

Приложение
к приказу и.о. ректора ФГБОУ ВО «ПГТУ»
от 28 декабря 2024 г. № 307-05

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИАЗОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**



УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ПГТУ»
протокол от 26 декабря 2024 г. № 6

Ввести в действие с
01 января 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПРИАЗОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Мариуполь
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приазовский государственный технический университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу в обеспечении проживания», № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», от 14 марта 2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приазовский государственный технический университет» (далее – Учреждение) за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счёт средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из Финансового обеспечения Учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.7. 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 трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

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

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения представительного органа работников;

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

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

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

2.4. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Размеры окладов работников Учреждения приведены в приложении 1 к Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

3.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.6. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

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

4.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приведены в приложении 2 к Положению.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

соглашении к нему.

5.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя Учреждения.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

5.7. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителя Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается на календарный год.

6.2. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем

Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

6.3. Выплата материальной помощи руководителю Учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак руководителя Учреждения (в размере оклада);
- рождение ребенка у руководителя Учреждения (в размере оклада);
- смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Учреждения (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества руководителя Учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 50-летие, 60-летие руководителя Учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- болезнь руководителя Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

6.6. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (в размере оклада);
- рождение либо усыновление (принятие под опеку или на попечение) ребёнка (в размере оклада);
- смерть близкого родственника (включая потерю кормильца) (в размере оклада);
- лечение и обеспечение ухода за членом семьи, страдающим тяжелой формой хронического заболевания или имеющим инвалидность I группы (в размере оклада);
- дорогостоящее лечение работника Учреждения или члена его семьи, находящегося на его иждивении (в размере оклада);
- болезнь работника Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества работника Учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- расторжение брака и уклонение второго родителя от уплаты алиментов на содержание детей (ребёнка) (в размере оклада);
- установление ребёнку инвалидности и иных аналогичных случаях (в

размере оклада).

6.7. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и работникам принимается руководителем Учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.8. Работникам Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера, в связи:

- с выходом работника на пенсию (в размере оклада);
- к юбилейным датам и праздникам (в размере оклада);
- с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) (в размере оклада).

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (СПО)

7.1. Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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» определена норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- методистам и старшим методистам;
- руководителям физического воспитания.

7.1.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям.

7.2. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объём годовой учебной нагрузки из расчёта на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.3. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчёта

её объёма на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения, предусмотренных пунктом 7.5. настоящего Положения.

7.4. Преподавателям, принятым на работу в течении учебного года, объём годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

7.5. В случае, когда учебная нагрузка в определённом на начало учебного года годовом объёме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определённый объём годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

7.6. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.7. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

7.8. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Положения, до конца учебного года, а так же в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

7.9. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов 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» вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

– выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских

собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия; выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.10. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, и не считается совместительством.

7.11. Перечень выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом:

- выплаты за осуществления функций куратора (классного руководителя) (5 000 руб., ежемесячно);

- выплаты преподавателям за проверку письменных работ (от 5 % до 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы));

- выплаты за заведование учебными кабинетами (от 5 % до 10 % к должностному окладу (ставке заработной платы));

- выплаты за заведование учебной, учебно-производственной мастерской (от 5 % до 15 % к должностному окладу (ставке заработной платы));

– выплата за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями (от 5 % до 15 % к должностному окладу (ставке заработной платы));

– выплаты социальному педагогу, педагогу-психологу за работу с детьми из социально неблагополучных семей (от 5 % до 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы)).

Размеры окладов работников федерального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приазовский государственный технический университет»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень, наименование должности	Размер оклада, рублей
	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала	
1	Специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	26 300
2	Специалист по учебно-методической работе II категории; учебный мастер II категории	27 400
3	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	28 500
	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</i>	
1	Ассистент; преподаватель; директор подготовительных курсов; начальник подразделений (директор); заведующий кабинетом, заведующий лабораторией, заведующий отделом, заведующий отделением, заведующий учебно-производственной мастерской; помощник проректора, помощник ректора; руководитель учебно-производственной практики; учёный секретарь совета факультета (института)	36 440
	Ассистент; преподаватель (имеющий учёную степень к.н.)	41 900
2	Старший преподаватель; заведующий студенческим общежитием, заведующий отделом аспирантуры и докторантуры, заведующий учебно-методическим отделом; заведующий учебным отделом; начальник отдела международных связей	39 100
	Старший преподаватель (имеющий учёную степень к.н.)	44 940
3	Доцент; советник ректора; начальник (директор, заведующий, руководитель): структурного подразделения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной типографии, советник при ректорате; учёный секретарь совета учреждения	44 700
	Доцент (имеющий учёную степень к.н.)	51 400
	Доцент (имеющий учёную степень к.н., учёное звание – доцент)	62 600
4	Профессор (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – доцент)	65 700
	Профессор (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – профессор)	75 100

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень, наименование должности	Размер оклада, рублей	
5	Заведующий кафедрой (имеющий учёную степень к.н.)	58 100	
	Заведующий кафедрой (имеющий учёное звание – доцент)	62 600	
	Заведующий кафедрой (имеющий учёную степень к.н., учёное звание – доцент)	70 200	
	Заведующий кафедрой (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – доцент)	75 440	
	Заведующий кафедрой (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – профессор)	79 400	
6	Декан факультета, директор института (имеющий учёную степень к.н.)	61 000	
	Декан факультета, директор института (имеющий учёную степень к.н., учёное звание – доцент)	74 280	
	Декан факультета, директор института (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – доцент)	79 500	
	Декан факультета, директор института (имеющий учёную степень д.н., учёное звание – профессор)	83 800	
2	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)		
	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	1	Секретарь учебной части	19 500
	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
	2	Педагог-организатор; социальный педагог	22 600
	3	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	24 850
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист	28 200
	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>		
2	Директор Института среднего профессионального образования (контингент студентов свыше 500 человек)	36 900	
3	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК		
	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
	4	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	34 750
	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>		
	1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	37 500
	2	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением	46 000
3	Ведущий научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав	53 500	

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень, наименование должности	Размер оклада, рублей
	научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения)	
4	Главный научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	57 000
	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ	
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>	
1	Руководитель кружка, культурорганизатор	21 600
	<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</i>	
1	Библиотекарь без кат.; библиограф без кат.; методист библиотеки	22 440
2	Библиотекарь 2 кат.; библиограф 2 кат.; методист библиотеки	24 700
3	Библиотекарь 1 кат.; библиограф 1 кат.; методист библиотеки	26 600
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</i>	
1	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	27 500
3	Директор библиотеки	33 600
	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ	
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>	
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; дежурный; кастелянша; кладовщик; лифтер; оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; сторож; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	19 500
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	20 000
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	20 500
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	21 500
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной	22 500

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень, наименование должности	Размер оклада, рублей
	квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ	
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>	
1	Агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	19 500
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	20 000
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>	
1	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по труду; техник-программист; товаровед	20 300
6 2	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий производством; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	20 600
3	Заведующий научно-технической библиотекой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	22 800
4	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	23 600
5	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	24 700
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	
1	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда; переводчик; психолог; специалист; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	25 100
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	26 700

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень, наименование должности	Размер оклада, рублей
	которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	28 900
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	31 100
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	35 500
	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</i>	
1	Начальник исследовательской лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического обеспечения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда и экологии; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-финансового отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела, директор административного управления	36 600
2	Главный (инженер, механик, энергетик)	37 700

Размеры оклада сотрудников Учреждения, не имеющих профессиональную квалификационную группу/квалификационный уровень

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	Преподаватель: принятый после окончания учебного заведения (бакалавр); принятый после окончания учебного заведения (специалист); после присвоения педагогической категории (первая); после присвоения педагогической категории (высшая)	23 100 24 300 28 200 30 200
2	Педагог-организатор 1 категории, социальный педагог 1 категории	24 300
3	Педагог-организатор высшей категории, социальный педагог высшей категории	27 600
4	Педагог-психолог 2 категории	26 000
5	Педагог-психолог 1 категории, методист 1 категории	28 200
6	Методист высшей категории	30 200
7	Преподаватель-методист	32 400
8	Заведующий отделением, лабораторией	28 200
9	Заведующий учебно-производственной мастерской	28 200
10	Советник директора по воспитательной работе	31 700
11	Заведующий учебно-производственной практикой и содействия трудоустройству	28 200

**Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
работникам федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Приазовский государственный
технический университет»**

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Учреждения к повышению уровня квалификации.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с приложением 3 к Положению.

4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам и библиотекарям устанавливается в следующих размерах:

- свыше 3 лет – 10 %;
- свыше 10 лет – 20 %;
- свыше 20 лет – 30 %.

5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет профессорско-преподавательскому составу устанавливается в следующих размерах:

- свыше 3 лет – 2 000 руб.;
- свыше 10 лет – 4 000 руб.;
- свыше 20 лет – 6 000 руб.

6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

7. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для

данной выплаты.

9. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
1	Участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.1. Организация и проведение конкурсов, чемпионатов, кубков, олимпиад и т.п.	до 100 %	Единоразово
		1.2 Учебно-программное обеспечение работы спортивных секций	до 50 %	Ежемесячно
2	Использование в деятельности современных образовательных технологий	2.1. Организация и проведение мастер-классов, открытых занятий; разработка и внедрение авторских методических разработок в учебный процесс; результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников	до 100 %	Единоразово
3	Доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий	3.1. Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме	до 15 %	Устанавливается на учебный год
4	Наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением	4.1. Разработка и внедрение образовательных программ: – совместных образовательных программ, программ двух дипломов с зарубежными партнерами; – сетевых образовательных программ с российскими партнерами	до 20 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
5	Наличие учебно-методических комплексов, в том числе и на сайте учреждения	5.1. Разработка (модернизация) учебно-методического комплекса (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей	до 15 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
6	Работа по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс, принятая к рассмотрению	6.1. Объем привлеченных финансовых средств от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, образовательных грантов (за учитываемый год): от 100 тыс. руб. – до 200,0 тыс. руб. от 200 тыс. руб. до 500 тыс. руб. от 500 тыс. руб. до 1000 тыс. руб. от 1000 тыс. руб. и более	до 5 % до 10 % до 15 % до 20 %	Ежемесячно (на период заключения договора)
7	Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных	7.1. Публикации, индексируемые в информационно-аналитической системе научного цитирования в журналах, входящих в ядро РИНЦ/в журналах, входящих в Russian Science Citation Index (RSCI); 7.2. Статья в журнале ВАК	до 100 %	Единоразово
8	Присуждение учёной степени и (или) учёного звания и (или) почётного звания	8.1. Получение ученого звания доцента в отчетном периоде	до 100 %	Единоразово
		8.2. Получение ученого звания профессора в отчетном периоде	до 100 %	Единоразово
		8.3. Получение почётного звания в отчётном периоде	до 100 %	Единоразово
		8.4. Наличие спортивного звания	до 25 %	Ежемесячно
9	Издание учебников, учебных пособий, публикация монографии либо проведение персональной творческой выставки	9.1. Кол-во изданий или переизданий учебников, учебных или учебно-методических пособий (более 2-х)	до 70 %	Единоразово
		9.2. Количество изданий научных произведений (научные монографии, переводы монографий, научные словари)	до 100 %	Единоразово

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
10	Участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах с докладом)	10.1. Очное участие в международных конференциях, симпозиумах и др. научных и научно-практических мероприятиях, проводимых вне ФГБОУ ВО «ПГТУ»: – с выездом за рубеж; – в России	до 100 % до 50 %	Единоразово
11	Наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов победителей и призёров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований	11.1. Подготовка победителей районных (городских) олимпиад	до 20 %	Единоразово
		11.2. Республиканских (всероссийских) олимпиад	до 30 %	Единоразово
12	Руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом	12.1. Подготовка обучающегося на международный, всероссийский, региональный научный конкурс	до 40 %	Единоразово
		12.2. Подготовка обучающегося к выступлению с научным докладом	до 50 %	Единоразово
13	Публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом	13.1. Наличие статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом	до 20 %	Единоразово

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
14	Наличие и выполнение программы развития учреждения	14.1. Разработка и внедрение образовательных программ: – совместных образовательных программ, программ двух дипломов с зарубежными партнерами; – сетевых образовательных программ с российскими партнерами	до 100 %	Единоразово
15	Организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением)	15.1. Организация «Дня открытых дверей»	до 100 %	Единоразово
		15.2. Ознакомление учащихся с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности	до 20 %	Устанавливается на период проведения мероприятий
		15.3. Проведение рекламной кампании	до 100 %	Единоразово
16	Наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них	16.1. Получение охранного документа (патента, свидетельства о государственной регистрации) в течение учитываемого года	до 100 %	Единоразово
17	Участие в инновационной деятельности учреждения	17.1. Количество заключенных лицензионных соглашений с оплатой	до 100 %	Единоразово

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
18	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	20.1. Разработка адаптированных образовательных программ высшего профессионального образования, профессионального обучения, реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья или включение в вариативную часть образовательных программ высшего профессионального образования адапционных дисциплин	до 40 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		20.2. Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (использование методов обучения, исходя из их доступности для данной категории обучающихся, обеспечение данной категории обучающихся печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья)	до 40 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		20.3. Организация трудоустройства выпускников-инвалидов (индивидуальные консультации студентов и выпускников данной категории граждан по вопросам трудоустройства, привлечение работодателей для презентаций и встреч со студентами инвалидами старших курсов)	до 40 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
19	Применение в работе иностранного языка	19.1. Число учебных дисциплин, преподаваемых на иностранном языке: 1 2-3 4-5 более 5	до 10 % до 15 % до 20 % до 25 %	Устанавливается на период преподавания дисциплины

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
20	Другие показатели и условия	20.1. Руководство аспирантами	до 30 %	Устанавливается на период руководства
		20.2. Работа в совете по защите диссертаций на соискание учёной степени доктора (кандидата) наук: – член совет; – ученый секретарь; – зам. председателя совета; – председатель совета	до 70 %	Единоразово
21	Воспитательная работа	21.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	до 15 %	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		21.2. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни)	до 25 %	

**Перечень показателей и критерии оценки эффективности
деятельности научных работников**

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
1	Трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов)	1.1. Занимаемая должность в системе управления вузовской наукой	до 100 %	Единоразово
		1.2. Количество аспирантов (соискателей), защитивших под руководством работника диссертации и оставшихся работать в вузе	до 100 %	Единоразово
		1.3. Доля обучающихся, защитивших выпускные квалификационные работы под руководством работника и поступивших в аспирантуру вуза	до 50 %	Единоразово
		1.4. Количество студентов, подготовивших под руководством работника научные статьи и тезисы докладов на научных конференциях	до 35 %	Единоразово
2	Участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах	2.1. Пленарный доклад на российской конференции	до 100 %	Единоразово
		2.2. Секционный доклад на российской конференции	до 100 %	Единоразово
		2.3. Пленарный доклад на международной конференции	до 100 %	Единоразово
		2.4. Секционный доклад на международной конференции	до 100 %	Единоразово
		2.5. Выступление на других российских и международных научных мероприятиях («круглых столах», коллоквиумах, симпозиумах и др.)	до 100 %	Единоразово
3	Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных	3.1. Публикация статьи, индексируемой в журналах, входящих в ядро РИНЦ/в журналах, входящих в Russian Science Citation Index (RSCI). 3.2. Публикация статей в журналах ВАК	до 100 %	Единоразово

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
4	Публикации по профилю научной деятельности у учреждения монографий, книг и учебников	4.1. Издание рецензируемых научных произведений (научные монографии, переводы монографий, научные словари) объемом от 10 п.л. 4.2. Издание учебников (в печатных и электронных изданиях). 4.3. Издание учебных пособий (в печатных и электронных изданиях)	до 200 %	Единоразово
5	Осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами	5.1. Руководство докторской диссертацией (научному консультанту)	до 50 %	Устанавливается на период учёбы
		5.2. Руководство защищенной аспирантами университета кандидатской диссертации, утвержденной ВАК РФ	до 100 %	Единоразово
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за её пределами	6.1. Участие в редколлегии журналов, входящих в список: ВАК ядро РИНЦ Russian Science Citation Index (RSCI)	до 150 %	Единоразово
		6.2. Эксперт РАН/ВАК	до 200 %	
		6.3. Участие в качестве члена или руководителя в работе международных научных организаций	до 150 %	
		6.4. Выполнение экспертизы международных научных проектов	до 200 %	
7	Непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях	7.1. Объем привлеченного финансирования по НИД (гранты, хоз. договоры) (за учитываемый год): от 100 до 200, 00 тыс. руб. от 200,0 тыс. руб. до 500 тыс. руб. от 500 тыс. руб. до 1000 тыс. руб. от 1000 тыс. руб. и более	до 10 % до 20 % до 25 % до 35 %	Ежемесячно (на период заключения договора)

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
8	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов	8.1. Руководство научным проектом	до 20 %	Устанавливается на период заключения договора
9	Наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них	9.1. Охранный документ: – патент на изобретение, патент на полезную модель, селекционные достижения; – свидетельство о государственной регистрации, правообладателем которых выступает ФГБОУ ВО «ПГТУ»	до 100 %	Единоразово
9.2. Акт о внедрении (покупки патента)		до 100 %	Единоразово	
10	Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения	10.1. Лицензионный договор о передаче права на использование результатов интеллектуальной деятельности	до 200 %	Единоразово
11	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	11.1. Наличие сертификата, диплома в отчётном периоде	до 100 %	Единоразово
12	Присуждение учёной степени и (или) учёного звания и (или) почетного звания	12.1. Защита докторской диссертации	до 300 %	Единоразово
12.2. Защита кандидатской диссертации		до 200 %	Единоразово	
13	Успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определённый срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа)	13.1. Успешное внедрение в работу результатов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера	до 200 %	Единоразово

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
14	Достижения в инновационной деятельности учреждения	14.1. Создание и организация производства новой или с новыми потребительскими свойствами продукции (товара, работы, услуги)	до 300 %	Единоразово
		14.2. Создание и применение новых или модернизацию существующих способов (технологий) ее (работы, услуги) производства, распространения и использования	до 400 %	Единоразово
15	Выполнение особо важных и срочных работ	15.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	до 200 %	Ежемесячно

Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	1.1. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования	до 100 %	Квартальная
		1.2. Экономное использование материальных ресурсов	до 100 %	Квартальная
		1.3. Сохранность подотчетных материальных ресурсов	до 100 %	Квартальная
		1.4. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	до 100 %	Квартальная
		1.5. Содержание инвентаря (лопат, метл, скребков и др.) в исправном рабочем состоянии	до 100 %	Квартальная
		1.6. Высокое качество выполняемых работ в области обеспечения контрольно-пропускного режима и общественного порядка	до 100 %	Квартальная
2	Выполнение особо важных и срочных работ	2.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации	до 100 %	Квартальная
		2.2. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 100 %	Квартальная
		2.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	до 100 %	Квартальная

**Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности
для всех категорий работников**

№ п/п	Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (к окладу), %	Периодичность
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	1.1. Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ	до 100 %	Ежемесячно
		1.2. Своевременное выполнение поручений руководителя	до 100 %	Ежемесячно
2	Инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда	2.1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества	до 100 %	Ежемесячно
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	3.1. Активное участие и реализация плановых, общественных мероприятий учреждения	до 100 %	Единоразово
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	4.1. Своевременная подготовка документов и выполнение иных обязанностей, в соответствии с должностной инструкцией и приказами о распределении обязанностей	до 100 %	Ежемесячно
		4.2. Своевременное выполнение поручений руководителя	до 100 %	Ежемесячно
5	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	5.1. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	до 100 %	Ежемесячно
6	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	6.1. Отсутствие замечаний по качеству и срокам выполнения работ, мероприятий	до 100 %	Ежемесячно
7	Разработка и внедрение рационализаторских предложений	7.1. Достижение положительного эффекта	до 100 %	Ежемесячно