС.

3.3.2.11. За качество выполняемых работ Работнику Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата по следующим основаниям: по результатам проверочных мероприятий контролирующих органов; на основании мониторинга деятельности структурных подразделений Института, проводимого лицами, ответственными за систему менеджмента качества; по другим критериям и показателям качества работ различных категорий персонала в суммах, не превышающих следующие размеры:

- заместителю директора, главному бухгалтеру – 50% от должностного оклада;
- Работнику, относящемуся к учебно-вспомогательному персоналу – 30% от должностного оклада;
- Работнику, относящемуся к прочему персоналу – 25% от должностного оклада.

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

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

3.3.2.13. Работникам ППС Института устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютных размеров денежных средств (3000 (три тысячи) руб.) за выполнение минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее - НПР) в соответствии с занимаемой должностью, определённого в Приложении IV к настоящему Положению. Значения обязательного набора показателей эффективности деятельности НПР учитываются пропорционально доли ставки по занимаемой Работником должности.

3.3.2.14. Стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.13., устанавливается дважды в год на срок 6 (шесть) месяцев после подведения итогов выполнения минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП – за период с 1 марта по 31 августа (включительно) текущего года или за период с 1 сентября текущего года по 28 (29) февраля (включительно) следующего календарного года. При невыполнении минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП стимулирующая выплата, указанная в п. 3.3.2.13. не назначается (отменяется).

3.3.2.15. Итоги выполнения минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП подводятся в феврале и сентябре текущего года. На основе результатов выполнения минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП формируется рейтинг НПП, который утверждается приказом директора. Рейтинг актуализуется при очередном подведении итогов выполнения минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП.

3.3.2.16. Работникам ППС Института может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютных размеров денежных средств на основе рейтинга, указанного в п. 3.3.2.15.

3.3.2.17. Размеры стимулирующих выплат, указанных в п. 3.3.2.16, устанавливаются приказом директора исходя из финансовых возможностей Института.

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

- почётные звания Российской Федерации:
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:
 - почётное звание «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
 - почётное звание «Почётный работник науки и техники Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов».

3.3.2.19. За наличие следующих почётных званий Российской Федерации Работникам Института устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в виде абсолютных размеров денежных средств в сумме до 20 (двадцати) процентов должностного оклада:

- почётные звания Российской Федерации:
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

- ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации:

- почётное звание «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник науки и техники Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- золотой знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выготского;
- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- «Знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»;
- почётное звание «Почётный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный наставник».

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

3.3.2.21. Размеры стимулирующих выплат, указанных в п. 3.3.2.18 и 3.3.2.19, устанавливаются приказом директора.

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

3.3.2.23. Работникам Института по итогам работы за квартал могут быть установлены стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств.

3.3.2.24. НПП Института ежеквартально могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств на основе актуального на момент назначения стимулирующей выплаты индивидуального рейтинга НПП, указанного в п. 3.3.2.15. и (или) в виде абсолютных размеров денежных средств пропорционально занимаемой доли ставки.

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

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

- за качественное выполнение сверхплановых и особых заданий по поручению директора (руководителя подразделения);

- за выполнение (перевыполнение) планового задания по привлечению дополнительных средств в Институт и рост объёмов внебюджетной деятельности;
- за качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования, аккредитации Института;
- за выполнение плана приёма студентов на первый курс;
- за отсутствие замечаний в контрольно-финансовых и юридических документах;
- за своевременную актуализацию информации, размещаемой на сайте Института;
- за подготовку и проведение мероприятий (презентаций, ярмарок вакансий, профориентации) по привлечению обучающихся в Институт;
- за организацию и эффективное непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и местных целевых программ в области образования и научных исследований;
- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, федеральных, региональных, муниципальных органов власти, местного самоуправления, ведомств и служб;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учебных, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем Института;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за расширение международного сотрудничества в области науки, образовательных услуг, выставочной деятельности;
- за отсутствие замечаний при проведении общественных работ;
- за отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка;
- за развитие международной деятельности Института;
- по другим основаниям.

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

- за интенсивность и высокое качество работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов, в период аудита рабочих учебных планов, работы государственных экзаменационных комиссий;
- за повышение квалификации в области информационных технологий;
- за оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок особых заданий руководства, связанных с учебным процессом;
- за своевременную и качественную подготовку технической документации в соответствии с требованиями системы менеджмента качества;
- за качественное исполнение обязанностей материально ответственного лица в структурных подразделениях;
- за организацию и качественное проведение ремонта учебных помещений;
- за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию Работников;
- за высокое качество обслуживания учащихся;
- за отсутствие замечаний по соблюдению требований по охране труда и технике безопасности;

- за высокий профессионализм (получение сертификатов, удостоверений повышения квалификации, имеющих отношение к выполняемым должностным обязанностям);
- за интенсивность и высокое качество работ по подготовке документов для обеспечения процедур лицензирования, аккредитации Института;
- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для вышестоящих органов управления;
- за безошибочное и качественное ведение документации подразделения;
- по другим основаниям.

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

- за эффективную, качественную работу по техническому обеспечению учебного процесса в Институте (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования зданий и сооружений);
- за отсутствие жалоб и замечаний в актах комиссии по подготовке объектов Института к зимнему сезону;
- за отсутствие замечаний и предписаний при проведении проверок государственных контролирующих органов;
- за отсутствие несчастных случаев, пожаров, возгораний на рабочих местах, в лабораториях при проведении учебного процесса, научных, строительно-монтажных и ремонтных работ;
- за своевременность предоставления и высокое качество отчётной документации для вышестоящих органов управления;
- за работу по техническому обслуживанию автоматизированной пожарной и охранной сигнализации;
- за высокое качество выполнения работ, связанных с подготовкой технических заданий по закупке материалов, услуг, работ для нужд Института;
- за высокий уровень квалификации (разрядность) и многопрофильность (количество профессий, которыми владеет Работник);
- за выполнение сверхплановых работ по поручению руководства Института или руководителя структурного подразделения;
- за высокое качество подготовки Института к приёмной кампании;
- за выполнение и перевыполнение плана поступлений внебюджетных средств;
- за высокое качество уборки и отсутствие замечаний со стороны преподавателей и студентов по чистоте помещений Института;
- за обеспечение высокого качества и своевременности выполнения строительных, монтажных и ремонтных работ;
- за отсутствие нарушений Работниками правил внутреннего распорядка;
- по другим основаниям.

3.3.2.28. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.2.23 могут быть распределены между Работниками пропорционально занимаемой доли ставки, пропорционально окладу.

3.3.2.29. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.2.23. устанавливаются приказом директора Института.

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

- членам учёного совета Института по итогам работы за год;
- Работникам приёмной комиссии Института по итогам приёмной комиссии;
- Работникам Института, участвовавшим в подготовке Института к новому учебному году;
- Работникам Института по иным основаниям.

3.3.2.31. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.2.30, устанавливаются приказом директора Института.

3.3.3 Порядок установления разовых стимулирующих выплат

3.3.3.1. К разовым стимулирующим выплатам Работникам Института относятся выплаты:

- к наградам Института;
- за стаж работы в Институте;
- за особые заслуги;
- за виды выполненных работ, требующих единовременного материального поощрения Работников;
- за выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности НИИ.

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

3.3.3.3. Разовая стимулирующая выплата за стаж работы в Институте в размере двух должностных окладов назначается Работнику приказом директора при выполнении всех следующих условий: расторжение трудового договора по собственному желанию, достижение Работником пенсионного возраста и при стаже работы в Институте свыше 20 (двадцати) лет.

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

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

- за присвоение учёных степеней доктора и кандидата наук;
- за присвоение учёных званий профессора и доцента;
- за перевыполнение плановых заданий структурных подразделений и Института в целом;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью;

- высокие показатели в труде и в связи с юбилеем Работника: 50-летием, 55-летием (женщины), 50-летием, 60-летием (мужчины), 75-летием и далее через каждые 5 лет (мужчины, женщины);

- высокие показатели в труде и в связи с юбилейными датами Института, праздничными датами;

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;

- другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального поощрения Работников.

3.3.3.6. Работникам ППС Института устанавливаются разовые стимулирующие выплаты в виде абсолютных размеров денежных средств за выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности НПП, приведённых в Приложении V к настоящему Положению, при условии выполнения обязательного набора показателей из Приложения IV.

3.3.3.7. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.3.6 устанавливаются по факту выполнения показателя из дополнительного набора показателей эффективности деятельности НПП. При невыполнении минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.3.3.6 не назначаются.

3.3.3.8. Размер стимулирующих выплат, указанных в п. 3.3.3.6, определён в Приложении V.

3.3.3.9. Стимулирующие выплаты Работникам Института по основаниям, указанным в п. 3.3.3.5., устанавливаются приказом директора Института.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8. Для заместителей директора, главного бухгалтера могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год и разовые стимулирующие выплаты с учётом достижения следующих целевых показателей:

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

- выполнение или перевыполнение плана по аккредитационным показателям Института;
- выполнение или перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности подчинённых структурных подразделений;
- выполнение или перевыполнение плана приёма обучающихся;
- обеспечение сохранности контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённых подразделениях;
- достижение положительных результатов мониторинга Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;
- другие виды достижений, требующие единовременного материального поощрения Работников;

- заместителю директора, ответственному за административно-хозяйственную работу:

- выполнение или перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности подчинённых структурных подразделений;
- выполнение или перевыполнение плана ремонтных работ и работ по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования и другого имущества;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённых подразделениях;
- отсутствие нарушений по результатам проверки государственными контролирующими органами;
- достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;
- другие виды достижений, требующих единовременного материального поощрения;

- главному бухгалтеру:

- соблюдение сроков предоставления отчётной информации и документации в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, налоговые органы, органы государственной статистики, внебюджетные фонды;
- отсутствие нарушений ведения бухгалтерского учёта по результатам аудиторской проверки, проверок государственных органов;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ведения документооборота в подчинённом подразделении;
- достижение особых успехов в рамках направлений ответственности;
- другие виды достижений, требующие единовременного материального поощрения.

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

5 ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НПП

5.1. К должностям ППС относятся должности:

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

5.2. К должностям научных работников относятся должности:

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

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

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

5.5. Почасовая оплата труда НПП применяется в следующих случаях:

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

5.6. Ставки (размер) почасовой оплаты для ППС и Работников различной квалификации устанавливаются ежегодно приказом директора.

5.7. Работники, занимающие должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, получают право на стимулирующие выплаты, определённые в п. 3.3.2.13., 3.3.3.6 Положения, при условии выполнения минимальных значений обязательного набора показателей эффективности деятельности НПП в

соответствии с занимаемой должностью, определённого в Приложении IV к настоящему Положению.

6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

**Профессиональные квалификационные группы и уровни
административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего
обслуживающего персонала, профессорско-преподавательского состава программ
высшего образования, научных сотрудников**

Профессиональные квалификационные группы и уровни профессорско-преподавательского
состава программ высшего образования Института с 01.01.2019

Группа-уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
ПР 1-1	ассистент (преподаватель) без учёной степени (б/с)	15 501,00
ПР 1-2	ассистент (преподаватель) с учёной степенью кандидата наук (к/н)	18 666,00
ПР 2-1	старший преподаватель без учёной степени (б/с)	16 136,00
ПР 2-2	старший преподаватель с учёной степенью кандидата наук (к/н)	19 301,00
ПР 3-2	доцент без учёной степени (б/с)	19 813,00
ПР 3-3	доцент с учёной степенью кандидата наук (к/н)	22 978,00
ПР 3-4	доцент с учёной степенью доктора наук (д/н)	27 198,00
ПР 4-2	профессор без учёной степени (б/с)	22 352,00
ПР 4-3	профессор с учёной степенью кандидата наук (к/н)	25 517,00
ПР 4-4	профессор с учёной степенью доктора наук (д/н)	29 737,00
ПР 5-1	заведующий кафедрой без учёной степени (б/с)	24 255,00
ПР 5-2	заведующий кафедрой с учёной степенью кандидата наук (к/н)	29 576,00
ПР 5-3	заведующий кафедрой с учёной степенью доктора наук (д/н)	33 796,00
ПР 6-1	декан без учёной степени (б/с)	27 422,00
ПР 6-2	декан с учёной степенью кандидата наук (к/н)	30 587,00
ПР 6-3	декан с учёной степенью кандидата наук (д/н)	34 807,00
ПР 6-4	директор филиала без учёной степени (б/с)	27 422,00
ПР 6-5	директор филиала с учёной степенью кандидата наук (к/н)	30 587,00
ПР 6-6	директор филиала с учёной степенью доктора наук (д/н)	37 920,00

Профессиональные квалификационные группы и уровни научных сотрудников института с
01.01.2019

Группа-уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
Н 1-1	младший научный сотрудник без учёной степени (б/с)	15 501,00
Н 1-2	младший научный сотрудник с учёной степенью кандидата наук (к/н)	18 508,00
Н 1-3	научный сотрудник без учёной степени (б/с)	15 501,00
Н 1-4	научный сотрудник с учёной степенью кандидата наук (к/н)	18 508,00

Н 1-5	научный сотрудник с учёной степенью доктора наук (д/н)	22 728,00
Н 2-1	старший научный сотрудник без учёной степени (б/с)	15 978,00
Н 2-2	старший научный сотрудник с учёной степенью кандидата наук (к/н)	19 143,00
Н 2-3	старший научный сотрудник с учёной степенью доктора наук (д/н)	23 363,00
Н 3-1	ведущий научный сотрудник с учёной степенью кандидата наук (к/н)	19 776,00
Н 3-2	ведущий научный сотрудник с учёной степенью доктора наук (д/н)	23 996,00
Н 4-1	главный научный сотрудник с учёной степенью доктора наук (д/н)	24 631,00

Профессиональные квалификационные группы и уровни административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Института
с 01.02.2019

Группа-уровень	Перечень должностей без привязки к подразделению	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Р 1-1	гардеробщик горничная кастелянша кладовщик лифтер машинист по стирке белья подсобный рабочий рабочий слесарь-сантехник сторож уборщица дворник	5 501,83
Р 2-1	водитель автомобиля маляр строительный, разряд 2 переплетчик рабочий слесарь-сантехник столяр электрик электрогазосварщик	5 634,29
Р 2-2	маляр строительный, разряд 3 рабочий по обслуживанию зданий тракторист штукатур-маляр электромонтер	5 781,35
Р 2-3	верстальщик маляр строительный, разряд 4 рабочий высшей квалификации рабочий по вентиляционным установкам	6 068,17
Р 2-4	мастер по благоустройству наладчик полиграфического оборудования печатник	6 792,02
С 1-1	кассир архивариус делопроизводитель дежурный	5 544,59

	паспортист секретарь комендант	
С 1-2	старший кассир	5 634,29
С 2-1	администратор-кассир администратор лаборант секретарь руководителя техник техник-лаборант техник-программист художник дизайнер	5781,35
С 2-2	заведующий архивом заведующий бюро пропусков заведующий складом заведующий хозяйством заведующий центральным складом инструктор-методист социальный педагог старший диспетчер старший лаборант старший товаровед	5925,28
С 2-3	медицинская сестра техник 1 категории	6214,19
С 2-4	мастер механик	6792,02
С 2-5	заведующий-фельдшер	7078,84
С 3-1	бухгалтер инженер инженер-лаборант инженер-программист инженер-сантехник инженер-электроник электроник программист психолог редактор социальный педагог специалист специалист по внеучебной и воспитательной работе специалист по ведению воинского учёта и бронированию граждан специалист по кадрам специалист по маркетингу специалист по социальной работе юриисконсульт документовед	6256,96
С 3-2	библиотекарь 2 категории бухгалтер 2 категории инженер 2 категории инженер-программист 2 категории инструктор-методист программист 2 категории редактор 2 категории документовед 2 категории	6504,15

	педагог дополнительного образования	
С 3-3	библиотекарь 1 категории бухгалтер 1 категории инженер 1 категории инженер по технике безопасности и охране труда инженер-программист 1 категории программист 1 категории специалист 1 категории по ведению воинского учёта и бронированию граждан специалист 1 категории экономист 1 категории документовед 1 категории заведующий здравпунктом энергетик старший педагог дополнительного образования	6933,86
С 3-4	ведущий библиотекарь ведущий бухгалтер ведущий инженер ведущий инженер-электроник ведущий программист ведущий специалист ведущий специалист по кадрам ведущий экономист ведущий электроник ведущий юрисконсульт заведующий бюро расписания заведующий сектором	7078,84
С 3-5	главный библиотекарь главный инженер главный специалист по ведению воинского учёта и бронированию граждан главный специалист заместитель главного бухгалтера заместитель начальника отдела начальник группы НИР руководитель группы по энергосбережению руководитель научного направления руководитель программ повышения квалификации	7947,66
С 4-1	заведующий отделом руководитель	7947,66
С 4-1а	заведующий заместитель директора	8669,42
С 4-2	главный инженер главный механик главный энергетик начальник ремонтного участка	9392,22
У 1-1	специалист по учебно-методической работе учебный мастер	6256,96
У 1-2	специалист по учебно-методической работе 2 категории учебный мастер 2 категории	6646,00
У 1-3	мастер производственного обучения специалист по учебно-методической работе 1 категории учебный мастер 1 категории	7583,65
П 1-1	заведующий лабораторией заведующий методическим кабинетом	7224,86

	начальник отдела помощник директора помощник заместителя директора	
П 1-2	заведующий студенческим общежитием заведующий учебно-методическим отделом начальник учебного отдела заведующий библиотекой	7947,66

Рекомендуемые размеры индивидуальных повышающих коэффициентов для отдельных категорий работников института

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

**Рекомендуемые размеры индивидуальных
повышающих коэффициентов по подразделениям института**

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

**Обязательный набор показателей эффективности деятельности
научно-педагогических работников, заведующего кафедрой, декана факультета**

Обязательный набор показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников в соответствии с занимаемой должностью

Порядковый номер показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Минимальное значение*			
			1 гр. ¹	2 гр. ²	3 гр. ³	
1	Обеспечение дисциплин, реализуемых Работником, учебно-методическими материалами (РПД, методические указания)	%	100			
2	Успеваемость обучающихся по дисциплине (дисциплинам), реализуемой (-ым) Работником, на конец сессии	%	не менее 70			
3	Подача заявки на грант (в том числе в соавторстве) в региональных, федеральных программах или заключение хозяйственных договоров на выполнение НИР	Ед.	-	1	2	
4	Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ (поступивших на лицевой счет Института в органах федерального казначейства) **	тыс. руб.	20	40	50	
5	Публикация статьи**** (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов в пропорции, определенной письменным соглашением авторов)	5.1. в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus****	Ед.	-	0,2	0,5
		5.2. в журналах из перечня ВАК	Ед.	0,5	1	2
		5.3 в системе РИНЦ (кроме пп. 5.1. и 5.2.)	Ед.	1	1,5	2
6	Международные/российские/региональные научно-технические и практические конференции с публикацией тезисов	участие в организации конференции (оргкомитет) либо	Ед.	1	2	3
		участие в качестве руководителя секции конференции, либо				
		участие в качестве докладчика				
7	Работа со студентами и аспирантами (в данном показателе значение определяется по одной из строк в зависимости от направленности деятельности Работника)	количество докладов студентов на конференциях различного уровня	Ед.	1	2	3
		количество студентов, участвовавших в творческих выставках не ниже регионального уровня	Чел.	1	2	3
		количество студентов, участвовавших в спортивных соревнованиях не ниже регионального уровня	Чел.	1	2	3

- 1) 1 гр. (группа 1) – ассистент, преподаватель, старший преподаватель
- 2) 2 гр. (группа 2) – доцент
- 3) 3 гр. (группа 3) – профессор

* Период выполнения – 1 год. Минимальные значения показателей приведены для работающего на 1 ставку. Для остальных категорий работающих значения показателей (за исключением показателя №1 и №2) учитываются пропорционально доле ставки по занимаемой должности.

** При фактическом выполнении работником показателя 4 «Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ»: 2 гр. не менее 120 (ста двадцати) тыс. руб., 3 гр. не менее 150 (ста пятидесяти) тыс. руб. факт выполнения показателя 5.1. «Публикация статьи в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus» для работников, относящихся к этим группам, не учитывается.

*** При фактическом выполнении работником показателя 5.1. «Публикация статьи в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus»: 2 гр. не менее 0,4 ед., 3 гр. не менее 1 ед. факт выполнения показателя 4 «Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ» работников, относящихся к этим группам, не учитывается.

**** Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ.

**Обязательный набор показателей эффективности деятельности
заведующего кафедрой**

Порядковый номер показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Минимальное значение*		
			1 гр. ¹	2 гр. ²	
1	Обеспечение дисциплин, реализуемых Работником, учебно-методическими материалами (РПД, методические указания)	%	100		
2	Успеваемость обучающихся по дисциплине (дисциплинам), реализуемой (-ым) Работником, на конец сессии	%	не менее 70		
3	Подача заявки на грант (в том числе в соавторстве) в региональных, федеральных программах или заключение хоздоговоров на выполнение НИР	Ед.	1	2	
4	Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ (поступивших на лицевой счет Института в органах федерального казначейства) **	тыс. руб.	40	50	
5	Публикация статьи**** (при соавторстве количество единиц делится на количество авторов в пропорции, определённой письменным соглашением авторов)	5.1. в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus***	Ед.	0,2	0,5
		5.2. в журналах из перечня ВАК	Ед.	1	2
		5.3 в системе РИНЦ (кроме пп. 5.1. и 5.2.)	Ед.	1,5	2
6	Международные/российские/ региональные научно-технические и практические конференции с публикацией тезисов	участие в организации конференции (оргкомитет) либо	Ед.	2	3
		участие в качестве руководителя секции конференции, либо			
		участие в качестве докладчика			
7	Работа со студентами и аспирантами (в данном показателе значение определяется по одной из строк в зависимости от направленности деятельности Работника)	количество докладов студентов на конференциях различного уровня	Ед.	2	3
		количество студентов, участвовавших в творческих выставках не ниже регионального уровня	Чел.	2	3
		количество студентов, участвовавших в спортивных соревнованиях не ниже регионального уровня	Чел.	2	3
8	Обеспечение дисциплин, реализуемых кафедрой учебно-методическими материалами (РПД, методические указания)	%	100		
9	Успеваемость обучающихся по дисциплине (дисциплинам), реализуемым кафедрой, на конец сессии	%	не менее 65		
10	Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ (поступивших на лицевой счет Института в органах федерального казначейства) в расчете на одного НИР кафедры	тыс. руб.	не менее 55		
11	Публикация статей в расчете на одного НИР кафедры****	11.1. в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus	Ед.	не менее 0,2	
		11.2. в журналах из перечня ВАК		не менее 0,65	
		11.3 в системе РИНЦ (кроме пп. 11.1. и 11.2.)		не менее 1,5	

- 1) 1 гр. (группа 1) – заведующий кафедрой, кандидат наук, доцент
- 2) 2 гр. (группа 2) – заведующий кафедрой, доктор наук, профессор

* Период выполнения – 1 год. Минимальные значения показателей приведены для работающего на 1 ставку. Для остальных категорий работающих значения показателей (за исключением показателя №№ 1, 2, 8, 9, 10, 11) учитываются пропорционально доле ставки по занимаемой должности.

** При фактическом выполнении работником показателя 4 «Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ»: 1 гр. не менее 120 (ста двадцати) тыс. руб., 2 гр. не менее 150 (ста пятидесяти) тыс. руб. факт выполнения показателя 5.1.

«Публикация статьи в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus» для работников, относящихся к этим группам, не учитывается.

*** При фактическом выполнении работником показателя 5.1. «Публикация статьи в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus»: 1 гр. не менее 0,4 ед., 2 гр. не менее 1 ед. факт выполнения показателя 4 «Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ» работников, относящихся к этим группам, не учитывается.

**** Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ.

**Обязательный набор показателей эффективности деятельности
декана факультета**

Порядковый номер показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Минимальное значение	
1	Обеспечение ООП и (или) дисциплин, реализуемых на факультете, учебно-методическими материалами (РПД, методические указания)	%	100	
2	Успеваемость обучающихся факультета на конец сессии	%	не менее 60	
3	Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ (поступивших на лицевой счет Института в органах федерального казначейства) в расчёте на одного НПП факультета	тыс. руб.	не менее 55	
4	Публикация статей в расчёте на одного НПП факультета**	4.1. в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus****	Ед.	не менее 0,2
		4.2. в журналах из перечня ВАК	Ед.	не менее 0,65
		4.3 в системе РИНЦ (кроме пп. 4.1. и 4.2.)	Ед.	не менее 1,5

* Кроме декана ФЗФО.

** Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ

**Дополнительный набор показателей эффективности деятельности НПР,
заведующего кафедрой, декана факультета**

Дополнительный набор показателей эффективности деятельности НПР

Наименование показателя		Единицы измерения	Сумма выплат, тыс. руб.
1. Издание учебника	С грифом МВОиН РФ	Шт.	80*
	С грифом ФУМО		30*
	С грифом АлтГТУ		10*
2. Издание учебных (учебно-методических) пособий	С грифом МВОиН РФ	Шт.	50*
	С грифом ФУМО		10*
	С грифом АлтГТУ		3*
3. Создание электронного курса по дисциплине, прошедшего экспертизу и реализованного в учебном процессе АлтГТУ		Шт.	40*
4. Подготовка научным руководителем кандидата наук, являющегося НПР РИИ АлтГТУ		Ед.	50
5. Подготовка научным консультантом доктора наук, являющегося НПР РИИ АлтГТУ		Ед.	80
6. Присуждение учёной степени НПР РИИ АлтГТУ	Доктора наук		80
	Кандидата наук		50
7. Публикация статей** (сверх обязательного минимума)	статьи, принадлежащие к квартилю Q ₁ Web of Science/Scopus	Шт.	60*
	статьи, принадлежащие к квартилю Q ₂ Web of Science/Scopus		40*
	статьи в изданиях Web of Science/Scopus с IF > 1		30*
	статьи в изданиях Web of Science/Scopus с IF < 1		15*
	в изданиях из перечня ВАК		5*
8. Издание монографии, индексируемой в международных базах данных Web of Science/Scopus		Ед.	70*
9. Патенты, полученные/созданные	Работником (<i>вознаграждение делится на количество авторов</i>)	Ед.	4*
	Работником совместно со студентами (<i>вознаграждение не зависит от количества студентов-соавторов</i>)		3
10. Свидетельства на программы для ЭВМ, полученные/созданные	Работником (<i>вознаграждение делится на количество авторов</i>)	Ед.	1*
	Работником совместно со студентами (<i>вознаграждение не зависит от количества студентов-соавторов</i>)		1
11. Руководство НИР студентов и аспирантов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, грантов, выставок	Международный уровень	Ед.	4*
	Российский уровень		2*

* При наличии соавторства сумма вознаграждения делится на количество соавторов.

** За исключением статей, публикуемых в рамках выполнения государственного задания, целевых государственных программ; реализации научных и образовательных проектов, финансируемых Институтом их собственных доходов. Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ.

**Дополнительный набор показателей эффективности деятельности
заведующего кафедрой**

Наименование показателя		Единицы измерения	Сумма выплат, тыс. руб.
1. Издание учебника	С грифом МВОиН РФ	Шт.	80*
	С грифом ФУМО		30*
	С грифом АлтГТУ		10*
2. Издание учебных (учебно-методических) пособий	С грифом МВОиН РФ	Шт.	50*
	С грифом ФУМО		10*

	С грифом АлтГТУ		3*
3. Создание электронного курса по дисциплине, прошедшего экспертизу и реализованного в учебном процессе АлтГТУ		Шт.	40*
4. Подготовка научным руководителем кандидата наук, являющегося НПР РИИ АлтГТУ		Ед.	50
5. Подготовка научным консультантом доктора наук, являющегося НПР РИИ АлтГТУ		Ед.	80
6. Присуждение учёной степени НПР РИИ АлтГТУ	Доктора наук		80
	Кандидата наук		50
7. Публикация статей** (сверх обязательного минимума)	статьи, принадлежащие к квартилю Q ₁ Web of Science/Scopus	Шт.	60*
	статьи, принадлежащие к квартилю Q ₂ Web of Science/Scopus		40*
	статьи в изданиях Web of Science/Scopus с IF > 1		30*
	статьи в изданиях Web of Science/Scopus с IF < 1		15*
	в изданиях из перечня ВАК		5*
8. Издание монографии, индексируемой в международных базах данных Web of Science/Scopus		Ед.	70*
9. Патенты, полученные/созданные	Работником (<i>вознаграждение делится на количество авторов</i>)	Ед.	4*
	Работником совместно со студентами (<i>вознаграждение не зависит от количества студентов-соавторов</i>)		3
10. Свидетельства на программы для ЭВМ, полученные/созданные	Работником (<i>вознаграждение делится на количество авторов</i>)	Ед.	1*
	Работником совместно со студентами (<i>вознаграждение не зависит от количества студентов-соавторов</i>)		1
11. Руководство НИР студентов и аспирантов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, грантов, выставок	Международный уровень	Ед.	4*
	Российский уровень		2*
	от 0,5 до 1		60
	свыше 1		80

* При наличии соавторов сумма вознаграждения делится на количество соавторов.

** За исключением статей, публикуемых в рамках государственного задания, целевых государственных программ; реализации научных и образовательных проектов, финансируемых Институтом их собственных доходов.

*** Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ.

Дополнительный набор показателей эффективности деятельности декана факультета

Наименование показателя		Единицы измерения	Сумма выплат, тыс. руб.
1. Сумма средств, полученных за выполнение научно-исследовательских работ (поступивших на лицевой счет Института в органах федерального казначейства) в расчёте на одного НПР факультета	от 60 до 100 тыс. руб.		40
	от 100 до 200 тыс. руб.		60
	свыше 200 тыс. руб.		80
13. Количество публикаций, индексируемых в международных базах данных Web of Science/Scopus, в расчёте на одного НПР факультета**	от 0,4 до 0,5		50
	от 0,5 до 1		70
	свыше 1		90

* Кроме декана ФЗФО.

** Учитываются статьи, аффилированные с АлтГТУ.