



СИСТЕМА
МЕНЕДЖМЕНТА
КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

ПЛ СМК НГПУ
611311-0901-2020

УТВЕРЖДЕНО
приказом ФГБОУ ВО «НГПУ»
от 26 февраля 2020 г. № 13/1-НД

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

Предисловие

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2018–2020 гг., иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Уставом ФГБОУ ВО «НГПУ», Коллективным договором ФГБОУ ВО «НГПУ» на 2019-2022 гг., принятом конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся 10.10.2019.

Сведения о документе

1 РАЗРАБОТАН рабочей группой по руководством Ряписова Н.А., д-ра экон. наук, проф., проректора по учебной работе

2 ВНЕСЕН управлением менеджмента качества

ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ с 01.03.2020, приложения 5-8 – с 01.01.2021
(решение ученого совета НГПУ от 26.02.2020 протокол №7)

ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ

Изменения к настоящему положению вносятся в соответствии с процедурой, определенной действующим Коллективным договором. Информация об изменениях рассылается по подразделениям и размещается на официальном сайте ФГБОУ ВО «НГПУ» в разделе Система менеджмента качества. Изменения вносятся в электронную версию документа, размещенного на официальном сайте ФГБОУ ВО «НГПУ», в сроки, установленные приказом ФГБОУ ВО «НГПУ».

1 Область применения

1.1 Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников ФГБОУ ВО «НГПУ», в том числе: размеры минимальных окладов, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также повышающие коэффициенты к минимальным окладам и выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации, за счет всех источников финансирования ФГБОУ ВО «НГПУ» (субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), приносящая доход деятельность, доходы от использования имущества).

1.2 Настоящее положение обязательно для применения во всех структурных подразделениях университета.

2 Обозначения и сокращения

В настоящем положении применяются следующие обозначения и сокращения:

АУП – административно-управленческий персонал

НПР – научно-педагогические работники

ПКГ – профессиональная квалификационная группа

ПОП – прочий обслуживающий персонал

ППС – профессорско-преподавательский состав

УВП – учебно-вспомогательный персонал

ФГБОУ ВО «НГПУ», Университет – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет»

3 Термины и определения

В настоящем положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

3.1 **минимальный оклад:** Минимальный фиксированный размер оплаты труда работника ФГБОУ ВО «НГПУ» за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат

3.2 **повышающий коэффициент:** Множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе

3.3 **должностной оклад:** фиксированный размер оплаты труда работника ФГБОУ ВО «НГПУ» за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент

3.4 специальная часть фонда оплаты труда: Фиксированная доля заработной платы работников ФГБОУ ВО «НГПУ», включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами

3.5 базовая часть фонда оплаты труда: Фиксированная доля заработной платы работников ФГБОУ ВО «НГПУ», состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда

3.6 стимулирующая часть фонда оплаты труда: Доля заработной платы отдельных работников ФГБОУ ВО «НГПУ», включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем положении, иных локальных нормативных актах ФГБОУ ВО «НГПУ», рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований

3.7 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)

3.8 научно-педагогические работники: Педагогические и научные работники ФГБОУ ВО «НГПУ». К педагогическим работникам относится профессорско-преподавательский состав ФГБОУ ВО «НГПУ» – работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. К научным работникам ФГБОУ ВО «НГПУ» относятся работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности руководителя научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника научного подразделения, кафедры

3.9 административно-управленческий персонал: Работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию ФГБОУ ВО «НГПУ»

3.10 учебно-вспомогательный персонал: Работники ФГБОУ ВО «НГПУ», непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к научно-педагогическим работникам

3.11 прочий обслуживающий персонал университета: Работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности ФГБОУ ВО «НГПУ» и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания

4 Общие положения

4.1 Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «НГПУ» (далее – работники), которая включает в себя размеры окладов (минимальных окладов), размеры повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

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

4.3 Заработная плата работника включает в себя минимальный оклад с повышающим коэффициентом (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.4 Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры минимальных окладов, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, других мер материального стимулирования без ограничения их максимального размера.

5 Порядок и условия оплаты труда

5.1 Основные условия оплаты труда

5.1.1 Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- 1) профессионального стандарта;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего положения и иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

5.1.2 Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, доходы от использования имущества.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, научно-педагогических работников, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала ФГБОУ ВО «НГПУ» и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{нпр}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{поп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{нпр} – доля фонда оплаты труда для научно-педагогических работников;

ФОТ_{ауп} – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{поп} – доля фонда оплаты труда для прочего обслуживающего персонала университета.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ДО} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда, включает компенсационные выплаты.

5.1.3 Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются Университетом по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (приложения 1-3), размер почасовой оплаты труда преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда, – с учетом занимаемой должности (приложение 4).

5.1.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

5.1.5 Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.1.6 Университет на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих

коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

5.1.7 Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности согласно соответствующим приказам Министерством здравоохранения Российской Федерации по следующим критериям:

1) первая профессиональная квалификационная группа – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником).

2) вторая профессиональная квалификационная группа – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений ФГБОУ ВО «НГПУ», требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

3) третья профессиональная квалификационная группа – должности служащих (кроме ППС), требующие наличия высшего профессионального образования.

4) четвертая профессиональная квалификационная группа – должности служащих из числа ППС и научных работников, и должности руководителей структурных подразделений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

5.1.8 Работнику может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах и сроках принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.1.9 Повышающий коэффициент к минимальному окладу по Университету (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу ректора и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

5.2 Компенсационные выплаты

5.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.12.2007 № 822

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

«Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», исходя из следующего перечня:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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 ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) районный коэффициент;

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Университет принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

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, равного времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 % от основного должностного оклада за час работы работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3 Стимулирующие выплаты

5.3.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерством здравоохранения Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008 № 11080), Университетом устанавливаются следующие виды выплат:

- 1) выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.2 Выплаты по итогам работы производятся при наличии финансовых средств в виде доплат по итогам работы Университета в целом, доплат (поощрительных выплат) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

Выплата осуществляется по следующим основаниям:

- 1) достижение коллективом Университета или его подразделениями выдающихся успехов в своей деятельности;
- 2) завершение учебного года (семестра), завершение научной темы, завершение университетской программы, завершение финансового года и т. п.;
- 3) официальные праздники Российской Федерации;
- 4) другие подобные основания.

5.3.3 Выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

2) поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

5.3.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы. При выплате учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) интенсивность и напряженность работы, связанной с внебюджетной деятельностью;
- 3) особый режим работы;
- 4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- 5) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных программ.

5.3.5 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

5.3.6 Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению ректора в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на оплату труда работников университета, а также средств от приносящей доход деятельности, доходов от использования имущества, направленных Университетом на оплату труда работников:

- 1) проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений Университета, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.3.7 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.3.8 Перечень стимулирующих выплат:

- 1) за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- 2) за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- 3) за образцовое качество проведения мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- 4) за образцовое качество работ по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- 5) за образцовое качество выполнения сверхплановых заданий по поручению ректората (руководителя подразделения);
- 6) за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- 7) за образцовое качество работы, связанной с подготовкой объектов к зимнему сезону;
- 8) за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- 9) за интенсивность работы, связанной с обеспечением внебюджетной деятельности;
- 10) за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- 11) за образцовое качество завершения особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;
- 12) за высокие результаты работников Университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и т. п.;
- 13) за образцовое качество выполненных работ к юбилейным и памятным датам Университета, его подразделений и работников;
- 14) за интенсивность работы по выполнению обязанностей заместителя декана факультета в размере, установленном в процентном отношении от должностного оклада (при условии, что сумма надбавки и должностного оклада должна составлять 70% - 90% от должностного оклада декана);
- 15) за образцовое качество работы по тьюторскому сопровождению магистрантов в размере соответствующем норме почасовой оплаты труда преподавателя в должности ассистента;
- 16) за высокие результаты работы к юбилейным и памятным датам (50-летие и 75-летие всех штатных сотрудников и в связи с достижением пенсионного возраста). Размер по данной выплате равен сумме средств, гарантированной сотруднику по трудовому договору за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

основному месту работы для сотрудников, принятых на работу за счет средств федерального бюджета;

17) за классность водителям. Размер доплаты: 1-й класс (категории BCDE) – до 25 %; 2-й класс (категории BCD) – до 20 %; 3-й класс (категории B, C, BC, ABC) – до 15 %;

18) за образцовое качество организации внеучебной физкультурно-массовой, культурно-массовой и иной работы (подготовка победителей и призеров на международном и российском уровнях);

19) уборщикам производственных и служебных помещений, уборщикам территорий, гардеробщикам надбавка за интенсивность работы, обусловленной большим количеством студентов и работников Университета;

20) за напряженность работы, обусловленной дополнительными мерами по обеспечению безопасности жизнедеятельности и противодействию терроризму;

21) за интенсивность;

22) за напряженность;

23) иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность. При назначении всех выплат указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

5.4 Расчет (формирование) заработной платы ППС

5.4.1 В заработную плату работника из числа ППС включаются предусмотренные настоящим положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера. Должностной оклад ППС – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором и индивидуальным планом, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Особенности установления стимулирующих выплат для ППС их наименование, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС, периодичность и размер выплат устанавливаются в приложениях 5-7 к настоящему положению и конкретизируются в регламенте назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам (приложение 8), а также в трудовых договорах с работниками. Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС за выполнение конкретных видов работ (достижение результатов), указанных в приложениях 5-7 к настоящему положению, и конкретизированных в регламенте назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам (приложение 8), выплачиваются в том случае, если данные виды работ не входили в индивидуальный план работы работника в качестве обязательных. Текст регламента назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам принимается и изменяется администрацией Университета на основе консолидированного решения комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и внесению изменений и дополнений в Коллективный договор. Изменения, вносимые в регламент, учитываются при заключении трудовых договоров с работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4.2 Объем преподавательской работы работника из числа ППС не может превышать 1524 часов в учебном году по основному месту работы, на одну ставку.

5.4.3 Работники из числа ППС, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается работой по совместительству.

5.4.4 Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

5.4.5 В пределах средств на оплату труда и материальное стимулирование, работникам Университета, имеющим награды и/или почетные звания за высокие достижения в труде, может устанавливаться на определенный срок стимулирующая выплата в размере 1 800 рублей.

Стимулирующая выплата может быть установлена при наличии следующих наград и/или почетных званий:

- 1) «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- 2) «Отличник народного просвещения»;
- 3) «Отличник просвещения СССР»;
- 4) «Отличник образования РСФСР»;
- 5) знак «Отличник профессионального образования РСФСР»;
- 6) звание «Заслуженный мастер производственного обучения РСФСР»;
- 7) «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- 8) «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- 9) «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- 10) «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
- 11) «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- 12) «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
- 13) «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- 14) «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- 15) нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- 16) «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- 17) «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- 18) «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».

При наличии двух и более оснований для установления стимулирующей выплаты, выплата устанавливается по одному из оснований. Стимулирующая выплата устанавливается работникам по основному месту работы пропорционально отработанному времени (занимаемой ставке).

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

5.4.6 Работникам, награжденным наградами Университета, выплачиваются следующие виды стимулирующих выплат:

1) разовая поощрительная выплата в размере двух среднемесячных заработных плат по университету за предыдущий финансовый год работникам, награжденным нагрудным знаком «За выдающиеся заслуги в развитии НГПУ»;

2) разовая поощрительная выплата в размере среднемесячной заработной платы по университету за предыдущий финансовый год работникам, награжденным почетными званиями «Заслуженный профессор НГПУ» и «Заслуженный работник НГПУ»;

3) разовая поощрительная выплата в размере 5000 рублей с районным коэффициентом за счет внебюджетных средств работникам, награжденным нагрудным знаком «За верность НГПУ» и почетным званием «Наставник НГПУ»;

4) разовая поощрительная выплата в размере 3000 рублей с районным коэффициентом за счет внебюджетных средств работникам, награжденным нагрудным знаком «Профессиональный дебют»;

5) разовая поощрительная выплата в размере 4000 рублей с районным коэффициентом за счет внебюджетных средств работникам, награжденным нагрудным знаком «За успехи в профессиональной деятельности».

5.4.7 Работникам Университета могут быть установлены и другие виды стимулирующих выплат, не противоречащие требованиям законодательства Российской Федерации.

5.5 Расчет (формирование) заработной платы других работников Университета

5.5.1 В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим положением должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

5.5.2 Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6 Условия и основания для выплат стимулирующего характера. Порядок их назначения

5.6.1 Критериями и показателями стимулирования труда работников Университета являются:

5.6.1.1 Качество труда:

1) полное соответствие достигнутых результатов труда требованиям норм, регламентов, инструкций;

2) отсутствие претензий (рекламаций, замечаний) со стороны заказчиков и потребителей;

3) усовершенствование работником условий, процессов труда, приводящее к повышению качества результатов;

4) безаварийная работа;

5) повышение уровня профессиональных знаний.

5.6.1.2 Количество труда:

1) своевременное выполнение всех трудовых операций в соответствии с должностными инструкциями;

2) повышение производительности труда за счет рационализации условий и процессов труда;

3) выполнение работ, выходящих за пределы рабочего дня и/или плановой деятельности.

5.6.2 Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

1) отсутствие у работника дисциплинарных взысканий;

2) полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;

3) выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

4) отсутствие нарушений, установленных администрацией и законодательством, требований оформления документации и результатов работ;

5) отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

6) выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

7) отсутствие претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

8) отсутствие ошибок в отчетности.

5.6.3 Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер. Выплаты осуществляются только одновременно, по итогам работы в определенный период.

5.6.4 Основанием для установления выплаты работнику является представление руководителя структурного подразделения с визой проректора по соответствующему направлению деятельности (для структурных подразделений, подчиняющихся проректорам), в котором указываются следующие сведения:

1) фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для премирования;

2) предлагаемый размер, месяц и источник выплаты;

3) конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты.

Представление руководителя структурного подразделения составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением. В случае несоблюдения условий выплат и принятия решения о невыплате премии конкретному работнику руководитель соответствующего структурного подразделения обязан информировать работника о причинах невыплаты ему премии.

5.6.5 Решение о выплате принимает ректор с учетом результатов рассмотрения представления в экономическом управлении и бухгалтерии Университета.

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

5.6.6 В случае принятия ректором положительного решения о выплате стимулирующего характера управление кадров готовит соответствующий проект приказа установленной формы и обеспечивает его издание.

5.6.7 Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

6 Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

6.1 Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников ФГБОУ ВО «НГПУ» устанавливается Минобрнауки России, в кратности от 1 до 8.

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

6.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5 Ректору выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Минобрнауки России, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ФГБОУ ВО «НГПУ» и ректора.

6.6 Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки России в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

7 Заключительные положения

7.1 Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие доплаты, производимые работникам.

Штатное расписание работников составляется на каждый календарный год.

Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются ректором.

7.2 Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на 1 преподавателя.

Приложение 1

Размеры должностных окладов работников университета с 01.10.2019

Уровень ПКГ	Минимальный оклад ПКГ, руб.	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Должностной оклад без р. к., руб.
Первый уровень	6 800,00	1	1,00	6 800,00
		2	1,08	7 344,00
Второй уровень	7 825,00	1	1,00	7 825,00
		2	1,08	8 451,00
		3	1,17	9 156,00
		4	1,22	9 547,00
		5	1,30	10 173,00
Третий уровень	10 430,00	1	1,00	10 430,00
		2	1,05	10 952,00
		3	1,09	11 369,00
		4	1,18	12 308,00
		5	1,22	12 725,00
Четвертый уровень	13 560,00	1	1,00	13 560,00
		2	1,23	16 679,00
		3	1,60	21 696,00
		4	1,97	26 713,00
		5	2,10	28 476,00
		6	2,25	30 510,00

Приложение 2

**Размеры должностных окладов работников университета
по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава**

№ п/п	Наименование должностей и квалификационные уровни по ПКГ 4 уровня	Минимальный размер оклада, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад без р.к., руб.
Первый квалификационный уровень		22950,00		
1	Ассистент без стажа научно-педагогической работы		1,00	22950,00
Второй квалификационный уровень		22950,00		
1	Старший преподаватель		1,15	26 393,00
Третий квалификационный уровень		22950,00		
1	Доцент		1,20	27 540,00
2	Доцент кандидат наук или имеющий звание доцента		1,30	29 835,00
3	Доцент кандидат наук и имеющий звание доцента		1,40	32 130,00
Четвертый квалификационный уровень		22950,00		
1	Профессор кандидат наук или имеющий звание доцента		1,50	34 425,00
2	Профессор доктор наук или имеющий звание профессора		1,60	36 720,00
3	Профессор доктор наук и имеющий звание профессора		1,70	39 015,00
Пятый квалификационный уровень		22950,00		
1	Заведующий кафедрой		1,80	41 310,00
2	Заведующий кафедрой, доктор наук		1,90	43 605,00
Шестой квалификационный уровень		22950,00		
1	Директор/декан учебного подразделения		1,95	44 753,00
2	Директор/декан учебного подразделения, доктор наук		2,05	47 048,00

Приложение 3

**Размеры должностных окладов работников Университета
по отдельным должностям с 01.10.2019**

№ п/п	Наименование должности	Структурное подразделение	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад без р.к., руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Директор института (доктор наук)	Научно-исследовательский институт	4	6	22950,00	2,05	47048,00
2	Директор института (кандидат наук)	Научно-исследовательский институт	4	6	22950,00	1,95	44753,00
3	Руководитель (доктор наук)	Научно-образовательный центр	4	5	22950,00	1,90	43605,00
4	Руководитель	Научно-образовательный центр	4	5	22950,00	1,80	41310,00
5	Зав. лабораторией (доктор наук)	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	4	22950,00	1,60	36720,00
6	Зав. лабораторией (кандидат наук)	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	4	22950,00	1,50	34425,00
7	Главный научный сотрудник	Научно-образовательный центр	4	4	22950,00	1,45	33278,00
8	Ведущий научный сотрудник (доктор наук)	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	3	22950,00	1,40	32130,00
9	Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	3	22950,00	1,20	27540,00

Продолжение приложения 3

1	2	3	4	5	6	7	8
10	Старший научный сотрудник (кандидат наук)	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	2	22950,00	1,15	26393,00
11	Научный сотрудник	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	1	22950,00	1,10	25245,00
12	Младший научный сотрудник	Научно-исследовательская лаборатория, научно-исследовательский институт	4	1	22950,00	1,00	22950,00
13	Заместитель главного бухгалтера	Бухгалтерия	3	5	10430,00	1,9	19817,00
14	Директор	Библиотека	4	1	13560,00	1,14	15459,00
15	Главный врач	Санаторий-профилакторий	4	1	13560,00	1,14	15459,00
16	Директор	Столовая	4	1	13560,00	1,14	15459,00

Приложение 4

**Размер почасовой оплаты труда преподавателям, работающим
на условиях почасовой оплаты труда с 01.10.2019**

№ п/п	Наименование должности	Квалификационные требования	Ученая степень	Оплата в час без учёта р.к., руб. (без отпуск.)
1	Ассистент	-	-	255,00
2	Старший преподаватель	-	-	295,00
3	Доцент	или ученое звание доцент	или кандидат наук.	332,00
4	Доцент	учёное звание доцента	кандидат наук	376,00
5	Доцент	-	-	309,00
6	Профессор	или ученое звание профессора	или доктор наук	721,00
7	Профессор	ученое звание профессора	доктор наук	748,00
8	Профессор	-	кандидат наук	454,00
9	Профессор	-	кандидат наук, почетное звание	481,00
10	Аспиранты	-	-	295,00
11	Докторанты	-	-	376,00
12	Член-корр. РАН, РАО	-	-	935,00
13	Академик РАН, РАО	-	-	972,00
14	Оплата за руководство педпрактикой	-	-	94,00
Демонстратор пластических поз:				
15	Портрет	-	-	84,00
16	Обнаженная модель	-	-	105,00
Председатель ГЭК:				
17	Доцент	-	-	416,00
18	Профессор	ученое звание профессора	доктор наук	935,00
19	Профессор	-	доктор наук	902,00
20	Профессор	-	кандидат наук	567,00
21	Специалисты школ и органов образования	-	-	416,00
22	Член-корр. РАН, РАО	-	-	1169,00
23	Академик РАН, РАО	-	-	1215,00

Приложение 5

**Структура стимулирующих выплат ассистента, преподавателя,
старшего преподавателя, доцента, профессора**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	2	3	4	5
Учебно-методическая работа				
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ с грифом Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Гриф Минобрнауки России / УМО. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	40 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ без грифа Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Решение Редакционно-издательского совета вуза. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Научно-исследовательская работа				
Издание научной монографии (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Публикация монографии. Объем – не менее 10 п.л.	1 раз за данную монографию	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)

Продолжение приложения 5

1	2	3	4	5
<p>Публикация статьи в научном издании: а) индексируемом в Web of Science и Scopus; б) включенном в список ВАК.</p>	<p>Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или elibrary</p>	<p>Публикация статьи</p>	<p>1 раз за данную статью</p>	<p>Всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза): а) 40 тыс. руб.; б) 20 тыс. руб.</p>
<p>Публикация статьи в научном журнале, индексируемом в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)</p>	<p>Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или elibrary</p>	<p>Публикация статьи</p>	<p>1 раз за данную статью</p>	<p>5 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)</p>
<p>Патент на изобретение (с передачей прав патентообладателя на Университет)</p>	<p>Документальное подтверждение получения патента</p>	<p>Регистрация патента</p>	<p>1 раз за данный патент</p>	<p>30 тыс. руб. всем авторам</p>
<p>Патент на полезную модель (с передачей прав патентообладателя на Университет)</p>	<p>Документальное подтверждение получения патента</p>	<p>Регистрация патента</p>	<p>1 раз за данный патент</p>	<p>15 тыс. руб. всем авторам</p>
<p>Успешная защита диссертации с последующим принятием решения Минобрнауки России о выдаче диплома или диссертационным советом, которому Минобрнауки России предоставило право выдавать дипломы: а) кандидата наук; б) доктора наук.</p>	<p>Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома</p>	<p>Решение Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата или доктора наук</p>	<p>1 раз</p>	<p>а) 25 тыс. руб.; б) 100 тыс. руб.</p>
<p>Наличие награды, почетного звания</p>	<p>Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания</p>	<p>Признание заслуг со стороны государства</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>1 800 руб. (пропорционально занимаемой ставки)</p>

Приложение 6

Структура стимулирующих выплат заведующего кафедрой

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	2	3	4	5
Учебно-методическая работа				
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ с грифом Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Гриф Минобрнауки России / УМО. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	40 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ без грифа Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Решение Редакционно-издательского совета вуза. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Научно-исследовательская работа				
Издание научной монографии (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Публикация монографии. Объем – не менее 10 п.л.	1 раз за данную монографию	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)

Продолжение приложения 6

1	2	3	4	5
Публикация статьи в научном издании: а) индексируемом в Web of Science и Scopus; б) включенном в список ВАК.	Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или elibrary	Публикация статьи	1 раз за данную статью	Всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза): а) 40 тыс. руб.; б) 20 тыс. руб.
Публикация статьи в научном журнале, индексируемом в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)	Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или elibrary	Публикация статьи	1 раз за данную статью	5 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Патент на изобретение (с передачей прав патентообладателя на Университет)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз за данный патент	30 тыс. руб. всем авторам
Патент на полезную модель (с передачей прав патентообладателя на Университет)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз за данный патент	15 тыс. руб. всем авторам
Успешная защита диссертации с последующим принятием решения Минобрнауки России о выдаче диплома или диссертационным советом, которому Минобрнауки России предоставило право выдавать дипломы: а) кандидата наук; б) доктора наук.	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата или доктора наук	1 раз	а) 25 тыс. руб.; б) 100 тыс. руб.
Наличие награды, почетного звания	Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания	Признание заслуг со стороны государства	Ежемесячно	1 800 руб. (пропорционально занимаемой ставки)

Продолжение приложения 6

1	2	3	4	5
Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	Полное, без замечаний, своевременное выполнение работ, предоставление отчетности	В соответствии с регламентом назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам (приложение 8)	По итогам года или отчетного периода	Выплачивается 10 % от основного должностного оклада за каждый соответствующий пункт выполнения критериев
Интенсивность работы	Кадровый состав кафедры	Количество ставок (К): $10 \leq K \leq 13$ $13 < K \leq 17$ $K > 17$	Ежемесячно	20 % от основного должностного оклада 25 % от основного должностного оклада 30 % от основного должностного оклада

Приложение 7

Структура стимулирующих выплат директора института / декана факультета

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	2	3	4	5
Учебно-методическая работа				
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ с грифом Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Гриф Минобрнауки России / УМО. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	40 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Издание учебника или учебного пособия по рекомендации Редакционно-издательского совета НГПУ без грифа Минобрнауки России / УМО (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Решение Редакционно-издательского совета вуза. Объем – не менее 5 п.л.	1 раз за данное издание	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Научно-исследовательская работа				
Издание научной монографии (с обязательной передачей электронной версии в библиотеку НГПУ по договору)	Подтверждение публикаций путем предоставления реквизитов договора (дата, номер) и веб-ссылки на полный текст издания в электронно-библиотечной системе НГПУ	Публикация монографии. Объем – не менее 10 п.л.	1 раз за данную монографию	20 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)

Продолжение приложения 7

1	2	3	4	5
Публикация статьи в научном издании: а) индексируемом в Web of Science и Scopus; б) включенном в список ВАК.	Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или eLibrary	Публикация статьи	1 раз за данную статью	Всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза): а) 40 тыс. руб.; б) 20 тыс. руб.
Публикация статьи в научном журнале, индексируемом в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)	Подтверждение публикаций путем предоставления веб-ссылки на статью на сайте журнала или eLibrary	Публикация статьи	1 раз за данную статью	5 тыс. руб. всем авторам (в т.ч. учитываются авторы, не являющиеся сотрудниками вуза)
Патент на изобретение (с передачей прав патентообладателя на Университет)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз за данный патент	30 тыс. руб. всем авторам
Патент на полезную модель (с передачей прав патентообладателя на Университет)	Документальное подтверждение получения патента	Регистрация патента	1 раз за данный патент	15 тыс. руб. всем авторам
Успешная защита диссертации с последующим принятием решения Минобрнауки России о выдаче диплома или диссертационным советом, которому Минобрнауки России предоставил право выдавать дипломы: а) кандидата наук; б) доктора наук.	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение Минобрнауки России Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук	1 раз	а) 25 тыс. руб.; б) 100 тыс. руб.
Наличие награды, почетного звания	Документальное подтверждение наличия награды, почетного звания	Признание заслуг со стороны государства	Ежемесячно	1 800 руб. (пропорционально занимаемой ставки)

Продолжение приложения 7

1	2	3	4	5
Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	Полное, без замечаний, своевременное выполнение работ, предоставление отчетности	В соответствии с регламентом назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам (приложение 8)	По итогам года или отчетного периода	Выплачивается 10 %, 12 % или 15 % от основного должностного оклада*
Интенсивность работы	Наличие студентов, обучающихся за счет бюджетных и внебюджетных средств (неприведенный контингент)	$K \leq 600$ $601 \leq K \leq 800$ $801 \leq K \leq 1000$ $1001 \leq K \leq 1200$ $1201 \leq K \leq 1400$ $1401 \leq K \leq 1600$ $1601 \leq K \leq 1800$ $1801 \leq K \leq 2000$ $2001 \leq K \leq 2200$ $2201 \leq K \leq 2400$	Ежемесячно*	40 тыс. руб. 45 тыс. руб. 50 тыс. руб. 55 тыс. руб. 60 тыс. руб. 65 тыс. руб. 70 тыс. руб. 75 тыс. руб. 80 тыс. руб. 85 тыс. руб.

*Примечание: * – указаны максимальные объемы выплат за счет приносящей доход деятельности факультета (института). Структура выплат: 30 % – за количество студентов; 5 % – за реализацию магистерских программ; 10% – за реализацию программ аспирантуры; 10 % – за обеспечение положительной динамики поступления от приносящей доход деятельности по программам дополнительного образования не менее 5 % по сравнению с предыдущим годом; 10 % – за выполнение КЦП по бюджетному набору; 10 % – за выполнение плановых показателей по объему внебюджетных поступлений; 15 % – за обеспечение положительной динамики поступления из всех направлений от приносящей доход деятельности не менее 10 % по сравнению с предыдущим годом; 10 % – за обеспечение положительной динамики увеличения средней заработной платы ППС. В случае невыполнения соответствующих показателей доплаты не выплачиваются.*

Регламент назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам

1 Общие положения

1.1 В целях повышения эффективности труда штатных педагогических работников ФГБОУ ВО «НГПУ», не имеющих дисциплинарных взысканий на дату подачи данных о показателях педагогического труда, выплачиваются единовременные стимулирующие надбавки – ВСХ.

1.2 ВСХ подразделяются на 4 уровня:

а) ВСХ первого уровня: выплачиваются в соответствии с п. 4.3 трудового договора (эффективного контракта ППС) за счет бюджетных и/или внебюджетных средств университета за фактически выполненные виды работ, включенные в начале учебного года в раздел «Внеплановая нагрузка» индивидуального плана работы преподавателя;

б) ВСХ второго уровня: выплачиваются из внебюджетных средств подразделений (при их наличии) за фактически выполненные виды работ второго уровня, включенные в начале учебного года в раздел «Внеплановая нагрузка» индивидуального плана работы преподавателя, за исключением нагрузки п. 4.3. эффективного контракта ППС;

Размер ВСХ второго уровня работника из числа ППС рассчитывается по формуле:

$$R = \frac{\Phi_{\text{ВСХ}}}{N_o} \cdot N_p, \text{ где}$$

R – размер ВСХ второго уровня, устанавливаемый работнику

$\Phi_{\text{ВСХ}}$ – размер фонда выплат стимулирующего характера подразделения

N_o – общий объем часов «сверхплановой нагрузки 2 уровня» по подразделению

N_p – объем часов «сверхплановой нагрузки 2 уровня», выполненный отдельным работником

в) ВСХ третьего уровня: выплачиваются из бюджетных и/или внебюджетных средств университета и/или подразделения в соответствии с п. 4.3 эффективного контракта ППС, п. 4.3 эффективного контракта директора/декана, зав. кафедрой за выполнение других видов работ, не включенных в индивидуальный план работы преподавателя и предусмотренных Коллективным договором между администрацией и работниками ФГБОУ ВО «НГПУ»;

г) ВСХ четвертого уровня: выплачиваются из бюджетных и/или внебюджетных средств университета директорам институтов / деканам факультетов в соответствии с примечанием* п.4.3. эффективного контракта директора/декана; заведующим кафедрами – в соответствии п. 4.3 (другие виды выплат за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей) эффективного контракта зав. кафедрой.

1.3 ВСХ первого, второго и четвертого уровней по итогам отчетного учебного года назначаются при условии полного выполнения обязательной (нормативной) части индивидуального плана работы преподавателя.

2 Порядок выплат стимулирующего характера

2.1 ВСХ первого уровня

2.1.1 Работник, своевременно отчитавшийся в Личном кабинете за полное выполнение обязательной (нормативной) части индивидуального плана работы и получивший подтверждение заведующего кафедрой, в срок до 10 сентября следующего за отчетным учебным годом прикрепляет в Личном кабинете файлы, подтверждающие факт выполнения внеплановых работ первого уровня. Работники, не представившие соответствующие сведения своевременно, в распределении ВСХ не участвуют.

2.1.2 Заведующий кафедрой после подтверждения выполнения индивидуальных планов работы преподавателей кафедры до 15 сентября составляет докладную записку (приложение А.1) о ВСХ первого уровня преподавателям кафедры и предоставляет ее директору института / декану факультета.

Директор института / декан факультета на основании докладных записок, поступивших от заведующих кафедрами, формирует общую докладную записку о ВСХ первого уровня работникам структурного подразделения (приложение А.2) и передает ее на подпись ректору до 20 сентября.

2.1.3 Докладную записку о ВСХ первого уровня заведующим кафедрами составляет директор института / декан факультета и передает на согласование проректору по учебной работе до 20 сентября. Докладную записку о ВСХ первого уровня заведующему кафедры иностранных языков (МФК) формирует проректор по учебной работе.

2.1.4 Докладные записки о ВСХ первого уровня директорам институтов / деканам факультетов составляет проректор по учебной работе и/или проректор по научной работе и передает на подпись ректору до 20 сентября.

2.2 ВСХ второго уровня

2.2.1 Работник, своевременно отчитавшийся в Личном кабинете за полное выполнение обязательной (нормативной) части индивидуального плана работы и получивший подтверждение заведующего кафедрой, в срок до 10 сентября следующего за отчетным учебным годом прикрепляет в Личном кабинете файлы, подтверждающие факт выполнения внеплановых работ второго уровня.

Работники, не представившие соответствующие сведения своевременно, в распределении ВСХ не участвуют.

2.2.2 Заведующий кафедрой после подтверждения выполнения индивидуальных планов работы преподавателей кафедры до 15 сентября составляет докладную записку (приложение А.1) о ВСХ второго уровня преподавателям кафедры и предоставляет ее директору института / декану факультета. В докладной записке обязательно указываются вид и объем выполненных работ (в часах в соответствии с нормативными показателями СТО СМК НГПУ 630340-0103-2019 Расчет штатов профессорско-преподавательского состава университета по основным образовательным программам. Требования к процедуре и нормативные показатели) по каждому преподавателю.

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

2.2.3 Директор института / декан факультета на основании докладных записок, поступивших от заведующих кафедрами, формирует общую докладную записку о ВСХ второго уровня работникам структурного подразделения (приложение А.2), согласовывает общий размер выплаты с начальником экономического управления и передает докладную записку на подпись ректору до 20 сентября. Докладная записка формируется исходя из расчета размера ВСХ второго уровня (п.1.2 б настоящего регламента) при наличии внебюджетных средств подразделения.

2.3 ВСХ третьего уровня

2.3.1 ВСХ третьего уровня выплачиваются по инициативе непосредственных руководителей работников, выполняющих различные виды работ, не включенные в индивидуальный план работы и не предусмотренные ВСХ первого и второго уровней, но предусмотренные Коллективным договором между администрацией и работниками ФГБОУ ВО «НГПУ».

2.3.2 Докладные записки о ВСХ третьего уровня составляются руководителями работ, визируются курирующим проректором и передаются на подпись ректору. В докладной записке обязательно указываются содержание и результат работ, период выполнения, размер выплаты и источник финансирования по каждому работнику.

2.4 ВСХ четвертого уровня

2.4.1 ВСХ четвертого уровня заведующим кафедрами выплачиваются в размере 10% от ОДО за каждый выполненный показатель, приведенный в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели деятельности заведующих кафедрами, используемые при установлении ВСХ четвертого уровня

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Период учета
1	2	3	4	5
1	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности			
1.1	Обеспечение учебной литературой по дисциплинам кафедры	%	Не менее 100	Учебный год
1.2	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры	%	не менее 100	Учебный год
2	Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников кафедры			
2.1	Оценка работников кафедры из числа ППС со стороны студентов	%	Не менее 60	Семестр
2.2	Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры	%	Не менее 75	Семестр
3	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников кафедры			
3.1	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus и список ВАК	шт.	1 публикация на 2 штатные ставки по должности профессора на данной кафедре	Учебный год

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
3.2	Обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ	шт.	1 публикация на 2 штатные ставки доцента на данной кафедре	Учебный год
3.3	Обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВО «НГПУ»	шт.	1 публикация на каждую штатную ставку по должности старшего преподавателя на данной кафедре	Учебный год
4	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры			
4.1	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре	%	Не менее 65	Учебный год
4.2	Обеспечение доли работников, привлеченных к реализации ОПОП из числа руководителей и (или) работников иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в профессиональной среде, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники	%	В соответствии с ФГОС	Учебный год
4.3.	Обеспечение доли штатных ППС в возрасте до 35 лет	%	По результатам мониторинга эффективности деятельности кафедр	Учебный год
5	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности кафедры			
5.1	Обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС	%	Не менее 1	Учебный год
6	Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников кафедры			
6.1	Обеспечение доли выпускников по специальностям кафедры, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области от выпуска по очной форме	%	Не более 1,2	Учебный год
7	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры			
7.1	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг	руб.	Не менее 55 000 на каждую штатную ставку ППС на кафедре	Учебный год

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

2.4.2 По показателям 2.1 и 2.2 таблицы 1 диагностику результатов педагогической деятельности работников кафедры, обработку полученной информации и предложения об установлении ВСХ четвертого уровня заведующим кафедрами в виде докладной записки проректору по учебной работе представляют директора институтов / деканы факультетов в срок до 1 марта и до 20 сентября текущего года.

По остальным показателям таблицы 1 директора институтов / деканы факультетов в срок до 20 сентября следующего за отчетным учебным годом представляют докладную записку о ВСХ четвертого уровня заведующим кафедрами на основании подтверждающих документов (приложение Б), сформированных следующими руководителями:

- а) директором библиотеки – показатель 1.1, 1.2;
- б) проректором по научной работе – показатели 3.1, 3.2, 3.3, 7.1;
- в) начальником управления кадров – показатели 4.1, 4.3, 5.1;
- г) руководителем Центра содействия трудоустройству выпускников – показатель 6.1;
- д) начальником учебно-методического управления – показатель 4.2.

2.4.3 ВСХ четвертого уровня директорам институтов и деканам факультетов выплачиваются в соответствии с примечанием* п.4.3 эффективного контракта директора / декана (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели деятельности директоров институтов / деканов факультетов, используемые при установлении ВСХ четвертого уровня

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Период учета	Размер выплаты (от ОДО)
1	2	3	4	5	6
1	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности				
1.1	Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы	ед.	1:12	Учебный год	10%
1.2	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	балл	Не менее 60	Учебный год	60-63 – 10%; 64-66 – 12%; 67 и выше – 15%
1.3	Обеспечение учебной литературой по дисциплинам факультета/института	%	100	Учебный год	10%
1.4	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам факультета / института	%	100	Учебный год	10%

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
2	Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников факультета				
2.1	Оценка работников института/факультета из числа ППС со стороны студентов	%	Не менее 70	Семестр	60-65 – 10%; 66-70 – 12% 71 и выше – 15%
2.2	Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС института/факультета	%	Не менее 75	Семестр	75-80 – 10%; 81-85 – 12%; 86 и выше – 15%.
2.3	Доля отчисленных студентов от контингента студентов очной формы	%	Не более 10	Учебный год	10-9 – 10%; 8-7 – 12%; 6 и менее – 15%.
3	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников факультета				
3.1	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus и список ВАК	шт.	1 публикация на 2 штатные ставки по должности профессора в данном институте/ факультете	Учебный год	1 п/2 ст – 10%; 2 п/2 ст – 12 %; 3 п/2 ст и более – 15%.
3.2	Обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ	шт.	1 публикация на 2 штатные ставки доцента в данном институте/ факультете	Учебный год	1 п/2 ст – 10%; 2 п/2 ст – 12 %; 3 п/2 ст и более – 15%.
3.3	Обеспечение количества публикаций в сборниках научно-практических конференций ФГБОУ ВО «НГПУ»	шт.	1 публикация на каждую штатную ставку по должности старшего преподавателя в данном институте/ факультете	Учебный год	1 п/1 ст – 10% 2 п/1 ст – 12 % 3 п/1 ст и более – 15%

ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-2020

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
4	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института/факультета				
4.1	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по институту/ факультету	%	Не менее 65	Учебный год	60-65 – 10%; 66-70 – 12%; 71 и более – 15%.
4.2	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение соотношения среднемесячной заработной ППС института/ факультета к среднемесячной заработной плате в Новосибирской области в соответствии с требованиями действующего законодательства	%	200	Календарный год	10 %
5	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности института/факультета				
5.1	Обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок должностей категории ППС	%	Не менее 1	Учебный год	10%
5.2	Количество иностранных граждан в числе студентов, обучающихся по образовательным программам, закрепленным за институтом/факультетом	%	Не менее 1	Учебный год	10%
6	Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников института/факультета				
6.1	Обеспечение доли выпускников института/ факультета очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности в течение одного года по окончании университета	%	Не менее 70	Учебный год	10%
6.2	Обеспечение доли выпускников по специальностям института/факультета, зарегистрированных в службе занятости Новосибирской области, от выпуска по очной форме	%	Не более 1,2	Учебный год	10%

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
7	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности института/факультета				
7.1	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности института/факультета в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг	руб.	Не менее 55 000 на каждую штатную ставку ППС	Учебный год	15%

2.4.4 По показателю 2.1 таблицы 2 оценку результатов педагогической деятельности работников кафедр со стороны студентов, обработку полученной информации и предложения о ВСХ четвертого уровня директорам институтов / деканам факультетов в виде докладной записки представляет проректор по воспитательной и социальной работе в срок до 1 марта и 10 сентября текущего года.

По остальным показателям таблицы 2 докладную записку о ВСХ четвертого уровня директорам/деканам формирует проректор по учебной работе на основании подтверждающих документов (приложение Б), представленных проректору по учебной работе в срок до 20 сентября (по показателю 2.2 таблицы 2 – до 1 марта и до 20 сентября) следующими руководителями:

- а) начальником учебно-методического управления – показатель 1.1;
- б) начальником управления профориентации, подготовки и набора абитуриентов – показатель 1.2;
- в) директором библиотеки – показатель 1.3, 1.4;
- г) зам. директора / зам. декана по учебной работе – показатель 2.2;
- д) начальником отдела учета студентов – 2.3, 5.2;
- е) проректором по научной работе – показатели 3.1, 3.2, 3.3, 7.1;
- ж) начальником управления кадров – показатели 4.1, 4.2, 5.1;
- и) начальником экономического управления – показатель 4.3;
- к) руководителем Центра содействия трудоустройству выпускников – показатель 6.1, 6.2.

2.4.5 Ответственность за достоверность информации, содержащейся в представленных для ВСХ материалах, несут лица, составившие и подписавшие соответствующий документ. Проверка достоверности данных осуществляется на каждом этапе формирования таких документов с правом возврата для уточнения и (или) внесения изменений в сведения – до двух раз.

2.4.6 В случае возникновения споров о достоверности предоставленных сведений или соблюдении процедуры назначения ВСХ приказом ФГБОУ ВО «НГПУ» (распоряжением директора института/декана факультета) для принятия решения может быть создана экспертная комиссия. В случае подтверждения факта предоставления недостоверных данных экспертная комиссия вправе принять решение об исключении отдельных работников из состава претендентов на получение ВСХ.

Приложение А

Формы докладных записок об установлении ВСХ

А.1 Форма докладной записки заведующего кафедрой о ВСХ

Ф ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-01

Кафедра _____
(наименование кафедры)

Директору/декану _____
(наименование института/факультета)

(Фамилия И.О.)

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

_____ 20__ г. № _____

*Об установлении выплат стимулирующего характера
первого и второго уровня*

На основании результатов работы преподавателей в 20__-20__ уч. году предлагаю установить выплаты стимулирующего характера за выполнение внеплановой нагрузки, включенной в начале учебного года в индивидуальный план работы, следующим работникам кафедры:

1. Выплаты стимулирующего характера первого уровня

Ф.И.О. преподавателя	Должность	Вид работ (согласно эффект. контракта)	Размер выплаты, руб
Итого по Ф.И.О.			
Итого по Ф.И.О.			

2. Выплаты стимулирующего характера второго уровня

Ф.И.О. преподавателя	Должность	Вид работ (согласно индивид. плана)	Объем работ, час.
Итого по Ф.И.О.			
Итого по Ф.И.О.			

По приведенным видам работ выплаты стимулирующего характера и иные выплаты ранее не осуществлялись.

Заведующий кафедрой

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Примечание – Докладная записка в бумажном и электронном виде предоставляется директору института / декану факультета. В таблицах вид работы указывается кратко, без потери читаемости текста.

Продолжение приложения А

А.2 Форма докладной записки директора института / декана факультета о ВСХ

Ф ПЛ СМК НГПУ 611311-0901-02

(наименование института/факультета)

Ректору ФГБОУ ВО «НГПУ»
Герасёву А.Д.

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

__ ____ 20__ г. № __

Об установлении выплат стимулирующего характера

_____ уровня

(первого, второго)

На основании результатов работы преподавателей в 20__-20__ уч. году предлагаю установить выплаты стимулирующего характера из _____ средств

(бюджетных, внебюджетных)

_____ за выполнение внеплановой нагрузки, включенной

(университета, института/факультета)

в начале учебного года в индивидуальный план работы, следующим работникам:

Ф.И.О. преподавателя	Должность	Размер выплаты, руб
Итого по подразделению:		

По приведенным видам работ выплаты стимулирующего характера и иные выплаты ранее не осуществлялись.

Директор института /
декан факультета

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Примечания:

1 Докладные записки о выплатах стимулирующего характера работникам формируются по уровням и группам работников (о выплатах стимулирующего характера первого уровня преподавателям, о выплатах стимулирующего характера первого уровня заведующим кафедрами, о выплатах стимулирующего характера второго уровня преподавателям и заведующим кафедрами).

2 В таблице указываются итоговые размеры выплаты по работнику.

3 В электронном и бумажном виде докладные о выплатах стимулирующего характера первого уровня заведующим кафедрами предоставляются проректору по учебной работе (ozo_nspu@mail.ru).

4 Приведенная форма докладной записки используется проректорами для предоставления предложений ректору о выплатах стимулирующего характера четвертого уровня.

Приложение Б

СПРАВКА

**о достижении пороговых значений показателей,
используемых для установления выплат стимулирующего характера
за 20__-20__ учебный год**

1. _____
(наименование показателя)

Наименование подразделения (института/факультета, кафедры)	Значение показателя

2. _____
(наименование показателя)

Наименование подразделения (института/факультета, кафедры)	Значение показателя

Должность

(подпись)

И.О. Фамилия

(дата)