

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.07.2026 08:48:22
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Поволжский государственный университет сервиса»

регистрационный номер № 02592021 от 13.04.2021 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

Комиссией по ведению коллективных переговоров,
уполномоченной конференцией работников
и обучающихся протокол №1 от 03 июля 2026 года

Юридический адрес: 445017, Самарская область,

Г.Тольятти, ул.Гагарина, д.4

Работодатель – Выборнова Любовь Алексеевна

Телефон: (8482) 263538

Председатель профсоюзной организации – Шаров Евгений Олегович

Телефон: (8482) 221570

Численность работников -264, из них членов профсоюза -70.

КОД ОКВЭД -85.22

КОД ОКФС – 12

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 02592021/10

от « 7 » июль 20 26 г.

Кондратий Забихин
(должность, Ф.И.О.) Н.Н.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице ректора Выборновой Любови Алексеевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и профсоюзная организация, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ПВГУС» Шарова Евгения Олеговича, действующего на основании протокола от 23.05.2025 г. №40 именуемый в дальнейшем Представитель работников, с другой стороны, пришли к соглашению внести в коллективный договор, следующие изменения:

1. В разделе коллективного договора 5 «Система оплаты труда» пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

«5.4. Социальные выплаты.

Работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат социального характера:

- выплата материальной помощи и/или компенсации (на лечение, отдых проезд, трудоустройство и проч.);

- выплата премии в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам (Рождество, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день и др.), в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- выплата за содействие в привлечении кандидатов для поступления на военную службу по контракту в войска беспилотных систем Вооруженных сил Российской Федерации;

- иные выплаты.

2. Раздел коллективного договора 5 «Система оплаты труда» дополнить пунктом 5.4.3 следующего содержания:

«5.4.3. Выплата социального характера за содействие в привлечении кандидатов для поступления на военную службу по контракту в войска беспилотных систем Вооруженных сил Российской Федерации осуществляется при наличии средств в фонде оплаты труда, указанных в пункте 5.5.2 настоящего Коллективного договора.

Размер выплаты составляет 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей. Выплата осуществляется на основании подтверждающего документа (справки военкомата) за каждого привлеченного кандидата, заключившего контракт.»

3. Положение об оплате труда (Приложение № 2 к Коллективному договору) изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящим изменениям к Коллективному договору.

Ректор _____ Л.А. Выборнова

Представитель профсоюза _____ Е.О. Шаров



Приложение № 1
к изменениям и дополнениям
к Коллективному договору

Приложение № 2
К Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный
университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (далее – Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ,

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583),

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития № 1н от 11.01.2011 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.3. Положение вступает в действие с 06.07.2026 года.

1.4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), 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, настоящим Положением, и другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулирующих вопросы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (Профсоюзной организации Университета).

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения Университета.

1.5. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении

должности по основной работе, и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. 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. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963), не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом по Университету в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору. Также в трудовом договоре с работником устанавливаются размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в университете показателей и критериев.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №

822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Положения об оплате труда;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- «Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021) (ред. от 01.04.2024);

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых Университетом с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

- дополнительного соглашения о продлении срока действия на 2024-2026 годы отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы и внесении в него изменений (ред. от 01.04.2024).

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням (далее - ПКУ) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. N 335 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82069) и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070).

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

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) устанавливаются отдельным приказом по Университету.

2.3. Персональный должностной оклад работника устанавливается с учетом базового оклада, повышающего коэффициента квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе (далее базовый оклад) — минимальный фиксированный размер оплаты труда работника по определенной профессиональной квалификационной группе за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент квалификационного уровня по соответствующей квалификационной группе (далее — ПК) — множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующим ПКГ и ПКУ (профессиональный квалификационный уровень).

Должностной оклад (далее — ДО) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персонального повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад рассчитывается по формуле:

ДО = БО ПКГ * ПК

Персональный повышающий коэффициент (далее — ППК) множитель, используемый для определения размеров персональных должностных окладов работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполняющим особо сложные и важные работы.

Персональный должностной оклад (далее — ПДО) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с учетом персонального повышающего коэффициента и без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Персональный должностной оклад рассчитывается по формуле:

ПДО = БО ПКГ * ПК * ППК = ДО * ППК

Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов устанавливаются отдельным приказом ректора по университету.

2.4. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений Университета.

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

2.7. Конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются отдельным приказом по Университету. Корректировка минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников в сторону их повышения производится с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

3. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

3.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников (далее — ФОТ НР) являются средства, полученные:

- на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее — НИОКР), выполняемых в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации;
- по научно-техническим, федеральным целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- по международным договорам;
- по программам Правительства Самарской области, администрации города Тольятти, муниципальных образований;
- по грантам;
- от выполняемых в соответствии с договорами гражданско-правового характера, заключаемыми с юридическими и физическими лицами.

3.2. ФОТ НР формируется руководителем НИОКР исходя из договорной цены НИОКР с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Университете нормативов общеуниверситетских расходов, связанных с научной деятельностью.

ФОТ НР используется в следующих целях:

- оплата труда работников (научных работников, инженерно-технического и обслуживающего персонала), принятых для выполнения работы по конкретной НИОКР, в соответствии со штатным расписанием с учетом стимулирующих выплат.

3.3. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель НИОКР формирует научный коллектив (рабочую группу), состав которого утверждается приказом ректора или уполномоченного лица на весь период выполнения работ. На срок действия договора на выполнение НИОКР формируется штатное расписание научных работников Университета.

3.4. Изменения и дополнения в состав научного коллектива, если они допускаются заказчиком, вносятся на основании представления руководителя НИОКР и утверждаются приказом ректора или уполномоченного лица с внесением изменений (в случае необходимости) в штатное расписание Университета.

3.5. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом ректора или уполномоченного лица на основании представления руководителя НИОКР за достигнутые результаты, в пределах ФОТ НР по конкретной теме.

3.6. Определение размеров заработной платы научных работников осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда научных 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.

3.7. Заработная плата научного работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата научного работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с научным работником (в случае выполнения работы по совместительству — дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, формируется тарификационный список. Тарификационный список формируется исходя из количества часов, установленных федеральным государственным образовательным стандартом в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы.

Для целей настоящего Положения за ставку заработной платы принимается фиксированный размер заработной платы (должностной оклад, персональный должностной оклад) педагогического работника Университета, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год, с учетом персонального повышающего коэффициента, учитывающего установленную квалификационную категорию, и без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Тарификационный список устанавливает объем учебной нагрузки преподавателей и других педагогических работников на учебный год по форме в соответствии с Приложением № 1.

4.1. Тарификационный список утверждается приказом ректора (проректора, курирующего деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования) на очередной учебный год в срок до 30 июня по представлению директора колледжа, при согласовании управлением образовательных программ, отделом по работе с персоналом, планово-финансовым управлением и управлением бухгалтерского учета университета. В течение учебного года допускается внесение изменений в тарификационный список, которое производится на основании служебной записки директора колледжа на проректора, курирующего деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, согласованной с управлением образовательных программ, отделом по работе с персоналом, бухгалтерией университета, и утверждается приказом ректора.

4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года решением Ученого совета с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по Университету.

4.3. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы должностей работников образования.

4.4. Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы. Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы в год является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им годовой объем учебной нагрузки.

4.5. Исходя из определенного преподавателям на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

4.6. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц, без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.9. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.8. настоящего Положения, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

4.10. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, со дня его начала, исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты труда преподавателей.

4.11. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.8 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.12. Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ:

- классное руководство (кураторство) – при финансовом обеспечении за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности;
- работа с родителями и осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями (кураторство), – при финансовом обеспечении за счет средств регионального бюджета;
- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями;
- руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями;
- иные дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью.

Размеры доплат устанавливаются в процентах, коэффициентах или фиксированной суммой и определяются из размера ставки заработной платы (Приложение №1 к настоящему Положению).»

4.13. При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением преподавателю квалификационной категории преподавателю средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на

объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УНИВЕРСИТЕТА

5.1. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора приказами по Университету.

5.4. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору 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.

5.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителя Университета (проректоры), главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами положением устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №822 (ред. От 20.02.2014) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.3. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно трудовому договору и их должностной инструкции.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству (кураторству), проверка письменных работ, ведение отделений, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством высшей школой и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя директора высшей школы (по различным видам деятельности), заместителя директора колледжа, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Конкретные размеры и условия назначения компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, для педагогических работников приведены в Приложении N° 2.

6.5. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 N 436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику

продолжительности рабочей недели.

6.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам со сдельной оплатой труда — по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части 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 должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Размер одинарной дневной или часовой ставки рассчитывается исходя из средней заработной платы работника. Порядок расчета средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

До 31.08.2026 года сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы и 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

С 1.09.2026 г. сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у университета системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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.

6.7. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом

разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

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

6.9 Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6.10 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением и отдельными приказами по Университету в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

6.13.С учетом финансовой возможности, приказом ректора могут быть установлены выплаты компенсационного характера руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации и работникам университета, в том числе являющимися членами выборного профсоюзного органа за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений; за содействие в создании в образовательной организации высшего образования благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации высшего образования, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за реализацию социальных программ и др. (Приложение N°2).

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета 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.

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

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

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

Стимулирующие выплаты могут быть периодическими и единовременными.

Периодические выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда:

- ежемесячная надбавка работникам за качественное выполнение работы, предусмотренной трудовым договором.

Единовременные выплаты, направленные на поощрение работников за выполненную работу:

- надбавка работникам за интенсивность и высокие результаты работы при выполнении разовых и (или) заранее непредвиденных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

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

7.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Университете самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, другими локальными нормативными актом и конкретизируются в трудовом договоре работника либо указываются условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в университете показателей и критериев.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Университета к повышению уровня квалификации, достижениям в профессиональной деятельности.

За наличие ученой степени и звания работникам (кандидат наук, доцент/доктор наук, профессор) из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается стимулирующая выплата.

Назначение выплаты производится приказом по личному составу по заявлению работника, на основании подтверждающих документов о присвоении ученой степени и звания. Выплата производится в размере, указанном в приложении № 3 к настоящему Положению, пропорционально занимаемой должностной ставке, с даты подачи заявления работником. При наличии данных документов при трудоустройстве, выплата назначается с даты приема на работу.

За наличие ученой степени педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата/персональный повышающий коэффициент (ППК) в размере 1,10 к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской работы).

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата/персональный повышающий коэффициент (ППК);

- при присвоении первой квалификационной категории в размере 1,10 к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- при присвоении высшей квалификационной категории в размере 1,15 к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

Выплата за квалификационную категорию/наличие ученой степени преподавателям СПО устанавливается приказом по личному составу (тарификационный список) на основании личного заявления работника при наличии подтверждающих документов, с первого числа месяца следующего за датой подачи заявления.

В течение учебного года допускается внесение изменений в приказ по личному составу (тарификационный список) в связи с присвоением преподавателю СПО квалификационной категории или присуждением ему ученого звания. Основанием для изменения ППК, учитывающего квалификацию преподавателя СПО, является заявление работника, копия приказа Минобрнауки России о присвоении квалификационной категории (о выдаче диплома о присуждении ученой степени)/диплом кандидата (доктора) наук, представленный работником в отдел по работе с персоналом.

При наличии ученой степени и квалификационной категории педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, персональные повышающие коэффициенты (ППК) не суммируются.

7.7. Размеры, основания и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Университета, кроме директоров высших школ, устанавливаются с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности работников различных категорий в Университете, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и отражены в Приложении № 3.

7.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, кроме педагогических работников, директоров высших школ, при достижении показателей эффективности деятельности работника в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Университете стимулирующая выплата по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Университета кроме педагогических работников, директоров высших школ, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, установленных в приложении № 3. При назначении стимулирующих выплат и премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.9. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера Приложением № 3 установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности работников, кроме педагогических работников, директоров высших школ. В указанных документах отражается дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности, продолжительность осуществления выплаты, или периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты. Порядок подачи представлений, подтверждающих достижение показателей эффективности работников, устанавливается отдельным приказом ректора Университета.

В представлении о ежемесячной надбавке работникам за качественное выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, руководитель структурного подразделения указывает информацию о достижении работником показателей эффективности, в результате чего определяется коэффициент начисления полного объема стимулирующей выплаты, установленной в трудовом договоре. Достижение показателей эффективности учитываются за прошедший месяц, а если работник принят в текущем месяце на работу, то стимулирующая выплата за качественное выполнение работы выплачивается в полном объеме.

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

7.11. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

7.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат, при установлении условий осуществления стимулирующих выплат приказом по Университету или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

7.13. Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, директорам высших школ.

7.13.1. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - ППС), помимо стимулирующих выплат, которые могут устанавливаться всем работникам университета, устанавливаются стимулирующие доплаты на основе оценки показателей эффективности

работы профессорско-преподавательского состава, директоров высших школ при установлении стимулирующей доплаты за счет внебюджетных средств на учебный год. Доплаты устанавливаются преподавателям, директорам институтов по итогам окончившегося учебного года на период с 1 сентября по 31 августа следующего учебного года.

7.13.2. Доплата рассчитывается путем умножения количества баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности за учебный год, предшествующий отчетному периоду на стоимость одного балла. Баллы суммируются по основному месту работы педагогического работника в соответствии с показателями приложения №5 за исключением педагогических работников, исполняющих обязанности директора высшей школы. Баллы директорам высших школ и педагогическим работникам, исполняющим обязанности директора высшей школы суммируются в соответствии с показателями Приложения №4. Порядок определения стоимости одного балла на учебный год устанавливается приказом ректора по университету.

7.13.3. Работникам, уволенным и вновь принимаемым на работу по той же должности в текущем календарном году, стимулирующие выплаты на основе оценки показателей эффективности работы, предусмотренные пунктом 7.13.1 настоящего Положения, устанавливаются по результатам подведения итогов эффективности деятельности за последний рабочий учебный год.

7.13.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава приведены в Приложениях № 4, 5.

7.14. Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

7.14.1. Работникам, занимающим должности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - преподаватель), помимо стимулирующих выплат, которые могут устанавливаться всем работникам университета, устанавливаются стимулирующие доплаты на основе оценки показателей эффективности работы педагогических работников, директора колледжа при установлении стимулирующей доплаты за счет внебюджетных средств на учебный год. Баллы суммируются по основному месту работы педагогического работника в соответствии с Приложением №7 за исключением педагогических работников, исполняющих обязанности директора колледжа. Баллы директору колледжа и педагогическим работникам, исполняющим обязанности директора колледжа суммируются в соответствии с показателями Приложения №6. Доплаты устанавливаются преподавателям, директору колледжа по итогам окончившегося учебного года на период с 1 сентября по 31 августа следующего учебного года.

7.14.2. Доплата рассчитывается путем умножения количества баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности за учебный год, предшествующий отчетному периоду на стоимость одного балла. Порядок определения стоимости одного балла на учебный год устанавливается приказом ректора по университету.

7.14.3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, приведены в Приложениях № 6, 7.

7.15. Особенности установления стимулирующих выплат научным работникам.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Университете самостоятельно в пределах фонда оплаты труда научных работников за:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых НИОКР (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Университетом, выступления по поручению руководства Университета на конференциях и симпозиумах;
- публикационную активность в журналах «Белого списка», публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

– непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

– наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

– участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

– присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

– успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

– достижения в инновационной деятельности учреждения.

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

7.16.1 Молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20% оклада.

7.16.2 Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 30% от оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим пунктом за работником сохраняется право на получение выплаты в соответствии с пунктом 7.16.1.

7.17 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

7.18 Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

8. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

8.1. В состав выплат социального характера включаются следующие виды выплат:

– выплата материальной помощи и/или компенсации (на лечение, отдых проезд, трудоустройство и проч.);

– выплата премии к юбилейным датам и праздникам (Рождество, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день и др.), в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

– выплата за содействие в привлечении кандидатов для поступления на военную службу по контракту в войска беспилотных систем Вооруженных сил Российской Федерации;

– иные выплаты.

8.2. Материальная помощь может оказываться работникам, как университетом, так и Профкомом.

Основанием к оказанию материальной помощи университетом может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных

препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей (внуков), другие ситуации).

Материальная помощь на основании подтверждающих документов:

- предоставление материальной помощи в случае смерти сотрудника Университета выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов в размере не менее минимального размера оплаты труда;

- материальная помощь сотрудникам в случае смерти ближайших родственников (отца, матери, детей, супруга, супруги) в размере оклада;

- материальная помощь в виде разовых затрат на лечение сотрудников или их детей не более минимального размера оплаты труда;

материальная помощь родителям, отправляющим ребенка в 1 класс в размере 5000 рублей.

8.2.1. Выплата материальной помощи производится при наличии финансовых возможностей на основании документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи. Профсоюзный комитет рассматривает вопрос материальной помощи только для членов профсоюза.

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

- а) вступление в брак руководителя университета (в размере оклада);

- б) рождение ребенка у руководителя университета (в размере оклада);

- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);

- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

- е) болезнь руководителя университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

8.2.4. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

8.3. Премии социального характера могут выплачиваться при наличии средств в фонде оплаты труда, указанных в пункте 5.5.2 Коллективного договора, в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам (Рождество, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день и др.), в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

Премирование работников к юбилейным датам (50 лет и далее через 5 лет) составляет 0,5 должностного оклада.

Премирование сотрудников осуществляется по представлению руководителя подразделения.

В представлении (служебной записке) на премию указываются:

- фамилия, имя, отчество работника, которому устанавливается премия;

- должность работника;

- основание для выплаты премии;

- размер премии;

- источник финансирования премии.

8.4. Выплата социального характера за содействие в привлечении кандидатов для поступления на военную службу по контракту в войска беспилотных систем Вооруженных сил Российской Федерации осуществляется при наличии средств в фонде оплаты труда,

указанных в пункте 5.5.2 Коллективного договора.

Размер выплаты составляет 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей. Выплата осуществляется однократно на основании подтверждающего документа (справки военкомата) за каждого привлеченного кандидата, заключившего контракт.

Предоставление выплаты за содействие в привлечении одного и того же кандидата для заключения контракта о прохождении военной службы двум и более лицам не допускается.

Право на обращение за получением выплаты может быть реализовано в течение шести месяцев с даты получения справки военкомата, по истечении указанного срока выплата не предоставляется.

8.5. Работникам Университета в пределах экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

9.1. Штатное расписание Университета включает все должности работников и ежегодно утверждается Ректором по состоянию на 1 сентября исходя из контингента студентов и педагогической нагрузки преподавателей и по состоянию на 1 января.

9.2. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Структура Университета, состав и количество структурных подразделений, их взаимосвязи и подчинения, определение функций каждого структурного подразделения, общее количество работников университета определяются ректором университета с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

9.4. Наименований профессий рабочих и должностей служащих устанавливается строго в соответствии с квалификационными (тарифно-квалификационными) характеристиками и положениями тарифно-квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

9.5. Квалификационные категории присваиваются по должностям специалистов, по которым нормативными документами предусмотрено внутридолжностное категорирование и на тех условиях, которые предусмотрены соответствующими квалификационными требованиями.

9.6. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». С целью повышения эффективности труда дополнительно к должностным окладам преподавателям устанавливаются за счет средств субсидий на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности стимулирующие доплаты, которые определяются по результатам показателей эффективности работы ППС и педагогическим работникам, осуществляющим деятельность по программам среднего профессионального образования за соответствующий учебный год.

9.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Университете, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом Ректора.

9.8. Выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, компенсации, доплаты), носящие переменный характер, в штатном расписании не указываются.

9.9. В течение периода действия, в том числе для утверждения на 01 января, штатное расписание корректируется на основании приказов ректора, связанных с изменениями в структуре, объемах выполняемых работ, учебной нагрузки и т.д.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены в случае изменения условий их назначения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены полностью при уменьшении объема работ, ухудшении качества или интенсивности работ, а также при изменении других критериев их назначения. Работник, в трудовом договоре которого предусмотрены выплаты стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу (ставке) или в абсолютных размерах, должен быть извещен об уменьшении или отмене стимулирующих выплат не менее чем за два месяца.

10.3. Ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами.

10.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых ресурсов ректор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса»
ФГБОУ ВО «ПВГУС»

Ректор _____ УТВЕРЖДАЮ: _____
Л.А. Выборнова

Тарификационный список преподавателей колледжа креативных индустрий и предпринимательства
на _____ учебный год
Код финансового обеспечения _____

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	занимае мая должно сть	квалиф икацио нная категор ия	разм ер ставк и зараб отно й плат	повыш ающий коэффи циент	размер ставки заработ ной платы с категор ией	часов ая ставк а	учебна я нагруз ка в учебно м году (ежеме сячная)	средне месячна я зарплат а с учетом учебной нагрузк и	Дополнительная оплата за			над бавк а	итого зарабо тная плата в месяц, рублей
										про верк у пись мен ных раб от	за рук ово дств о цикл ово й ком исс ией	клас сно е рук ово дств о		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1														
2														

Согласовано:

Проректор
Главный бухгалтер
Начальник ОРП
Директор колледжа

ФИО
ФИО
ФИО
ФИО

Выплаты компенсационного характера

Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Выплата за проверку письменных работ педагогическим работникам СПО - по русскому языку и литературе - по остальным предмета	до 15% от ставки заработной платы до 10% от ставки заработной платы
2	Выплата за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам СПО Выплата за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам ВО	5000 рублей на группу 1000 рублей на группу
3	Выплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам СПО	До 1000 рублей
4	За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями педагогическим работникам СПО	до 10 000 рублей в месяц за одну комиссию
5	Выплата членам выборного профсоюзного органа за содействие в создании в образовательной организации высшего образования благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации высшего образования, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий; за реализацию социальных программ и др	от 2000 до 10 000 рублей
6	Выплата руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений.	До 15 000 рублей

Виды периодических стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО «ПВГУС», кроме педагогических работников, директоров высших школ

Виды стимулирующих выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Коэффициент достижения (максимальное значение)*	Документы, подтверждающие достижение показателей эффективности
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний к качеству выполняемой работы в предшествующем месяце	0.4	Представление руководителя структурного подразделения и виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, по форме согласно приложению № 3.1 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ПВГУС»
	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (сроков исполнения поставленных задач, обязанностей)	0.4	Представление руководителя структурного подразделения и виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, по форме согласно приложению № 3.1 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ПВГУС»
	Отсутствие наложенных дисциплинарных взысканий в отчетном месяце	0.2	Представление руководителя структурного подразделения и виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, по форме согласно приложению № 3.1 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ПВГУС»

*В случае недостижения показателя устанавливается коэффициент по этому показателю - 0.

Виды стимулирующих выплат по категориям персонала ФГБОУ ВО «ПВГУС»

Виды стимулирующих выплат	Наименование стимулирующих выплат	Условие получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельная сумма, руб *	Документы, подтверждающие достижение показателей эффективности
Категория персонала	Профессорско-преподавательский состав, педагогические работники среднего профессионального образования, научные работники				

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За интенсивность труда при организации и реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	до 50 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За интенсивность труда при реализации дополнительной общеобразовательной программы при повторном изучении дисциплины				
	За интенсивность труда при организации и реализации грантов бюджетов всех уровней и юридических или физических лиц				
	За интенсивность труда при организации и реализации научно-исследовательских работ в рамках финансируемой хозяйственной деятельности, субсидий на выполнение государственного задания по науке и другим источникам				
	За использование в учебном процессе современных информационных технологий, авторских программ	Применение современных информационных технологий, авторских программ при реализации курсов, образовательных проектов	Количество курсов, образовательных проектов, реализуемых с применением современных информационных технологий, авторских программ	до 60 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За чтение лекций и проведение практических	Проведение учебных занятий на	Количество часов отработанных на	До 5 000 (за 1 академический	Представление руководителя структурного подразделения,

	занятий на иностранном языке (за исключением преподавателей иностранного языка)	иностранном языке	иностранном языке	час)	виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За разработку и актуализацию методической документации для обеспечения образовательного процесса	Предоставление разработанных и/или актуализированных методических документов	Количество разработанных и/или актуализированных методических документов	до 3-х окладов единовременно	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высоких результатов выполняемых работ	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	до 5 окладов единовременно	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За подготовку, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета (в том числе проведение олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций, симпозиумов и семинаров и т.д.)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета	Количество подготовленных и проведенных мероприятий. Отсутствие замечаний при организации проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета	до 50 000	Представление руководителя, курирующего проведение мероприятия, с указанием мероприятий, виза проректора, курирующего мероприятие, и главного бухгалтера
	За подготовку, организацию и проведение мероприятий при реализации грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемых из внешних источников			До 100 000	

	За непосредственное участие в реализации международных проектов, национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ и заданий	Участие в реализации соответствующих проектов, программ или заданий (в качестве руководителя, куратора, исполнителя и т.д.)	Количество реализуемых или реализованных мероприятий	до 30 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	Написание и издание монографии	Выпуск монографии	За каждый печатный лист пропорционально количеству соавторов	1 500	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	Получение патента	Регистрация патента	Правообладатель патента -ФГБОУ ВО «ПВГУС» (исходя из количества соавторов)	до 25 000	Представление копии документа о получении патента, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	Регистрация электронного ресурса	Регистрация в государственных органах	Правообладатель - ФГБОУ ВО «ПВГУС»	до 25 000	Представление копии документа о регистрации электронного ресурса, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	Защита кандидатской или докторской диссертации	Решение ВАК о присвоении ученой степени	Документальное подтверждение присвоения ученой степени	2 оклада (кандидатская) 4 оклада (докторская)	Представление выписки из ВАК о присвоении ученой степени, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	Издание учебника, учебного пособия с грифом ФУМО и других органов исполнительной	Издание учебника, учебного пособия	Наличие рукописи, выписки из решения ФУМО или других органов исполнительной	10 000	Предоставление печатной версии с грифом ФУМО, виза проректора курирующего соответствующее

	власти в центральных изданиях		власти в центральных изданиях		направление деятельности, главного бухгалтера
	За организацию персональной выставки	Наличие договора, иного документа на организацию выставки	Программам выставки, ссылки на источник размещения информации о выставке	15 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокое качество работы при организации и реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества выполняемых работ	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения работ	до 50 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью университета	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества при подготовке и проведении мероприятий	Отсутствие замечаний при подготовке и проведении замечаний	до 50 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За качественную подготовку и проведение мероприятий в рамках реализуемой грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемой из внешних источников			До 100 000	
	За высокий профессионализм	Присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличий по основной деятельности	Предоставление документов о присвоении почетного звания, спортивного звания, награждения знаками отличий	15 000	Предоставление подтверждающих документов, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За достижения в профессиональной деятельности	Наличие (получение) ученой степени и ученого звания:	Предоставление документов о присвоении ученого звания, ученой		Предоставление подтверждающих документов, заявления о

Премииальные выплаты по итогам работы		- кандидат наук, доцент - доктор наук, профессор	степени* Диплом кандидата наук и доцента Диплом доктора науки и профессора * (выплата назначается на постоянной основе с даты присвоения или с даты приема на работу при наличии)	3 000 7 000	назначении выплаты, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	По итогам работы за определенный срок (от 3 до 12 месяцев)	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	до 3-х месячных зарплат работника	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За высокое качество работы по выполнению государственного задания, реализации международных и национальных проектов	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	до 60 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За работу по организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	Участие в работе по организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	Получение лицензии на образовательную программу, успешное прохождение профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	до 30 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера

	За высокое качество работы по выполнению грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемой из внешних источников	аккредитации Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	В пределах утвержденной сметы на выполнение грантовой и научно-исследовательской деятельности	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За высокие результаты работы куратора академической группы, с обучающимися по успешной сдаче сессии и сохранению контингента.	Сохранение контингента: Для СПО из расчета 1 группа - 25 человек: Для ВО из расчета 1 группа - 30 человек Отсутствие академической и финансовой задолженности у обучающихся по результатам зимней/летней экзаменационных сессий	Более 85% по состоянию на 1 апреля и 1 октября У обучающихся отсутствовала академическая и финансовая задолженность по неуважительной причине	4 000 15 000	
Категория персонала	Управленческий персонал, руководители структурных подразделений				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За интенсивность труда при организации и реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	до 100 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За интенсивность труда при организации и реализации грантов бюджетов всех уровней и юридических или физических лиц			В пределах утвержденной сметы реализуемого гранта	

	За интенсивность труда при организации и реализации научно-исследовательской деятельности в рамках финансируемой хозяйственной деятельности, субсидий на выполнение государственного задания по науке и другим источникам				В пределах утвержденной сметы хозяйственной исследовательской деятельности по выполняемому договору	
	За подготовку, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета (в том числе проведение олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций, симпозиумов и семинаров и т.д.)	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	до 90 000	до 100 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За подготовку, организацию и проведение мероприятий при реализации грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемых из внешних источников	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	до 100 000		
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения	до 80 000		Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За сложность и напряженность работы по выполнению должностных	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения	до 80 000		Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного

	обязанностей предусмотренных должностной инструкцией		работ, характеризующихся высокой сложностью и напряженностью		бухгалтера, Приказ ректора
Выплаты за качество выполняемых работ	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Соблюдение установленного регламента работ	Отсутствие аварий или отказа в работе инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	до 55 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, Приказ ректора
	За непосредственное участие в реализации международных и национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ и заданий	Участие в реализации соответствующих проектов, программ или заданий (в качестве руководителя, куратора, исполнителя и т.д.)	Количество реализуемых или реализованных национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ и заданий	до 50 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За высокое качество работы при организации и реализации учебного, воспитательного, научного, административно- хозяйственного и других процессов	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества выполняемых работ	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения работ	до 50 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За высокое качество выполняемой работы	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества при подготовке к проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью выполняемых работ	Отсутствие замечаний при подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета	до 3-х окладов	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За качественную подготовку отчетности	Соблюдение установленных сроков	Отсутствие замечаний при подготовке и сдаче	до 3-х окладов	Представление проректора, курирующего направление

		и обеспечение высокого качества подготовки отчетности	отчетности		деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За качественную подготовку и организацию проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества организации при подготовке и проведении мероприятий	Отсутствие замечаний при подготовке организации проведения мероприятия	до 100 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За высокий профессионализм	Присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличий по основной деятельности	Предоставление документов о присвоении почетного звания, спортивного званий, награждения знаками отличий	15 000	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
Премияльные выплаты по итомам работы	По итогам работы за определенный срок (от 3 до 12 месяцев)	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	до 3-х месячных зарплат работника	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	до 3-х окладов	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За высокое качество работы по выполнению государственного задания, реализации международных и национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ и заданий, программ развития университета	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	до 5 окладов	Представление проректора, курирующего направление деятельности, виза главного бухгалтера, Приказ ректора
	За работу по организации	Участие в работе по	Получение лицензии на	до 100 000	Представление руководителя

	и проведении лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	образовательную программу, успешное прохождение профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	структурного подразделения с приложением подтверждающих документов, виза проректора, курирующего данный вид деятельности, главного бухгалтера
	За высокое качество организационной и управленческой работы при выполнении грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемой из внешних источников	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающих документов, виза проректора, курирующего данный вид деятельности, главного бухгалтера
Категория персонала	Учебно-вспомогательный персонал, инженерно-технические работники, общетрастовые должностные специалисты и служащих, Работники культуры, искусства и кинематографии, Работники печатных средств массовой информации, младший обслуживающий персонал			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За участие в подготовке и проведении мероприятия, направленных на повышение авторитета и имиджа университета, в том числе проведение олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций, симпозиумов и семинаров и т.д.)	Участие в подготовке и проведении мероприятия (в качестве организатора, члена жюри и т.д.)	Количество подготовленных мероприятий к проведению. Отсутствие замечаний при организации проведения мероприятий	Представление руководителя, курирующего проведение мероприятия, с указанием мероприятий, виза проректора, курирующего мероприятие, и главного бухгалтера
	За интенсивность труда при реализации грантов бюджетов всех уровней и юридических или физических лиц	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности.

	За интенсивность труда при организации и реализации научно-исследовательской деятельности в рамках финансируемой хозяйственной деятельности, субсидий на государственного задания по науке и другим источникам	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	В пределах утвержденной сметы хозяйственной научно-исследовательской деятельности по выполняемому договору	главного бухгалтера Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, главного бухгалтера
	За сложность и напряженность работы по выполнению должностных обязанностей предусмотренных должностной инструкцией	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов при выполнении работ	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполненных работ	до 60 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов при выполнении работ	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам работ	до 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	Выплаты за качество выполняемых работ	За высокое качество работы при организации и реализации учебного, воспитательного, научного, административно-хозяйственного и других процессов	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов при выполнении работ	до 45 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера

За качественное выполнение порученной работы связанной с обеспечением учебного процесса и иной уставной деятельности университета	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества при подготовке и проведении мероприятий	Отсутствие замечаний при подготовке и проведении мероприятий	до 60 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
За качественное выполнение порученной работы связанной с обеспечением грантовой и научно-исследовательской деятельности финансируемой из внешних источников	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов при выполнении работ	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам работ	В пределах утвержденной сметы реализуемого гранта (хозяйского) на научно-исследовательскую деятельность или соглашения на выполнение государственного задания по науке)	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
За качественную подготовку отчетности	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества подготовки отчетности	Отсутствие замечаний при подготовке и сдаче отчетности	до 3-х окладов	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	Соблюдение установленного регламента работ	Отсутствие аварий или отказа в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	до 3-х окладов	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее

Премияльные выплаты по итогам работы	жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия в профессиональной деятельности	учреждения и систем безопасности	направление деятельности университета, главного бухгалтера
	За высокий профессионализм	Присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия в профессиональной деятельности	Предоставление документов о присвоении почетного звания, спортивного звания, награждения знаками отличий	Заявление работника с предоставлением подтверждающих документов, визами руководителя структурного, проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	По итогам работы за определенный срок (от 3 до 12 месяцев)	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по работе	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний, связанных с исполнением должностных обязанностей	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	За работу по организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной	Участие в работе по проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной	Получение лицензии на образовательную программу, успешное прохождение профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера

	аккредитации За высокое качество работы при выполнении грантовой и научно-исследовательской деятельности, финансируемой из внешних источников	аккредитации Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результатам и качеству работы	До в пределах утвержденной сметы	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера
	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	Соблюдение установленных сроков и качества предоставления отчетности	Отсутствие замечаний по работе	до 3-х окладов	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора курирующего соответствующее направление деятельности университета, главного бухгалтера

* ограничения по выплатам могут быть применены при отсутствии финансовых ресурсов на указанные цели

ФОРМА

Представление
о выплате работникам _____ ФГБОУ ВО «ПВГУС» за качество выполняемых работ
наименование структурного подразделения

ФИО работника	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Коэффициент достижения (максимальное значение)*
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний к качеству выполняемой работы в предшествующем месяце	0.4
	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (сроков исполнения поставленных задач, обязанностей)	0.4
	Отсутствие наложенных дисциплинарных взысканий в отчетном месяце	0.2

*В случае недостижения показателя устанавливается коэффициент по этому показателю - 0.

_____ должность _____ подпись _____ ФИО

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей	Количество баллов
1.	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ, %.	менее 61 61-65 65-70 более 70	0 2 5 10
2.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течении календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников, %.	менее 75 75-80 80-90 более 90	0 2 5 10
3.	Реализация квоты приема на целевое обучение по образовательным программам.	не выполнен выполнен	0 10
4.	Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения на 1 научно-педагогического работника (далее – НПР), тыс. руб.	менее 40 40-70 70-100 101 и более	0 3 5 10
5.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПР, %.	менее 35 35-38 39-41 42-45 более 45	0 2 5 8 10
6.	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов очной формы обучения, %.	менее 3 3-4 5-6 7-9 10 и более	0 2 3 4 5
7.	Удельный вес численности студентов (приведенного контингента), обучающихся по программам магистратуры, в общей численности приведенного контингента обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, %.	менее 5 5-10 10-25 26 и более	0 3 5 10
8.	Наличие профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (баллы начисляются за каждую программу).	нет да	0 10
9.	Наличие сетевых образовательных программ высшего образования.	нет да	0 10

10.	Полная комплектация образовательных программ, закрепленных за высшей школой (описательная часть, учебный план, наличие всех рабочих программ дисциплин, рабочих программ практик, программ государственной итоговой аттестации методических и иных материалов).	нет да	-5 5
11.	Медиаактивность, кол-во инфоповодов, взятых в основной аккаунт (ссылка на публикацию).	менее 20 20-50 51 и более	0 5 10
12.	Доля мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в соответствии с частью 5 статьи 71 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в общем количестве мест, выделенных в рамках указанной квоты, %.	менее 50 50-80 81 и более	-5 0 10
13.	Организация олимпиад, школ, конкурсов для студентов и школьников (с участием не менее 50 человек из сторонних организаций).	городской региональный федеральный	5 10 15
Научно-исследовательская деятельность			
14.	Объем средств от исследований, разработок, научно-технических услуг и/или реализации творческих проектов по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов на 1 НПР, тыс. руб.	менее 100 100-150 151-200 201-250 251-300 301-350 351-400 401-450 451-500 501 и выше	0 5 10 15 16 17 18 19 20 25
15.	Число публикаций в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях (с указанием базы данных), в расчете на 1 НПР.	1 2 3 и более	5 10 15
16.	Доход от использования результатов интеллектуальной деятельности.	нет да	0 10
17.	Наличие стипендиатов Президента Российской Федерации. Правительства Российской Федерации, чел.	0 1-2 3 и более	0 3 5
18.	Наличие стипендиатов Губернатора Самарской области, иных именных стипендий, чел.	0 1-2 3 и более	0 3 5
19.	Медиаактивность, кол-во публикаций о науке, взятых в основной аккаунт (ссылка на публикацию).	менее 10 10-20	0 5

		21 и более	10
20.	Организация и проведение научных конференций, семинаров, школ.	нет	0
		да	5
21.	Количество аспирантов и молодых преподавателей, защитивших диссертацию на соискание ученой степени в учебном году.	1	5
		2 и более	10

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей	Количество баллов
	Учебная и учебно-методическая деятельность		
1.	Учебные/учебно-методические пособия, в том числе электронные (аффилиация с ПВГУС): – с присвоением ISBN; – с грифом учебно-методического совета ПВГУС	нет да	0 10 5
2.	Выполнение индивидуального плана по рабочим программам дисциплин и рабочим программам практик	нет да	-5 5
3.	Участие в проектно-образовательных интенсивах инновационно-предпринимательской направленности и социального проектирования, в том числе в рамках проектной практики, в качестве наставника (за руководство одной проектной командой в течение одного семестра, но не более 30 баллов за период).	нет да	0 5
4.	Создание и размещение онлайн-курсов, дополнительных профессиональных образовательных программ в государственной информационной системе «Современная цифровая образовательная среда» (баллы начисляются за каждый курс, программу).	нет да	0 10
5.	Руководство выпускными квалификационными работами в форме стартапа	нет да	0 2
6.	Привлечение в университет средств от реализации программ дополнительного профессионального образования и программ профессионального обучения в рамках договоров с хозяйствующими субъектами, а также по грантам фондов, тыс. руб.	до 50 51-100 более 100	3 5 10
	Научно-исследовательская деятельность		
7.	Представление заявки, аффилированной с ПВГУС, на участие в конкурсах/грантах на выполнение научно-исследовательских работ (далее-НИР), опытно-конструкторских работ (за каждую принятую заявку, суммарно не более 50 баллов).	нет да	0 15
8.	Число публикаций в журналах «Белого списка» (с указанием базы данных, аффилиация с ПВГУС).	1 2 и более	5 10
9.	Индекс Хирша, рассчитанный по совокупности цитирований (без учета самоцитирования), учтенных в базе российского индекса научного цитирования.	от 2 до 5 от 6 до 10 более 10	5 8 10
10.	Участие в конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях в качестве докладчика (аффилиация с ПВГУС): – организатор – ПВГУС;	нет да	0 4

	- организатор – иная организация.	нет да	0
11.	Участие в организации и проведении научных конференций, семинаров, школ (член орг. комитета, председатель секции).	нет да	0
12.	Руководство НИР студентов и аспирантов, ставших победителями, призерами научных мероприятий (за 1 студента, суммарно не более 30 баллов): - организатор – ПВГУС; - организатор – иная организация.	региональный всероссийский международный региональный всероссийский международный	1 2 5 2 5 10
13.	Участие в работе: - общественных, научных и профессиональных объединений (союзы, экспертные советы, редколлегий); - диссертационных советов	нет/да нет/да	0/1 0/5
	Воспитательная деятельность и другое		
14.	Участие в организации олимпиад, школ, конкурсов для студентов и школьников (с участием не менее 50 человек из сторонних организаций).	городской региональный федеральный	5 10 15
15.	Руководство обучающимися - победителями, призерами конкурсов, грантов международного, всероссийского, регионального уровня, в т.ч. конкурсов АНО «Россия – страна возможностей» (за 1 студента/ команду студентов, суммарно не более 50 баллов).	нет да	0 10
16.	Руководство спортивными командами/спортсменами, принявшими участие в городских и (или) региональных и (или) всероссийских и (или) международных спортивных соревнованиях.	да	3 5 10

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей	Количес- тво баллов
1.	Средний балл аттестата обучающихся, принятых на обучение по очной форме по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих	менее 4.1 4.1-4.99 4.5 и более	0 5 10
2.	Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %.	менее 30 30-49 50 и более	0 5 10
3.	Количество победителей и призеров региональных, отборочных, национальных чемпионатов по профессиональному мастерству, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, чел.	менее 2 2-3 4 и более	0 5 10
4.	Удельный вес численности преподавателей, прошедших стажировку в профильных организациях, в межрегиональных центрах компетенций, %.	Менее 50 50-69 70 и более	0 5 10
5.	Наличие основных профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию.	нет да	0 10
6.	Медиаактивность, кол-во инфоповодов, взятых в основной аккаунт.	менее 20 20-50 51 и более	0 5 10
7.	Наличие стипендиатов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, чел.	1-2 3 и более	3 5
8.	Наличие стипендиатов Губернатора Самарской области, иных именных стипендий, чел.	1-2 3 и более	3 5
9.	Организация олимпиад, школ, конкурсов для студентов и школьников (с участием не менее 50 человек из сторонних организаций).	городской региональный	5 10
10.	Полная комплектация образовательных программ (описательная часть, учебный план, наличие всех рабочих программ дисциплин, рабочих программ практик, программы государственной итоговой аттестации, методических и иных материалов).	нет да	-5 5

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СПО

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей	Количество баллов
1.	Прохождение стажировки в профильных организациях, в межрегиональных центрах компетенций, %.	нет да	0 10
2.	Результативность подготовки студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах по профессиональному мастерству (согласно перечню конкурсов и олимпиад программ среднего профессионального образования, учитываемых как один из критериев показателя потенциала образовательных организаций) – наличие призеров и /или победителей (за 1 студента/команду студентов, суммарно не более 50 баллов)	нет да	0 10
3.	Результативность подготовки студентов к участию в предметных конкурсах, олимпиадах, научных конференциях, семинарах и т.д. - наличие победителей и/или призеров (за 1 студента/ команду студентов, суммарно не более 10 баллов).	нет да	0 2
4.	Выполнение индивидуального плана по рабочим программам дисциплин и рабочим программам практик .	Нет да	-5 5
5.	Получение квалификационной категории в учебном году	нет да	0 5

Всего пронумеровано, прошнуровано
46 (Сорок шесть) листов
Ректор  Н.А. Выборнова
« 03 » июля 2026 г. М.П.

