



ПРИКАЗ

28.06.2019

№ 05-246/19

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения»

В целях совершенствования оплаты труда работников Университета, в соответствии с решением ученого совета ГУАП от 27.06.2019 (протокол № УС-05), с учетом мнения первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие новую редакцию Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» (далее – Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГУАП) (Приложение № 1 к настоящему приказу).

2. Признать утратившим силу приказ ГУАП от 28.06.2018 № 05-225/18 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения»».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



Ю.А. Антохина

Принято
Решением Ученого совета
27.06.2019, протокол № УС-05

с учетом мнения первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,
Председатель ППО ГУАП


С.Ф. Скорина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения (далее - Университет)».

2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении государственной Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- 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 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- 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 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 № 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»;

- 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 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- 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»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2017, протокол № 12;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- коллективным договором;

- Уставом и локальными нормативными актами Университета.

3. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

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).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без 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.

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

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Минимальный размер оплаты труда - величина, устанавливаемая федеральным законом для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

4. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из размеров субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели (далее - средства федерального бюджета) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. В пределах фонда оплаты труда работников определяются размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7. 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 федеральным законом.

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

9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

II. Должностные оклады

10. Размер должностного оклада работника Университета определяется путем умножения **размера базового оклада** по ПКГ на **повышающий коэффициент** к окладу по занимаемой должности.

11. Размеры **базовых должностных окладов** устанавливаются решением Ученого совета Университета и объявляются приказом ректора. Размеры базовых окладов могут изменяться в зависимости от объема средств, направленных на оплату труда работников.

12. Размеры базовых должностных окладов устанавливаются по следующим ПКГ:

- ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава;
- ПКГ должностей научных работников;
- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений;
- ПКГ педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования;
- ПКГ должностей административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала;
- ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня;
- ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня;
- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»;
- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»;
- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»;
- ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»;
- ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

13. Размеры базовых должностных окладов по должностям работников, предусмотренным в штатном расписании Университета, но не включенным в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к размерам базовых должностных окладов по аналогичным должностям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), в зависимости от сложности труда.

14. Размеры базовых должностных окладов по должностям работников, предусмотренным в ПКГ других видов экономической деятельности (здравоохранение, культура и средства массовой информации) приравниваются к размерам базовых должностных окладов по ПКГ «Отраслевые должности служащих» соответствующего уровня.

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда работников Университета, в зависимости от занимаемой должности с учетом квалификации работника и условий выполнения работы.

16. Повышающие коэффициенты к окладу по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются в зависимости от занимаемой должности, наличия ученого звания и ученой степени.

17. Повышающие коэффициенты к окладу по должностям педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, наличия ученой степени.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования увеличивается:

- за вторую квалификационную категорию - на 0,5;
- за первую квалификационную категорию - на 0,6;

- за высшую квалификационную категорию - на 0,7.
- за высшую квалификационную категорию и наличие ученой степени - на 0,8.

Повышающий коэффициент к окладу по должности преподавателя, осуществляющего педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, увеличивается дополнительно на 0,15.

18. Повышающий коэффициент к окладу по должностям заместителей начальников структурных подразделений, предусмотренным в штатном расписании Университета, устанавливается на 0,1 ниже, чем у руководителей структурных подразделений.

19. Дополнительный повышающий коэффициент к окладу по должности водителя увеличивается дополнительно на 0,4 за работу в г. Санкт-Петербург.

20. Наряду с повышающим коэффициентом к окладу по занимаемой должности, работникам Университета, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполняющим особо сложные и важные работы, может устанавливаться *персональный повышающий коэффициент* (персональный должностной оклад).

Размер персонального должностного оклада определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере от 1,5 до 2,5.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен как на определенный срок, так и бессрочно.

Установление персонального повышающего коэффициента, его размера и сроков применения в отношении конкретного работника осуществляется приказом ректора.

При расчете выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в процентах, персональный повышающий коэффициент не учитывается.

III. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Университета

21. По отдельным категориям должностей работников может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

22. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников Университета устанавливаются настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета и отражаются в трудовом договоре с работником.

23. Ученый совет Университета с учетом мнения представительного органа работников вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- иные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников Университета.

24. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда отдельных категорий работников устанавливается настоящим Положением и локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

25. *Показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования* позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции, качество научной и образовательной деятельности, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации.

Для профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования устанавливаются основные и дополнительные показатели и критерии оценки эффективности их деятельности.

26. Основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования оцениваются в баллах.

26.1. Основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников по должностям профессорско-преподавательского состава и преподавателей факультета среднего профессионального образования, а также соответствующее им количество баллов приведены в таблице 1.

Таблица 1. Основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и преподавателей факультета среднего профессионального образования

№ п/п	наименование основного показателя и/или критерия оценки эффективности деятельности	кол-во баллов
1	наличие оформленного в соответствии с требованиями локальных нормативных актов ГУАП полного комплекта документов образовательных программ высшего образования (среднего профессионального образования), реализуемых в институте (на факультете), рабочих программ дисциплин (практик), преподавание которых осуществляется в институте (на факультете), а также их своевременное размещение в АИС ГУАП; наличие и надлежащее оформление в деканате(-тах) документации, предусмотренной	5

	номенклатурой дел (для лиц, замещающих должность директора института/декана факультета)	
2	наличие оформленного в соответствии с требованиями локальных нормативных актов ГУАП полного комплекта документов образовательных программ высшего образования, реализуемых на кафедре, рабочих программ дисциплин (практик), преподавание которых осуществляется на кафедре, а также их своевременное размещение в АИС ГУАП; наличие и надлежащее оформление на кафедре документации, предусмотренной номенклатурой дел; обеспечение заполнения и актуализации личных электронных кабинетов преподавателей кафедры (для лиц, замещающих должность заведующего кафедрой)	5
3	наличие оформленных в соответствии с требованиями локальных нормативных актов ГУАП документов преподаваемых дисциплин (практик, ГИА)	5
4	надлежащее заполнение и своевременная актуализация личного электронного кабинета преподавателя	3
5	внедрение в учебный процесс нового учебно-исследовательского комплекса, лабораторного или программно-аппаратного стенда, подтвержденное актом о внедрении (за одну ед.)	5
6	опубликование учебника, созданного в связи с выполнением трудовых обязанностей или конкретного задания ГУАП как работодателя (за один п.л.): - с грифом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего (среднего профессионального) образования - с грифом федерального учебно-методического объединения - иных	9 6 3
7	опубликование учебного пособия, созданного в связи с выполнением трудовых обязанностей или конкретного задания ГУАП как работодателя (за один п.л.): - с грифом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего (среднего профессионального) образования - с грифом федерального учебно-методического объединения - иных	8 5 3
8	опубликование учебно-методического пособия, учебного наглядного пособия, практикума, задачника, созданного в связи с выполнением трудовых обязанностей или конкретного задания ГУАП как работодателя (за один п.л.): - с грифом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего (среднего профессионального) образования - с грифом федерального учебно-методического объединения - иных	7 4 2
9	опубликование монографии, созданной в связи с выполнением трудовых обязанностей или конкретного задания ГУАП как работодателя (за один п.л.)	3
10	опубликование научной статьи с указанием принадлежности автора к	

	ГУАП (за исключением публикаций в изданиях, входящих в международные реферативные базы данных Scopus, Web of Science, European Reference Index for the Humanities): - в журналах, предусмотренных перечнем ВАК России - в изданиях, входящих в РИНЦ - в иных изданиях	4 3 2
11	опубликование доклада (тезисов доклада) на конференциях с указанием принадлежности автора к ГУАП (объемом не менее 0,2 п.л.): - международные конференции - всероссийские конференции - иные конференции	3 2 1
12	подготовка студентов – участников, призеров и победителей выставок, конкурсов, предметных олимпиад, спортивных соревнований регионального, всероссийского и международного уровня, занявших: - 1 место (победитель) - 2 место - 3 место	15 10 5

Баллы начисляются за каждую единицу достигнутого показателя и (или) критерия эффективности.

При расчете итогового количества баллов за достижение работником основных показателей и критериев оценки эффективности его деятельности суммируются баллы, начисленные за достижение отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Количество баллов за отчетный период максимальным пределом не ограничивается.

При достижении соответствующего основного показателя и (или) критерия оценки эффективности совместной деятельностью нескольких работников ГУАП баллы, начисляемые за достижение соответствующего показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности распределяются между работниками пропорционально их вкладу в достижение соответствующего основного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности. Вклад работников в достижение соответствующего основного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности предполагается равным, если иное не указано в отчетной документации и материалах, подтверждающих достижение соответствующего основного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности, а количество баллов, присваиваемых каждому работнику, определяется путем деления количества баллов за достижение показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности на количество работников, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом ГУАП.

26.2. Основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должностям научных работников и соответствующее им количество баллов приведены в таблице 2.

Таблица 2. Основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должностям научных работников

Наименование должностей научных работников, основные показатели и критерии оценки эффективности их деятельности	кол-во баллов
---	---------------

Младший научный сотрудник / инженер-исследователь:	
проведение под руководством ответственного исполнителя научных исследований и разработок по отдельным разделам (этапам, заданиям) темы – не менее одной темы в течение года	9
участие в выполнении экспериментов, проведении наблюдений и измерений, составление их описаний, формулировка выводов	6
изучение научно-технической информации, отечественного и зарубежного опыта по исследуемой тематике – не менее одной тематики в течение года	5
участие в составлении отчетов (разделов отчетов) по теме или ее разделу (этапу, заданию) – не менее одного отчета (раздела отчета) в течение года	7
участие во внедрении результатов исследований и разработок	3
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Научный сотрудник:	
проведение научных исследований и разработок по отдельным разделам (этапам, заданиям) темы в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем – не менее одной темы в течение года	9
сбор, обработка, анализ, обобщение научно-технической информации, результатов экспериментов и наблюдений	5
участие в составлении практических рекомендаций по исполнению результатов исследований и разработок – не менее одной практической рекомендации в течение года	6
составление отчетов (разделов отчетов) по теме или ее разделу (этапу, заданию) – не менее одного отчета (раздела отчета) в течение года	7
участие во внедрении результатов исследований и разработок	3
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Старший научный сотрудник:	
научное руководство группой работников при исследовании самостоятельных тем, а также разработок, являющихся частью (разделом, этапом) темы – не менее одной темы в течение года	8
проведение научных исследований и разработок в качестве исполнителя наиболее сложных и ответственных работ – не менее одной темы в течение года	8
составление практических рекомендаций по исполнению результатов исследований и разработок – не менее одной практической рекомендации в течение года	4
составление отчетов (разделов отчетов) по теме или ее разделу (этапу, заданию) – не менее одного отчета (раздела отчета) в течение года	6
участие в разработке планов проведения исследований и разработок – не менее одного плана в течение года	2
внедрение результатов исследований и разработок	2
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Ведущий научный сотрудник:	
научное руководство группой работников при проведении исследований по отдельным проблемам (темам, заданиям) науки и техники – не менее одной темы в течение года	7
проведение научных исследований и разработок в качестве ответственного исполнителя отдельных заданий научно-технических программ – не менее одной темы в течение года	7
составление отчетов (разделов отчетов) по теме или ее разделу (этапу, заданию) –	5

не менее одного отчета (раздела отчета) в течение года	
участие в разработке методов проведения исследований и разработок, научно-технических решений по наиболее сложным научно-техническим проблемам	2
разработка планов проведения исследований и разработок – не менее одного плана в течение года	2
участие в формировании планов научно-исследовательских работ и координации деятельности соисполнителей при совместном выполнении работ с другими учреждениями (организациями)	2
определение сферы применения результатов научных исследований и разработок, организация практической реализации этих результатов	3
подготовка научных кадров, участие в повышении их квалификации	2
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Главный научный сотрудник:	
научное руководство проведением исследований по важнейшим научным проблемам фундаментального и прикладного характера – не менее одной темы в течение года	9
составление отчетов (разделов отчетов) по теме или ее разделу (этапу, заданию) – не менее одного отчета (раздела отчета) в течение года	7
разработка методов проведения исследований и разработок, научно-технических решений по наиболее сложным научно-техническим проблемам	2
участие в формировании новых направлений исследований и разработок, составление программ работ, определение методов и средств их проведения	2
формирование планов научно-исследовательских работ, координация деятельности соисполнителей при совместном выполнении работ с другими учреждениями (организациями)	2
обобщение результатов исследований, научно-исследовательская экспертиза законченных исследований и разработок – не менее одной экспертизы в течение года	3
определение сферы применения результатов научных исследований и разработок, научное руководство практической реализации этих результатов	3
подготовка и повышение квалификации научных кадров в соответствующей области знаний	2
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Заместитель главного (генерального) конструктора / заместитель директора (заведующего, начальника) отделения (института, центра), находящегося в структуре Университета / заместитель руководителя научного и (или) научно-исследовательского проекта / заместитель заведующего (начальника) научно-исследовательского отдела (лаборатории) / заместитель заведующего (начальника) конструкторского отдела (лаборатории) / заместитель заведующего (начальника) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности):	
участие в организации выполнения научно-исследовательских работ, предусмотренных для подразделения в тематическом плане Университета	7
участие в выборе методов и средств проведения исследований и разработок, путей решения поставленных перед подразделением научных и технических задач	4
участие в формировании новых направлений исследований и разработок,	4

составление программ работ, определение методов и средств их проведения	
участие в разработке проектов перспективных и годовых планов работы подразделения	2
разработка технических заданий, методических и рабочих программ, технико-экономических обоснований, прогнозов и предложений по развитию соответствующей отрасли экономики, науки и техники, других плановых документов и методических материалов	5
участие в контроле выполнения предусмотренных тематическим планом заданий, договорных обязательств, качества работ, выполненных специалистами подразделения и соисполнителями	2
практическое применение результатов исследований, авторский надзор и оказание технической помощи при их внедрении	4
участие в обеспечении повышения эффективности работы подразделения	2
Максимальное количество баллов за отчетный период	30
Главный (генеральный) конструктор / директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре университета / руководитель научного и (или) научно-исследовательского проекта / заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории) /заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории) / заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности):	
организация выполнения научно-исследовательских работ, предусмотренных для подразделения в тематическом плане Университета, определение перспектив их развития по соответствующей области знаний	7
выбор методов и средств проведения исследований и разработок, путей решения поставленных перед подразделением научных и технических задач	4
формирование новых направлений исследований и разработок, составление программ работ, определение методов и средств их проведения	3
разработка проектов перспективных и годовых планов работы подразделения	2
руководство разработкой технических заданий, методических и рабочих программ, технико-экономических обоснований, прогнозов и предложений по развитию соответствующей отрасли экономики, науки и техники, других плановых документов и методических материалов	3
контроль выполнения предусмотренных тематическим планом заданий, договорных обязательств, качества работ, выполненных специалистами подразделения и соисполнителями	2
утверждение и представление на рассмотрение научно-технической комиссии Ученого совета Университета научно-технических отчетов о работах, выполненных подразделением	4
руководство практическим применением результатов исследований, авторским надзором и оказанием технической помощи при их внедрении	3
обеспечение повышения эффективности работы подразделения	2
Максимальное количество баллов за отчетный период	30

При расчете итогового количества баллов за достижение работником основных показателей и критериев оценки эффективности его деятельности суммируются баллы, начисленные за достижение отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности. При этом максимальное количество баллов за отчетный период не может превышать 30.

26.3. Для учета выполнения основных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования устанавливается отчетный период – учебный семестр.

При этом в случае, если основные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников предусматривают оценку деятельности работника за более продолжительный период, подлежат учету результаты деятельности работника за весь предусмотренный соответствующим показателем или критерием оценки эффективности деятельности период, непосредственно предшествующий отчетной дате.

При достижении на отчетную дату (момент окончания отчетного периода) работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и преподавателями факультета среднего профессионального образования основных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности им может назначаться ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Указанная в настоящем пункте стимулирующая выплата может устанавливаться на срок – один учебный семестр, следующий за отчетным периодом.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, назначаемой при достижении работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и преподавателями факультета среднего профессионального образования основных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, определяется путем умножения количества баллов за достижение соответствующих показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности на размер выплаты за один балл, установленный локальным нормативным актом Университета.

В случае если работник ГУАП замещает должность профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП по совместительству и (или) на условиях неполного рабочего времени стимулирующая выплата назначается в полном объеме в зависимости от достигнутых основных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности.

В случае если работник ГУАП замещает несколько должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП стимулирующая выплата назначается в полном объеме отдельно по каждой должности, замещаемой работником (в том числе, по совместительству и на условиях неполного рабочего времени) в зависимости от достигнутых по соответствующей должности основных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности. При этом назначение двух и более выплат за

одну и ту же единицу достигнутого основного показателя и критерия оценки эффективности деятельности не допускается.

Для назначения стимулирующих выплат в соответствии с настоящим пунктом работник не позднее трех дней с момента окончания отчетного периода представляет руководителю структурного подразделения отчет о достижении основных показателей и критериев оценки эффективности его деятельности по установленной форме.

В случае если работник ГУАП замещает несколько должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП, отчет о достижении основных показателей и критериев оценки эффективности деятельности представляется отдельно по каждой должности, замещаемой работником.

Форма отчета о достижении основных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ГУАП из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП устанавливается локальным нормативным актом Университета.

Руководитель структурного подразделения обеспечивает проверку полноты и достоверности сведений, содержащихся в отчете, и утверждает его.

Основанием для назначения указанной выплаты является представление руководителя структурного подразделения, основанное на утвержденном отчете работника.

Локальным нормативным актом Университета могут быть установлены иные отчетные периоды, сроки представления отчетов о достижении основных показателей и критериев оценки эффективности деятельности, сроки назначения стимулирующих выплат.

Размер стимулирующей выплаты, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть уменьшен, либо стимулирующая выплата может не назначаться в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Размер стимулирующей выплаты, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть уменьшен, либо ранее назначенная стимулирующая выплата может быть отменена в случае выявления недостоверности содержащихся в отчете сведений о достижении показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности.

27. Дополнительными показателями и (или) критериями оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП являются следующие:

- защита штатными работниками в отчетном периоде диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- защита штатными работниками в отчетном периоде диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

- присвоение штатному работнику в отчетном периоде ученого звания профессора или доцента;
- научное консультирование диссертации на соискание ученой степени доктора наук, выполненной штатными работниками ГУАП (при условии успешной защиты диссертации в отчетном периоде);
- научное руководство диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук, выполненной штатными работниками ГУАП (при условии успешной защиты диссертации в отчетном периоде);
- публикация в изданиях, входящих в международную реферативную базу данных Scopus (при условии фактического размещения публикации в указанной базе данных и наличия в публикации аффилиации автора с ГУАП);
- публикация в изданиях, входящих в международную реферативную базу данных Web of Science (при условии фактического размещения публикации в указанной базе данных и наличия в публикации аффилиации автора с ГУАП);
- публикация в изданиях, входящих в международную реферативную базу данных European Reference Index for the Humanities (при условии фактического размещения публикации в указанной базе данных и наличия в публикации аффилиации автора с ГУАП);
- патент на изобретение, полученный ГУАП;
- патент на полезную модель, полученный ГУАП;
- патент на промышленный образец, полученный ГУАП;
- заявка на выдачу патента на служебное изобретение ГУАП;
- заявка на выдачу патента на служебную полезную модель ГУАП;
- заявка на выдачу патента на служебный промышленный образец ГУАП;
- свидетельство о государственной регистрации программного обеспечения / базы данных / топологии интегральной микросхемы, полученное ГУАП;
- победа ГУАП в конкурсе в рамках Федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России»;
- победа ГУАП в конкурсе в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства»;
- победа ГУАП в конкурсе в рамках проектной части государственного задания в сфере научной деятельности;
- победа ГУАП в иных грантовых программах, в том числе международных (Российского фонда фундаментальных исследований, Российского научного фонда и т.д.).

- заявка от ГУАП на участие в конкурсе в рамках Федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России»;
- заявка от ГУАП на участие в конкурсе в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства»;
- заявка от ГУАП на участие в конкурсе в рамках проектной части государственного задания в сфере научной деятельности;
- заявка от ГУАП на участие в иных грантовых программах, в том числе международных (Российского фонда фундаментальных исследований, Российского научного фонда и т.д.);
- привлечение внешнего финансирования из внебюджетных источников на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ на основе договоров с юридическими лицами;
- создание нового лабораторного или программно-аппаратного стенда, поставленного на баланс ГУАП;
- разработка и внедрение в учебный процесс комплекта материалов дисциплины для реализации образовательных программ высшего образования с применением дистанционных образовательных технологий.

Для учета выполнения дополнительных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования устанавливается отчетный период – учебный семестр.

При достижении в отчетном периоде работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и преподавателями факультета среднего профессионального образования дополнительных показателей и (или) критериев оценки эффективности их деятельности им может единовременно назначаться стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер и условия назначения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваемой единовременно при выполнении работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и преподавателями факультета среднего профессионального образования дополнительных показателей и (или) критериев оценки эффективности их деятельности устанавливается локальным нормативным актом Университета.

При достижении соответствующего дополнительного показателя и (или) критерия оценки эффективности совместной деятельностью нескольких работников ГУАП стимулирующая выплата за достижение соответствующего показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности распределяется между работниками пропорционально их вкладу в достижение

соответствующего дополнительного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности. Вклад работников в достижение соответствующего дополнительного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности предполагается равным, если иное не указано в отчетной документации и материалах, подтверждающих достижение соответствующего дополнительного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности, а размер выплаты, назначаемой каждому работнику, определяется путем деления размера выплаты, предусмотренного за достижение соответствующего показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности, на количество работников, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом ГУАП.

В случае если работник ГУАП замещает должность профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП по совместительству и (или) на условиях неполного рабочего времени стимулирующая выплата назначается в полном объеме в зависимости от достигнутых дополнительных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности.

В случае если работник ГУАП замещает несколько должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП стимулирующая выплата назначается в полном объеме отдельно по каждой должности, замещаемой работником (в том числе, по совместительству и на условиях неполного рабочего времени) в зависимости от достигнутых по соответствующей должности дополнительных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности. При этом назначение двух и более выплат за одну и ту же единицу достигнутого дополнительного показателя и (или) критерия оценки эффективности деятельности не допускается.

Для назначения стимулирующих выплат в соответствии с настоящим пунктом работник не позднее трех дней с момента окончания отчетного периода представляет руководителю структурного подразделения отчет о достижении дополнительных показателей и критериев оценки эффективности его деятельности по установленной форме.

В случае если работник ГУАП замещает несколько должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников и (или) преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП, отчет о достижении дополнительных показателей и критериев оценки эффективности деятельности представляется отдельно по каждой должности, замещаемой работником.

Форма отчета о достижении дополнительных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ГУАП из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП устанавливается локальным нормативным актом Университета.

Руководитель структурного подразделения обеспечивает проверку полноты и достоверности сведений, содержащихся в отчете, и утверждает его.

Основанием для назначения указанной выплаты является представление руководителя структурного подразделения, основанное на утвержденном отчете работника.

Размер стимулирующей выплаты, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть уменьшен, либо стимулирующая выплата может не назначаться в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Локальным нормативным актом Университета могут быть установлены иные отчетные периоды и сроки представления отчетов о достижении дополнительных показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.

Ученый совет Университета с учетом мнения представительного органа работников вправе установить иные показатели и (или) критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, научных работников и преподавателей факультета среднего профессионального образования ГУАП.

28. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции, качество оказываемой медицинской помощи, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации, улучшению показателей здоровья работников и обучающихся.

29. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников по должностям медицинских работников являются:

29.1. Врачи и работники, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование:

1). Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений:

- 30% и более;
- от 25% до 30%;
- менее 25%.

2). Обоснованные жалобы:

- отсутствие;
- 1 и более.

3). Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи:

- 50% и более опрошенных;
- менее 50% опрошенных.

29.2. Средний медицинский (фармацевтический) персонал:

1). Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений:

- выполнение;
- 1 и более случаев нарушений.

2). Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов:

- соблюдение;
- 1 и более случаев нарушений.
- 3). Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима:
 - соблюдение;
 - 1 и более случаев нарушений.
- 4). Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии:
 - отсутствие;
 - 1 и более.

29.3. Младший медицинский персонал:

- 1). Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима:
 - соблюдение;
 - 1 и более случаев нарушений.
- 2). Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии:
 - отсутствие;
 - 1 и более.
- 3). Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных
 - соблюдение;
 - 1 и более случаев нарушений.

30. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности иных категорий работников ГУАП позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой ими трудовой функции, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации.

31. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности иных категорий работников ГУАП являются:

- быстрое, своевременное и качественное выполнение заданий, отсутствие нарушений исполнения поручений по документам;
- проявление инициативы в работе, оказание помощи коллегам;
- отсутствие нарушений по результатам внутреннего аудита (проверок), а также проверок контрольно-надзорных органов;
- своевременное исполнение представлений и предписаний контрольно-надзорных органов;
- соблюдение дисциплины труда, отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- своевременное и надлежащее представление отчетности, а также необходимых сведений и документов по запросам государственных органов.

32. Ректор Университета вправе установить иные (дополнительные) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГУАП, указанных в п.п. 28-31 настоящего Положения.

IV. Стимулирующие выплаты

33. К выплатам стимулирующего характера (стимулирующим выплатам) относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к

качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

34. Стимулирующие выплаты за счет средств федерального бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности могут назначаться работникам приказом (распоряжением) ректора Университета.

35. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных суммах.

36. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться единовременно, на определенный срок или бессрочно.

37. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании представления руководителя структурного подразделения.

38. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью мотивации работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются единовременно или на определенный срок (месяц, полугодие, год, иной срок).

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется ректором Университета на основании представления руководителя структурного подразделения.

По отдельным категориям должностей работников выплаты за интенсивность и высокие результаты работы наряду с порядком и основаниями, предусмотренными абзацами первым-третьим настоящего пункта могут устанавливаться также в зависимости от достижения установленных основных и дополнительных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности.

Категории должностей работников Университета, которым выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться также в зависимости от достижения установленных показателей и (или) критериев оценки эффективности деятельности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, порядок их учета, периодичность и размер выплат определяются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

40. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и (или) удостоенным почетных званий и ведомственных наград федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

41. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- надбавки работникам, удостоенным ведомственных наград федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (далее – ведомственные награды), за исключением ведомственных наград в виде благодарности и Почетной грамоты;

- надбавки работникам, удостоенным премии Правительства Российской Федерации в областях, соответствующих основным видам деятельности Университета (далее – премии Правительства Российской Федерации);

- надбавки работникам, удостоенным премии Правительства Санкт-Петербурга за выдающиеся достижения в областях, соответствующих основным видам деятельности Университета (далее – премии Правительства Санкт-Петербурга);

- надбавки работникам, удостоенным почетных званий;

- надбавки работникам, удостоенным звания «Заслуженный профессор ГУАП»;

- надбавки водителям автотранспорта за классность.

При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград, премий Правительства Российской Федерации, премий Правительства Санкт-Петербурга стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ГУАП по основному месту работы. По решению ректора указанные выплаты могут устанавливаться лицам, работающим в ГУАП по совместительству, при условии, что указанные выплаты не производятся по основному месту работы.

Надбавки работникам, удостоенным ведомственных наград, почетных званий, премий Правительства Российской Федерации, премий Правительства Санкт-Петербурга, звания «Заслуженный профессор ГУАП», при выполнении работы на условиях неполного рабочего времени устанавливаются в размере, пропорциональном отработанному времени.

Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются со дня присвоения соответствующего класса.

42. Надбавки работникам, удостоенным ведомственных наград, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада.

43. Надбавки работникам, удостоенным почетных званий, премий Правительства Российской Федерации, премий Правительства Санкт-Петербурга устанавливаются в размере 20% от должностного оклада.

44. Надбавка работникам, удостоенным звания «Заслуженный профессор ГУАП», устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

45. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются:

45.1. водителям за работу в Санкт-Петербурге - в размере 40% от оклада;

45.2. водителям первого класса - в размере 25% от оклада;

45.3. водителям второго класса - в размере 10% от оклада;

45.4. рабочим, непосредственно занятым ремонтом и обслуживанием автотранспорта, в размере 15% от оклада.

46. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в виде:

46.1. Премий по итогам финансово-хозяйственной деятельности Университета;

46.2. Премий разового характера, критериями установления которых являются:

- успешное внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- высокие показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений;

- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечения безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

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

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

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

- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

- качественная организация и проведение воспитательной и иной внеучебной работы со студентами и аспирантами;

- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;

- 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;

- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и 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;
- многолетняя и безупречная работа в Университете в связи с юбилейными датами;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечению платных образовательных услуг;
- интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг оказываемых Университетом;
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- качественное выполнение положений коллективного договора;
- иные критерии премирования.

47. Размер стимулирующей выплаты, назначаемой работнику, может быть уменьшен, либо стимулирующая выплата может не назначаться в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания.

48. При отсутствии поступлений денежных средств из федерального бюджета и иных источников финансирования оплаты труда работников, выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом ректора на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профсоюзным комитетом работников Университета.

V. Компенсационные выплаты

49. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) осуществляются в связи с особыми условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

50. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

51. Оплата труда работников, *занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работников, которым устанавливаются выплаты, размеры повышения оплаты труда и период, на который устанавливаются выплаты, устанавливаются по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда, приказом ректора с учетом мнения представительного органа работников.

52. Труд работников, *занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями* оплачивается в повышенном размере. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

53. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работе в ночное время.

54. При выполнении работ различной квалификации работником с повременной оплатой труда, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

55. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты конкретному работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения, в котором выполняется дополнительная работа.

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении отдельных дополнительных видов работ, не входящих в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, работникам устанавливаются доплаты:

- при исполнении обязанностей заместителя декана факультета (без введения штатной должности) - в размере не менее 5000 рублей в месяц;

- при руководстве учебными группами - в размере не менее 1000 рублей в месяц за одну учебную группу;

- при заведовании учебным кабинетом или учебной лабораторией (без занятия штатной должности) - в размере не менее 500 рублей в месяц;

- при руководстве цикловыми комиссиями, не являющимися выпускающими по специальностям среднего профессионального образования - в размере 5000 рублей в месяц за одну комиссию;

- при руководстве цикловыми комиссиями, являющимися выпускающими по специальностям среднего профессионального образования - в размере 5000 рублей в месяц за одну специальность;

- при проверке письменных работ по русскому языку и литературе - в размере 15% от среднемесячной оплаты труда по тарификации;

- при проверке письменных работ по математике - в размере 10% от среднемесячной оплаты труда по тарификации.

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

57. *Работа в выходной или нерабочий праздничный день* оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

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

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

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

58. 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 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

59. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и/или рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются приказом ректора по представлению начальника отдела защиты государственной тайны сроком на один календарный год в следующих случаях:

59.1. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников Университета, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу работников Университета, допущенных к государственной тайне на постоянной основе составляет:

Степень секретности	Размер надбавки в % от оклада
Особой важности	50-75
Совершенно секретно	30-50
Секретно, при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10-15
Секретно, при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий	5-10

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

59.2. Для работников структурных подразделений по защите государственной тайны (отдел защиты государственной тайны и второй отдел) дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, предусмотренной п. 59.1 настоящего Положения, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующем размере:

Стаж работы	Размер надбавки в % от оклада
-------------	-------------------------------

От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 лет и более	20

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

VI. Социальные выплаты

60. К социальным выплатам (выплатам социального характера) относится материальная помощь - единовременная выплата работнику, находящемуся в трудной жизненной ситуации, денежных средств, с целью оказания материальной поддержки.

61. Основанием для оказания материальной помощи может служить:

- необходимость прохождения дорогостоящего медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе;
- необходимость приобретения лекарственных препаратов;
- необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха;
- тяжелая болезнь работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерть супруга и (или) близких родственников (родителей, детей), а в случае смерти работника – оказание материальной помощи членам его семьи;
- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия;
- несчастный случай, авария;
- иные причины ухудшения материального положения работника (бывшего работника).

62. Материальная помощь оказывается работнику (в отдельных случаях членам его семьи) по письменному заявлению на имя ректора.

63. Размер материальной помощи устанавливается ректором, но не менее 7 000 рублей.

64. Средствами для выплаты материальной помощи являются средства полученные от приносящей доход деятельности, оставшиеся в распоряжении Университета после уплаты налога на прибыль.

VII. Оплата труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера

65. Оплата труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами Университета.

66. Оплата труда ректора Университета определяется трудовым

договором, заключенным между ректором Университета и Учредителем Университета.

67. Оплата труда президента Университета определяется трудовым договором, заключенным между президентом Университета и Учредителем Университета.

Президенту Университета, с учетом добросовестного исполнения трудовых обязанностей, производятся выплаты стимулирующего характера. Премирование президента Университета осуществляется на основании приказа ректора в соответствии с настоящим Положением с указанием конкретного размера премии.

68. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

Проректорам и главному бухгалтеру может быть установлена выплата компенсационного характера - ежемесячная процентная надбавка от должностного оклада за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством.

Проректорам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением для работников Университета, при условии эффективной работы и качественного выполнения основных задач и функций структурными подразделениями, непосредственно подчиненными соответствующему проректору.

Главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением для работников Университета при условии соблюдения правил бухгалтерского учета и отсутствия финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

VIII. Почасовая оплата труда

69. Почасовая оплата труда применяется в Университете при оплате педагогической работы:

- штатных работников профессорско-преподавательского состава в объеме до 300 часов сверх годовой учебной нагрузки, установленной индивидуальным планом преподавателя;
- высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций в объеме до 300 часов.

70. Ставки почасовой оплаты труда устанавливаются отдельно для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися:

70.1. за счет средств федерального бюджета:

- по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования;
- по программам среднего профессионального образования;

70.2. за счет средств, получаемых по договорам о предоставлении платных образовательных услуг:

- по образовательным программам высшего образования - по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры;

- по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;
- по образовательным программам дополнительного профессионального образования;
- по образовательным программам среднего профессионального образования.

70.3. Для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий с иностранными гражданами и с обучающимися в филиалах Университета, ставки почасовой оплаты устанавливаются отдельно.

71. Размер ставки почасовой оплаты труда определяется в зависимости от педагогической квалификации:

- для работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования - с учетом наличия ученой степени и ученого звания;
- для работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования - с учетом стажа педагогической работы и наличия ученой степени.

72. При наличии финансовых возможностей для отдельных категорий работников могут быть установлены повышенные ставки почасовой оплаты труда.

73. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются решением Ученого совета Университета и объявляются приказом ректора Университета.

IX. Особенности оплаты труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования

74. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, отраженной в тарификационном списке преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования.

75. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, формируется исходя из объема учебной нагрузки на учебный год.

76. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливается на учебный год исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Университете.

77. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в

соответствии с Приказ 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» и составляет 720 часов в год.

78. Средняя месячная заработная плата преподавателей по тарификации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

79. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

80. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

При повышении размера ставки заработной платы 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.

81. Часы преподавательской работы, установленные сверх годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведенных при замещении работников, временно отсутствовавших по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

82. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и

дополнительный отпусков, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпусков по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу, не производится.

Если ежегодный отпуск преподавателям может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненной преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам при условии выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки. Указанная оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

83. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Х. Денежное довольствие военнослужащих

84. Денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (далее – военнослужащие) на военной кафедре и в учебном военном центре Университета является основным средством их материального обеспечения и стимулирования исполнения обязанностей военной службы.

85. Расчет денежного довольствия военнослужащих осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, приказами Министерства обороны Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

86. Денежное довольствие военнослужащего состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее - оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью (далее - оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащего (далее - оклад денежного содержания), и из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

87. Единые размеры окладов по воинским званиям устанавливаются Правительством Российской Федерации.

88. Размеры окладов по воинским должностям устанавливаются Правительством Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации.

89. Военнослужащим в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания в размере, предусмотренном федеральным законом (правила исчисления выслуги лет для назначения указанной надбавки, определяются Правительством Российской Федерации);

- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (правила выплаты указанной ежемесячной надбавки, ее размеры в зависимости от степени секретности сведений, к которым военнослужащие имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, определяются Президентом Российской Федерации);

- ежемесячная надбавка за особые условия военной службы (правила выплаты указанной ежемесячной надбавки определяются Правительством Российской Федерации в зависимости от условий прохождения военной службы соответствующими категориями военнослужащих);

- ежемесячная надбавка за особые достижения в службе (правила выплаты указанной ежемесячной надбавки определяются Министром обороны Российской Федерации);

- премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей (правила выплаты указанной премии определяются Правительством Российской Федерации);

- ежегодная материальная помощь (правила выплаты ежегодной материальной помощи определяются Правительством Российской Федерации).

90. Военнослужащим также производятся иные выплаты по основаниям, в размере и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе, подъемное пособие, единовременная материальная помощь и т.д.

XI. Оплата труда работников Ивангородского гуманитарно-технического института (филиала) ГУАП

91. Оплата труда работников Ивангородского гуманитарно-технического института (филиала) ГУАП (далее – филиал) осуществляется в соответствии с настоящим Положением с учетом особенностей, установленных данным разделом.

92. Размеры должностных окладов работников филиала устанавливаются приказом ректора и отражаются в штатном расписании филиала.

Штатное расписание филиала утверждается ректором по представлению директора филиала.

93. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) работникам филиала в связи с особыми условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда осуществляются

в соответствии с положениями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Положения, иных локальных нормативных актов Университета, и условиями трудовых договоров.

94. Работникам филиала за счет средств филиала от приносящей доход деятельности могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты), в том числе в зависимости от достижения установленных показателей и (или) критериев оценки эффективности их деятельности.

Полномочия директора филиала по установлению работникам филиала стимулирующих выплат определяются доверенностью директора филиала.

Директору филиала выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) назначаются ректором Университета и выплачиваются за счет средств филиала от приносящей доход деятельности.

95. Условия оплаты труда работников филиала, предусмотренные трудовыми договорами, заключаемыми с работниками филиала директором филиала в пределах полномочий, предоставленных доверенностью, не должны противоречить требованиям настоящего Положения.