Приложение
к приказу РГУ имени С.А. Есенина
от 3 ноября 2017 года № 175-од

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»
(РГУ имени С.А. Есенина)

Принято
на конференции работников
и обучающихся
РГУ имени С.А. Есенина
30 октября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

СМК-ПО-00-139.04.

Версия 3.0

Рязань, 2017

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДОКУМЕНТА 3
3. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ 3
4. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ 5
5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ 7
6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА 9
7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА 12
8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ 14
9. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ 15
Приложение № 1а Распределение должностей и рабочих профессий по квалификационным группам и уровням 16
Приложение № 1б Распределение должностей профессорско-преподавательского состава по квалификационным группам и уровням 23
Приложение № 1в Распределение должностей научных сотрудников по квалификационным группам и уровням 26
Приложение № 2 Положение о премировании 28
Приложение № 3 Показатели эффективности и критерии оценки трудовой деятельности педагогического работника 32
Приложение № 4 Показатели эффективности и критерии оценки трудовой деятельности научного работника 37
ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ 39
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ 40

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий локальный акт «Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина» (далее – Положение) определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также условия, виды, размеры оплаты труда.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДОКУМЕНТА

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина» и распространяется на всех работников вуза.

3. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

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

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

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011№ 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12. 2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12. 2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

– Постановлением Минтруда № 9 от 09.02.2004 «Об утверждении порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Уставом РГУ имени С.А. Есенина;

– Коллективным договором между администрацией и коллективом работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина» на 2017-2020 годы.

4. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

4.1. Термины, определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия и термины:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работника Университета определяется по формуле:

З/пл = ДО+ КВ +СтВ +ИВ, где:

З/пл – заработная плата работника;

ДО – должностной оклад;

КВ – компенсационные выплаты;

СтВ – стимулирующие выплаты (в том числе премиальные выплаты);

ИВ – иные выплаты;

КВ, СтВ и ИВ составляют переменную часть оплаты труда.

Квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности,

ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Компенсационные выплаты (КВ) – установленные законодательством и локальными нормативными актами Университета доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

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

Персональный повышающий коэффициент (ППК) – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по должностям работников.

Применение персональных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад).

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – это группы профессий рабочих или должностей служащих, сформированные с учетом сферы их деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работник – лицо, вступившее в трудовые отношения с Университетом и выполняющее функции научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты (СтВ) – установленные законодательством и локальными нормативными актами Университета доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование Работника за высокие достижения в труде, эффективную работу, качественный результат труда.

4.2. Сокращения

АУП – административно-управленческий персонал
ГАК – государственные аттестационные комиссии
ГЭК – государственные экзаменационные комиссии
НИЛ – научно-исследовательская лаборатория
НИР – научно-исследовательская работа
НОЦ – научно-образовательный центр
НР – научные работники
ОКР – опытно-конструкторские работы
ПЭО – планово-экономический отдел

ПКГ – профессиональные квалификационные группы
ПОП – прочий обслуживающий персонал
ППС – профессорско-преподавательский состав
УВП – учебно-вспомогательный персонал
УМУ – учебно-методическое управление университета
Университет – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

5.1. Университетом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяется форма и система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных видов материального поощрения работников.

Соотношение окладов и надбавок работников в структуре заработной платы в Университете определяется в соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, принимаемых ежегодно.

Индексация окладов в Университете определяется в соответствии со статьей 134 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. В Университете установлены единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. Размер заработной платы зависит от окладов (должностных окладов) по уровням ПКГ, размеров повышающих коэффициентов к окладам, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утверждённых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и локальными актами Университета.

5.6. Размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие выплаты к окладам и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7. Должностные оклады определяются пропорционально отработанному рабочему времени, установленному для каждой категории работников федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Оплата труда работников устанавливается с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера.

5.9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по уровню ПКГ, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (Приложения № № 1а, 1б, 1в).

5.10. В исключительных случаях к окладу работника может применяться персональный повышающий коэффициент, который устанавливается приказом ректора на основании письменного ходатайства руководителя структурного подразделения.

5.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника может быть установлен с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен как на определенный период времени, так и на неопределенный срок.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу проректоров, главного бухгалтера не применяется.

5.12. Заместители руководителей структурных подразделений относятся к той же группе и тому же квалификационному уровню, что и руководитель. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей этих структурных подразделений по уровню ПКГ.

5.13. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

5.14. Заработная плата ректора Университета определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки РФ.

5.15. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада ректора Университета.

5.16. Размер премирования ректора, порядок и критерии выплаты ему ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

6.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– надбавка за дополнительный объем работ вахтерам и дежурным по общежитию связанный с условиями работы отклоняющимися от нормальных в фиксированных суммах равных 0,12 размера МРОТ.

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

– доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– доплата за дополнительный объем работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы;

– иные доплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Университета.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4.Надбавки за работу во вредных и опасных условиях труда на рабочем месте устанавливаются приказом ректора по представлению специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются приказом ректора по представлению специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Работники Университета, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ. Оплата труда производится согласно приказу ректора в соответствии с локальными нормативными актами Университета и с требованиями, установленными ТК РФ.

Привлечение работника к сверхурочной работе производится документальным оформлением в порядке, предусмотренном ТК РФ. Приказом ректора определяется количество часов сверхурочной работы на основании представления руководителя структурного подразделения.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата производится в соответствии с действующим трудовым законодательством. Выплата производится на основании приказа ректора и табеля учета рабочего времени.

За работу в ночное время устанавливается доплата в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время на основании приказа ректора. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 27% от оклада, определенного работнику трудовым договором, часовой тарифной ставки. Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада на количество рабочих часов в данном месяце.

6.7. Размеры и вид осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также стаж работы со сведениями, составляющие государственную тайну устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). За совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается соответствующая доплата в процентном отношении к окладу. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

6.10. Доплата за расширение зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы работнику может быть поручена дополнительная работа, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.12. Доплата за дополнительный объем работы, связанная с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

6.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с действующим законодательством устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.3. В зависимости от периода действия стимулирующие выплаты подразделяются на:

– постоянные;
– временные (на определенный срок);
– единовременные (премии).

7.4. К постоянным стимулирующим выплатам относятся:

– надбавки в размере 20% от должностного оклада за:

а) звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», другие звания «Почетный … Российской Федерации» при работе по профилю;

– надбавки в размере 25% от должностного оклада за:

а) звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;

б) звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

в) звание «Заслуженный изобретатель Российской Федерации»;

г) другие звания «Заслуженный … Российской Федерации» при работе по профилю.

при наличии двух и более званий надбавка производится по одному из оснований. Выплаты вышеуказанных надбавок производятся пропорционально отработанному времени.

- надбавка за звание« Почетный профессор РГУ имени С.А. Есенина» в размере 15% от должностного оклада устанавливается в соответствии с положением о почетном профессоре РГУ имени С.А.Есенина и выплачивается работнику РГУ имени С.А.Есенина помимо вышеуказанных надбавок.

– за стаж непрерывной работы в Университете (выплата назначается работнику в соответствии с локальным нормативным актом, Коллективным договором и зависит от продолжительности работы в Университете);

7.5. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым на определенный срок относятся:

– за интенсивность и высокие результаты работы;
– за качество выполняемых работ;

– за сложность и напряженность в работе.

7.6. Премиальные выплаты относятся к стимулирующим выплатам единовременного характера.

7.7. Стимулирующие надбавки могут быть как фиксированными, так и определяться в процентном отношении к окладу, и устанавливаются на определённый срок.

7.8. Уменьшение размера выплаты или её отмена, осуществляется на основании докладной записки руководителя структурного подразделения с обязательным уведомлением работника в порядке, определенном действующим законодательством.

7.9. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный срок, пересматриваются в обязательном порядке при переходе работника на другую должность, а также в другое структурное подразделение при сохранении прежней должности.

7.10. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и выплачивается работникам за:

– особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;

– выполнение сверхплановых заданий;

– увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

– особо важные, сложные и срочные работы;

– интенсивность труда;

– по показателям эффективности и критериям оценки трудовой деятельности (Приложение №3, приложение №4).

7.11. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работникам за:

– организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и другие;

– качество и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;

– высокий профессионализм и качество работы;

– качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;

– применение в работе иностранного языка для библиотечных работников;

– иные выплаты, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

7.12. Стимулирующие выплаты производятся по решению ректора Университета в пределах выделенных средств субсидии на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников:

– проректоров, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

– руководителей структурных подразделений Университета и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

– иных работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

7.13. С тимулирующие выплаты оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.14. Премирование (премиальные выплаты) работников может осуществляться Университетом за высокие достижения в труде, выполнение особо важных заданий, общие результаты работы, участие в различных конкурсах и других мероприятиях.

7.15. Порядок премирования работников Университета определяется Положением о премировании (Приложение № 2).

7.16. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета устанавливаются с учетом результатов деятельности вуза и критериев оценки эффективности его работы Министерством образования и науки Российской Федерации, а проректорам и главному бухгалтеру – приказом ректора.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

8.1. Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки работников, для которых Университет является основным местом работы.

8.2. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной помощи конкретному работнику на основании личного заявления работника с документальным подтверждением материальных затруднений и с ходатайством руководителя структурного подразделения или трудового коллектива.

8.3. Размер выплаты устанавливается ректором и оформляется приказом.

8.4. Материальная помощь выплачивается (при наличии средств у Университета):

– в связи с рождением ребенка;

– в связи с потерей близкого родственника;

– в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам);

– на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов;

– по другим исключительным основаниям.

8.5. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда Университета, за счет бюджетных субсидий, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

9. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение принимается Конференцией работников и обучающихся Университета с одобрения ученого совета, с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников и утверждается приказом ректора.

9.2. Положение может быть изменено и дополнено по мере необходимости в порядке, указанном в пункте 9.1.

Ректор А.И. Минаев

Главный бухгалтер Н.П. Акимова

Начальник Планово-экономического отдела Е.Н. Малистова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников РГУ имени С.А. Есенина Т.В. Баскакова

Приложение № 1а

Распределение должностей и рабочих профессий по квалификационным группам и уровням

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Архивариус Гардеробщик 1 разряда Дежурный по общежитию Делопроизводитель Кассир Кастелянша Кладовщик Комендант Курьер Лифтер 1-2 разряд Маляр 1-3 разряда Оператор котельной 2-3 разряда Паспортист Переплетчик 1-3 разряда Плотник 2-3 разряда Подсобный рабочий 1-2 разряда Секретарь учебной части Слесарь-ремонтник 2-3 разряда Слесарь-сантехник 2-3 разряда Слесарь-электромонтажник 2-3 разряда Столяр 2-3 разряда Сторож (Вахтер) 1-2 разряда Уборщик мусоропроводов 1 разряда Уборщик служебных помещений 1-2 разряда Уборщик территории 1 разряда Электрогазосварщик 2-3 разряда Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2-3 разряда	**4 950**
2 уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " старший"	**5 440**

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Администратор	**5 440**
	Водитель автомобиля 4-5 разряда	
	Диспетчер	
	Инспектор по кадрам	
	Лаборант	
	Маляр 4-5 разряда	
	Медицинская сестра	
	Оператор котельной 4-5 разряда	
	Плотник 4-5 разряда	
	Помощник по техническому сопровождению инвалидов по оказанию технической помощи лицам с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-4 разряда	
	Слесарь-ремонтник 4-5 разряда	
	Слесарь-сантехник 4-5 разряда	
	Слесарь-электромонтажник 4-5 разряда	
	Специалист по работе с молодежью	
	Специалист по социальной работе с молодежью	
	Старший администратор	
	Столяр 4-5 разряда	
	Техник	
	Техник послепечатной обработки	
	Техник-лаборант	
	Товаровед	
	Электрогазосварщик 4 разряда	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-5 разряда	
2 уровень	Водитель автомобиля 6-7 разряда	5 860
	Заведующий архивом	
	Заведующий складом	
	Маляр 6 разряда	
	Оператор котельной 6 разряда	
	Плотник 6 разряда	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 5-6 разряда	
	Слесарь-ремонтник 6-7 разряда	
	Слесарь-сантехник 6 разряда	
	Слесарь-электромонтажник 6 разряда	

	Старший диспетчер	
	Старший инспектор по кадрам	
	Старший лаборант	
	Старший товаровед	
	Столяр 6 разряда	
	Техник 2 категории	
	Техник послепечатной обработки 2 категории	
	Техник-лаборант 2 категории	
	Электрогазосварщик 5-6 разряда	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда	
3 уровень	Водитель автомобиля 8 разряда	**6 400**
	Заведующий общежитием	
	Начальник хозяйственного отдела	
	Слесарь-ремонтник 8 разряда	
	Техник 1 категории	
	Техник-лаборант 1 категории	
	Технический редактор	
4 уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6 900
5 уровень	Начальник гаража	**7 460**

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Аккомпаниатор	6 850
	Библиограф	
	Библиотекарь	
	Бухгалтер	
	Документовед	
	Инженер	
	Инженер-программист без категории, 3 категории	
	Инженер-сметчик	
	Инженер-электроник без категории, 3 категории	
	Инженер-энергетик	
	Корреспондент	
	Переводчик	
	Психолог	
	Социолог	

	Специалист по кадрам	
	Специалист по охране труда	
	Специалист по связям с общественностью	
	Специалист по учебно-методической работе	
	Специалист (прочих специальностей)	
	Фотограф	
	Фотокорреспондент	
	Художник по свету	
	Эколог	
	Экономист	
	Юрисконсульт	
2 уровень	Артист драмы 2 категории	7 540
	Библиограф 2 категории	
	Библиотекарь 2 категории	
	Бухгалтер 2 категории	
	Документовед 2 категории	
	Звукооператор	
	Инженер 2 категории	
	Инженер-программист 2 категории	
	Инженер-сметчик 2 категории	
	Инженер-электроник 2 категории	
	Инженер-энергетик 2 категории	
	Концертмейстер	
	Переводчик 2 категории	
	Программист 2 категории	
	Психолог 2 категории	
	Редактор 2 категории	
	Социолог 2 категории	
	Специалист по кадрам 2 категории	
	Специалист по охране труда 2 категории	
	Специалист по связям с общественностью 2 категории	
	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	
	Специалист 2 категории (прочих специальностей)	
	Эколог 2 категории	
	Экономист 2 категории	
	Юрисконсульт 2 категории	

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
3 уровень	Библиограф 1 категории	**8 570**
	Библиотекарь 1 категории	
	Бухгалтер 1 категории	
	Веб-редактор	
	Документовед 1 категории	
	Инженер 1 категории	
	Инженер-программист 1 категории	
	Инженер-проектировщик 1 категории	
	Инженер-электроник 1 категории	
	Инженер-энергетик 1 категории	
	Инструктор (всех специальностей)	
	Начальник штаба ГО и ЧС	
	Переводчик 1 категории	
	Программист 1 категории	
	Психолог 1 категории	
	Редактор 1 категории	
	Социолог 1 категории	
	Специалист 1 категории	
	Специалист по ведению воинского	
	Специалист по кадрам 1 категории	
	Специалист по охране труда 1 категории	
	Специалист по связям с общественностью 1 категории	
	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	
	Специалист 1 категории (прочих специальностей)	
	Эколог 1 категории	
	Экономист 1 категории	
	Юрисконсульт 1 категории	
4 уровень	Ведущий библиограф	9 250
	Ведущий библиотекарь	
	Ведущий бухгалтер	
	Ведущий инженер	
	Ведущий инженер по качеству	
	Ведущий инженер-программист	
	Ведущий инженер-проектировщик	
	Ведущий инженер-энергетик	
	Ведущий психолог	
	Ведущий редактор	
	Ведущий социолог	
	Ведущий специалист по кадрам	
	Ведущий специалист по связям с общественностью	
	Ведущий специалист по учебно-методической работе	
	Ведущий специалист (прочих специальностей)	

	Ведущий эколог	
	Ведущий экономист	
	Ведущий юрисконсульт	
	Руководитель студийного класса	
5 уровень	Заместитель главного бухгалтера	9 940
	Главный библиограф	
	Главный библиотекарь	
	Главный редактор	
	Главный специалист по защите информации	
Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Балетмейстер-постановщик	9 520
	Директор бассейна	
	Директор музея	
	Директор службы	
	Директор центра	
	Заведующий биостанцией	
	Заведующий кабинетом	
	Заведующий лабораторией	
	Заведующий отделом	
	Заведующий сектором	
	Заведующий учебной базой	
	Заведующий центром	
	Начальник отдела	
	Начальник службы	
	Начальник центра	
	Помощник проректора	
	Помощник ректора	
	Помощник художественного руководителя	
	Режиссёр массовых представлений	
	Руководитель (заведующий) практики	
	Художественный руководитель хора	
	Художественный руководитель театра-студии	
2 уровень	Главный инженер	**10 470**
	Главный специалист (прочих специальностей)	
	Главный энергетик	
	Директор студенческого городка	
	Начальник отдела аспирантуры и докторантуры	
	Начальник административно-хозяйственного управления	
	Ответственный секретарь	

Квалификационный уровень	Должности и рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
3 уровень	Директор библиотеки	**11 420**
	Директор обсерватории	
	Начальник управления	
	Советник (при ректорате)	
	Художественный руководитель театра	
	Ученый секретарь совета Университета	
4 уровень	Начальник управления, имеющий в своем составе институт или научно-исследовательский институт, опытно-производственные подразделения	**12 370**
5 уровень	Директор обособленного структурного подразделения	**14 460**
6 уровень	Директор филиала	**15 230**

Примечание:
Должности и рабочие профессии по уровням ПКГ, не указанные в приложении № 1а, определяются в соответствии с действующим законодательством.

Ректор А.И. Минаев

Главный бухгалтер Н.П. Акимова

Начальник Планово-экономического отдела Е.Н. Малистова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников РГУ имени С.А. Есенина Т.В. Баскакова

Приложение № 1б

Распределение должностей профессорско-преподавательского состава по квалификационным группам и уровням

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие (отсутствие) ученой степени	Наличие (отсутствие) ученого звания	Должностной оклад
Четвёртая профессиональная квалификационная группа					
1 уровень	1.1	Ассистент	—	—	**15 000**
	1.2	Ассистент	Кандидат наук	—	**17 000**
	1.3	Ассистент	Кандидат наук	Доцент	**19 000**
	1.4	Ассистент	Доктор наук	—	**19 000**
	1.5	Ассистент	Кандидат наук	Профессор	21 000
	1.6	Ассистент	Доктор наук	Доцент	21 000
	1.7	Ассистент	Доктор наук	Профессор	**23 000**
2 уровень	2.1	Старший преподаватель	—	—	**17 000**
	2.2	Старший преподаватель	Кандидат наук	—	**19 000**
	2.3	Старший преподаватель	Кандидат наук	Доцент	21 000
	2.4	Старший преподаватель	Доктор наук	—	21 000
	2.5	Старший преподаватель	Кандидат наук	Профессор	**23 000**
	2.6	Старший преподаватель	Доктор наук	Доцент	**23 000**
	2.7	Старший преподаватель	Доктор наук	Профессор	25 000
3 уровень	3.1	Доцент	—	—	19 000
	3.2	Доцент	Кандидат наук	—	**21 000**
	3.3	Доцент	—	Доцент	**21 000**
	3.4	Доцент	Кандидат наук	Доцент	**23 000**
	3.5	Доцент	Доктор наук	—	**23 000**
	3.6	Доцент	Кандидат наук	Профессор	25 000
	3.7	Доцент	Доктор наук	Доцент	25 000
	3.8	Доцент	Доктор наук	Профессор	**27 000**

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие (отсутствие) ученой степени	Наличие (отсутствие) ученого звания	Должностной оклад
4 уровень	4.1	Профессор	—	Доцент	**23 000**
	4.2	Профессор *	Кандидат наук	Доцент	25 000
	4.4	Профессор	Доктор наук	—	25 000
	4.5.	Профессор	—	Профессор	**25 000**
	4.3	Профессор	Кандидат наук	Профессор	**27 000**
	4.6	Профессор	Доктор наук	Доцент	**27 000**
	4.7	Профессор	Доктор наук	Профессор	29 000
5 уровень	5.1	Заведующий кафедрой (базовая кафедра)	—	—	23 000
	5.2	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	—	**25 000**
	5.3	Заведующий кафедрой *	—	Доцент	**25 000**
	5.4	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	27 000
	5.5	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Профессор	29 000
	5.6	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Доцент	**29 000**
	5.7	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Профессор	**31 000**

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие (отсутствие) ученой степени	Наличие (отсутствие) ученого звания	Должностной оклад
6 уровень	6.1	Декан факультета / Директор института	Кандидат наук	—	**30 000**
	6.2	Декан факультета / Директор института	Доктор наук	—	**32 000**
	6.3	Декан факультета / Директор института	Кандидат наук	Доцент	32 000
	6.4	Декан факультета / Директор института	Кандидат наук	Профессор	**34 000**
	6.5	Декан факультета / Директор института	Доктор наук	Доцент	**34 000**
	6.6	Декан факультета / Директор института	Доктор наук	профессор	**36 000**

*В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»

Ректор А.И. Минаев

Главный бухгалтер Н.П. Акимова

Начальник Планово-экономического отдела Е.Н. Малистова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников РГУ имени С.А. Есенина Т.В. Баскакова

Приложение № 1в

Распределение должностей научных сотрудников по квалификационным группам и уровням

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие (отсутствие) ученой степени	Должностной оклад
Четвёртая профессиональная квалификационная группа				
1 уровень	1.1	Младший научный сотрудник	—	**10 000**
	1.2	Научный сотрудник	—	**11 000**
	1.3	Младший научный сотрудник	Кандидат наук	**12 000**
	1.4	Научный сотрудник	Кандидат наук	**13 000**
	1.5	Младший научный сотрудник	Доктор наук	**14 000**
	1.6	Научный сотрудник	Доктор наук	**15 000**
2 уровень	2.1	Старший научный сотрудник	—	**12 000**
	2.2	Старший научный сотрудник / руководитель научного подразделения	Кандидат наук	**14 000**
	2.3	Старший научный сотрудник / руководитель научного подразделения	Доктор наук	**16 000**
3 уровень	3.1	Ведущий научный сотрудник	—	**14 000**
	3.2	Ведущий научный сотрудник /руководитель научного структурного подразделения (лаборатории)	Кандидат наук	**16 000**
	3.3	Ведущий научный сотрудник / руководитель научного структурного подразделения (лаборатории)	Доктор наук	**18 000**

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие (отсутствие) ученой степени	Должностной оклад
4 уровень	4.1.	Главный научный сотрудник / руководитель самостоятельного структурного подразделения (НИИ)	Доктор наук	20 000

Ректор А.И. Минаев

Главный бухгалтер Н.П. Акимова

Начальник Планово-экономического отдела Е.Н. Малистова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников РГУ имени С.А. Есенина Т.В. Баскакова

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ
(об установлении поощрительных выплат)
(является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников Университета)

1.Общая часть

В соответствии с нормативными документами в Университете устанавливается система премирования (поощрительных выплат).

2.Виды премий (поощрительных выплат)

Премии (поощрительные выплаты) в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств:

– по итогам работы, но не реже одного раза в год;

– разовые.

Премии могут устанавливаться в виде номинаций по отдельным критериям премирования.

3.Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат)

Источником выплат премий (поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства от приносящей доход деятельности. Премии выплачиваются за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Университета.

4.Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Университете являются:

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

– обеспечение работы подразделений университета, связанной со своевременностью, полнотой и качеством формирования, актуализации и представления основных профессиональных образовательных программ (для руководителей факультетов/ институтов, кафедр, иных структурных подразделений, руководителей образовательных программ)

– обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием,

административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечение безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

– качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

– оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

– авторство патента, исключительные права на который принадлежат РГУ имени С.А. Есенина;

– рецензирование статей в научных журналах РГУ имени С.А. Есенина;

– активное участие в работе редакционно-издательского совета РГУ имени С.А. Есенина;

– председательство и активное участие в работе комиссий и жюри РГУ имени С.А. Есенина по вопросам научной деятельности;

– научное руководство успешно защищенной диссертацией аспиранта РГУ имени С.А. Есенина;

– научное руководство успешно защищенной диссертацией лица, подготавливающего диссертацию в РГУ имени С.А. Есенина без освоения программы аспирантуры;

– присвоение ученой степени кандидата наук;

– присвоение ученой степени доктора наук;

– высокие показатели результативности научной деятельности (для молодых ученых);

– высокая публикационная активность кафедры, факультета, института (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);

– высокая грантовая активность кафедры, факультета, института (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);

– высокая результативность кафедры, факультета, института по привлечению в университет доходов от научно-исследовательских работ (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);

– качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

– участие в подаче заявки на получение субсидии Министерства образования и науки РФ ПРДСО;

– вовлечение студентов в волонтерское движение;

– наставничество в студенческих объединениях;

– разработка и внедрение в образовательный процесс новых

инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

– внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

– разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

– качественное и своевременное осуществление на факультетах / в институтах работы, связанной с функционированием электронной информационно-образовательной среды университета (в том числе формирование электронного портфолио студентов, личных кабинетов преподавателей, другие виды работ в электронной информационно-образовательной среде);

– научное руководство студенческой работой, занявшей призовое место в конкурсе на лучшую научную студенческую работу РГУ имени С.А. Есенина;

– научное руководство студенческой работой, занявшей призовое место в городском, региональном, межвузовском, национальном, международном конкурсе на лучшую научную студенческую работу;

– руководство обучающимися, занявшими призовые места на городских, региональных, межвузовских, национальных, международных конкурсах и олимпиадах;

– безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

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

– особые заслуги перед Университетом;

– качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

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

– вознаграждения по показателям эффективности и критериям оценки трудовой деятельности работника в соответствии с Приложением №3.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

5.Порядок установления и выплаты премий и разовых поощрительных выплат

Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

Основанием для приказа о назначении премии или разовой поощрительной выплаты работнику является докладная записка (представление) курирующего проректора или руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора.

Премии (разовые поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

Ректор А.И. Минаев

Главный бухгалтер Н.П. Акимова

Начальник Планово-экономического отдела Е.Н. Малистова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников РГУ имени С.А. Есенина Т.В. Баскакова

Приложение № 3

Показатели эффективности и критерии оценки трудовой деятельности педагогического работника

НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
1.	**Публикационная активность:**				
	- публикация в изданиях, входящих в базы данных Web of Science и Scopus, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина (без дублирования)	п.л.	90	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из базы данных
	- публикация в изданиях, входящих в международные базы данных и системы цитирования, признанные научным сообществом, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина	п.л.	50	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из базы данных
	- публикация в изданиях ВАК, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина	п.л.	30	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из РИНЦ
	- публикация научной статьи в журнале, входящем в базу РИНЦ, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина (без дублирования с изданиями ВАК)	п.л.	10	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из РИНЦ
	- публикация рецензируемой монографии	п.л.	10	доля соавторства	Копия титульного листа, оборота титульного листа, страницы с указанием тиража и объема в п.л.
2.	**Грантовая активность:**				
	- заявка на научный проект, доведенная до уровня регистрации без получения гранта	шт.	15	доля участия	Докладная руководителя проекта с распределением баллов между участниками

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
	- заявка на научный проект с получением гранта	шт.	75	доля участия	Докладная руководителя проекта с распределением баллов между участниками
3.	**Индекс Хирша:**				
	- индекс Хирша в WoS	h-index = 1	5		Распечатка скриншота из WoS
	- индекс Хирша в Scopus	h-index = 1	5		Распечатка скриншота из Scopus
	- индекс Хирша в РИНЦ	h-index = 1	1	без учета само-цитирования	Распечатка скриншота из РИНЦ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
1.	**Издание (публикация):**				
	- учебника или учебного пособия с грифом МОН РФ или ФУМО	п.л.	20	Делится на число соавторов	Копия титульного листа учебника или учебного пособия
	- учебника, учебного пособия, учебно-методического пособия с рекомендацией РИС РГУ имени С.А. Есенина	п.л.	10	Делится на число соавторов	Копия титульного листа учебника или учебного пособия
2.	**Подготовка нового учебного курса:**				
	- подготовка и реализация нового учебного курса, обеспеченного всеми видами учебно-методической документации (рабочая программа, тексты лекций, ФОСы, презентации (при необходимости – иные визуальные или аудиовизуальные материалы), методические материалы для организации самостоятельной работы обучающихся)	1 ЗЕТ	25		Программа, в том числе ФОСы, тексты лекций, презентации и т.д. Наличие докладной Учебно-методического управления и /или Центра менеджмента качества образования

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
	- подготовка нового (авторского) учебного курса на иностранном языке (по заданию университета, при развитии программ академической мобильности) (тематический план, тексты лекций, презентации, методические материалы для организации самостоятельной работы обучающихся)	1 ЗЕТ	50		Тематический план, тексты лекций, презентации и т.д.
3.	**Качество образовательной деятельности**: совокупный показатель оригинальности текстов ВКР выпускников	Показатель оригиналь-ности текстов		Начисление баллов – за каждую ВКР, в зависимости от показателя оригинальности	
		70-80%	1		
		81-90%	2		
		Выше 91%	3		
4.	**Разработка и реализация электронного образовательного ресурса (ЭОР):**		55		Наличие заключения кафедры (экспертиза содержания ЭОР, соответствие ФГОС ВО), верификация ЭОР по структуре – экспертиза Центра дистанционного обучения и мониторинга качества образования.
	- наличие в ЭОР рабочей программы	max	2		
	- лекционный материал:	max	10		
	текст лекций		1		
	текст лекций с иллюстрациями		3		
	сторонние видеолекции		2		
	собственные видеолекции		10		
	- форум поддержки:	max	3		
	присутствует		1		
	Содержит четкие пояснения, варианты ответов		3		

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
	- дополнительная информация к лекциям:	max	6		
	внедренные презентации в формате flash или html5		3		
	Словарь-глоссарий		3		
	- список литературы:	max	3		
	список литературы		1		
	список литературы со ссылками на ЭБС		3		
	- материалы для практических работ:	max	8		
	перечень (список) заданий		1		
	список заданий и примеры решения (разбора)		5		
	интерактивные примеры		8		
	- текущий контроль:	max	5		
	присутствует		1		
	наличие в каждой теме		2		
	использование тестов, проблемных ситуаций, коллективной работы		3		
	автоматическая проверка большинства заданий		5		
	- итоговый контроль:	max	3		
	присутствует		3		
	- банк тестовых заданий:	max	10		
	тестовые задания имеются		1		
	не менее 50 тестовых вопросов на 1 ЗЕТ		8		
	не менее 50 тестовых вопросов на 1 ЗЕТ+ вопросы разбиты по тематическим категориям		10		
	- реализация ЭОР	max	5		
	наличие записанных на ЭОР студентов		1		
	работа студентов в ЭИОС университета с ЭОР		5		

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
1.	**Выполнение обязанностей ответственного за международную деятельность на факультете/институте**		20		Наличие приказа/докладной о назначении ответственного за международную деятельность на факультете/институте
2.	**Организация и руководство мероприятиями гражданско-патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой, спортивной, профилактической направленности**	шт.			Приказ/докладная о проведении мероприятия, положение, информационное письмо, списки участников, материалов, освещавших мероприятия на сайте вуза, в СМИ, другие подтверждающие документы (благодарности, грамоты, сертификаты и т.д.) Для преподавателей, не выполняющих нагрузку заместителя декана/директора по воспитательной работе и куратора
	- межвузовский уровень	шт.	40		
	- в университете	шт.	30		
	- на факультете/институте	шт.	20		
	- в академической группе	шт.	10		
3.	**Организация и проведение профориентационных мероприятий по приему на программы высшего образования по профилю кафедры, факультета/института, на программы дополнительного образования**	шт.	20		Приказ/докладная о проведении мероприятия, списки участников, материалов, освещавших мероприятия на сайте вуза, в СМИ, другие подтверждающие документы (благодарности, грамоты и т.д.)

Приложение № 4

Показатели эффективности и критерии оценки трудовой деятельности научного работника[1]

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
1. Публикационная активность:					
	- публикация в изданиях, входящих в базы данных Web of Science и Scopus, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина (без дублирования)	п.л.	90	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из базы данных
	- публикация в изданиях, входящих в международные базы данных и системы цитирования, признанные научным сообществом, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина	п.л.	50	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из базы данных
	- публикация в изданиях ВАК, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина	п.л.	30	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из РИНЦ
	- публикация научной статьи в журнале, входящем в базу РИНЦ, аффилиированная с РГУ имени С.А. Есенина (без дублирования с изданиями ВАК)	п.л.	10	доля соавторства	Распечатка скриншота соответствующей страницы из РИНЦ
	- публикация рецензируемой монографии	п.л.	10	доля соавторства	Копия титульного листа, оборота титульного листа, страницы с указанием тиража и объема в п.л.
2. Грантовая активность:					
	- заявка на научный проект, доведенная до уровня регистрации без получения гранта	шт.	15	доля участия	Докладная руководителя проекта с распределением баллов между участниками

[1] Выплаты по показателям эффективности производятся за работы, выполненные сверх установленных в «Индивидуальном перечне количественных показателей результативности труда научного работника».

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Единицы измерения	Баллы	Примечания	Подтверждается
	- заявка на научный проект с получением гранта	шт.	75	доля участия	Докладная руководителя проекта с распределением баллов между участниками
Индекс Хирша:					
	- индекс Хирша в WoS	h-index = 1	5		Распечатка скриншота из WoS
	- индекс Хирша в Scopus	h-index = 1	5		Распечатка скриншота из Scopus
	- индекс Хирша в РИНЦ	h-index = 1	1	без учета самоцитирования	Распечатка скриншота из РИНЦ

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	**ФИО**	**Подпись**	Дата
Проректор по развитию	Демидов С.В.		30.10.17
Проректор по учебно-методической деятельности	Кирьянова Е.А.		30.10.17
Проректор по учебно-воспитательной работе и международной деятельности	Исаева О.Н.		30.10.17
Проректор по научной деятельности	Еременко Т.В.		30.10.17
Начальник службы правового обеспечения	Сейсебаева Т.В.		30.10.2017

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Изменение №	**Номера листов (стр.)**			**Всего листов (стр.) в документе**	**Номер распорядительного документа**	**Подпись**	**Дата**
	замененных	**новых**	**аннулированных**				
1	**2**	**3**	**4**	**5**	6	7	8