

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета УлГУ
29.10.2024 протокол № 3/342

Президент УлГУ

Ректор УлГУ



Ю.В.Полянский

29.10.2024



Б.М.Костишко

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Ульяновского государственного университета

© Является интеллектуальной собственностью УлГУ.
При перепечатке ссылка обязательна.

Ульяновск, 2024

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

--	--	--	--

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	4
3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, СОКРАЩЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ	4
3.1. Основные термины	4
3.2. Сокращения	4
4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	5
5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
6. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	15
6.1. Внешние нормативные документы	15
6.2. Внутренние нормативные документы	17
7. ХРАНЕНИЕ	17
8. ПРИЛОЖЕНИЯ	17

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в Ульяновском государственном университете, включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

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

1.3. Фонд оплаты труда работников Ульяновского государственного университета формируется из всех видов финансового обеспечения университета.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми работниками Ульяновского государственного университета.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, СОКРАЩЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ

3.1 Основные термины.

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

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

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

Фонд оплаты труда - общая сумма денежных средств Ульяновского государственного университета, направляемых на заработную плату работников.

3.2. Сокращения.

УлГУ	- Ульяновский государственный университет;
РФ	- Российская Федерация;
МРОТ	- минимальный размер оплаты труда, установленный статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
ФОТ	- фонд оплаты труда;
Бюджетный ФОТ	- ФОТ, формируемый из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), из субсидий на иные цели;
Внебюджетный ФОТ	- ФОТ, формируемый из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в т.ч. доходов от выполнения научно-исследовательских работ;
ПКГ	- профессиональные квалификационные группы должностей;
КУ	- квалификационный уровень;
ППС	- профессорско-преподавательский состав;
УВП	- учебно-вспомогательный персонал;
АУП	- административно-управленческий персонал;
ПОП	- прочий обслуживающий персонал;
СПО	- среднее профессиональное образование;
НИР	- научно-исследовательские работы;
ОКР	- опытно-конструкторские работы.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Распределение работ, ответственности и полномочий в рамках установления и изменения оплаты труда определяется Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Работы	Ответственное должностное лицо или подразделение
1.	Установление размера месячного оклада работника	Ректор
2.	Установление доплат и надбавок работникам	Ректор
3.	Установление размеров ставок почасовой оплаты	Ректор
4.	Подготовка проекта приказа об установлении надбавок и доплат (за исключением доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок за наличие государственных и ведомственных наград, надбавок молодым педагогическим работникам и молодым ученым), о премировании работников	Отдел труда и заработной платы, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности
5.	Подготовка служебных записок по вопросам оплаты труда (за исключением оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)	Руководители структурных подразделений, проректоры по направлению (руководители проектов)
6.	Согласование служебных записок по вопросам оплаты труда (за исключением оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)	Проректор по экономике и финансам, начальник отдела труда и заработной платы, начальник учебно-методического управления (в части оплаты труда образовательной деятельности)
7.	Согласование служебных записок по вопросам оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований	Проректор по экономике и финансам, руководители проектов, начальник отдела труда и

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

		заработной платы, начальник отдела финансового учета научно-исследовательской деятельности
8.	Подготовка проекта приказа о приеме на работу и кадровом перемещении, об установлении доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок за наличие государственных и ведомственных наград, надбавок молодым педагогическим работникам и молодым ученым	Управление персоналом
9.	Подготовка проекта приказа о почасовой оплате труда	Учебно-методическое управление или учебное подразделение
10.	Согласование проекта приказа о почасовой оплате труда	Проректор по экономике и финансам, начальник отдела труда и заработной платы, начальник учебно-методического управления (в случае подготовки проекта приказа учебным подразделением)
11.	Согласование заявления работника о разрешении работы с применением почасовой оплаты труда	Руководитель подразделения, учебно-методическое управление (в части количества часов в пределах учебной нагрузки подразделения и работника), отдел труда и заработной платы (в части расценок почасовой оплаты труда), главный бухгалтер
12.	Утверждение заявления работника о разрешении работы с применением почасовой оплаты труда	Первый проректор- проректор по учебной работе
13.	Регистрация и хранение приказов ректора о приеме на работу и кадровом перемещении и согласованного трудового договора	Управление персоналом
14.	Хранение служебных записок об установлении доплат и надбавок, о премировании	Отдел труда и заработной платы, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований), Управление персоналом
15.	Регистрация и хранение приказов об установлении доплат и надбавок, о премировании	Отдел труда и заработной платы, Управление персоналом
16.	Хранение договоров гражданско-правового характера с физическими лицами, заявлений на почасовую оплату труда	Управление бухгалтерского учета и контроля, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)
17.	Расчет и выплата заработной платы	Управление бухгалтерского учета и контроля, отдел финансового учета научно-исследовательской

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)
--	---

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Система оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

5.1.2. Порядок формирования фонда оплаты труда утверждается ректором.

5.1.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

5.1.4. Система оплаты труда работников УлГУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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 29.12.2007 № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- Положения;
- мнения профсоюзного комитета работников УлГУ;
- систем нормирования труда, устанавливаемых в УлГУ 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).

5.1.5. В УлГУ применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

5.1.6. В УлГУ устанавливаются следующие виды оплаты работникам за их труд (заработная плата):

- оклад;
- почасовая оплата труда;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

5.1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников УлГУ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников УлГУ, 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.

5.1.8. 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 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения трудового договора по совместительству, может выполняться в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

5.1.9. 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 МРОТ, 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).

5.1.10. Размер оклада не может быть меньше МРОТ и подлежит корректировке в случае внесения изменений в Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.1.11. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. Установление окладов

5.2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к КУ ПКГ с учетом сложности и объема выполняемой работы. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не распределены по разным КУ, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

5.2.2. Должности, не предусмотренные ПКГ, профессиональными стандартами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и КУ, и поименованы в приложениях к настоящему Положению в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам». Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

5.2.3. 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 22.12.2014 № 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».

5.2.4. *Порядок и условия установления окладов профессорско-преподавательского состава*

ПКГ должностей ППС устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Оклады ППС приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

Оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение в пределах 36-часовой рабочей недели учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, что соответствует расчетному количеству нагрузки 1500 часов в год (36 час/нед. x 42 рабочих недели (52 недели – 8 недель отпуска – 12 праздничных дней) ≈ 1500 часов).

Для работников из числа ППС, принимающих участие в реализации профессиональных образовательных программ медицинского и фармацевтического образования, режим рабочего времени включает в себя также осуществление медицинской деятельности, необходимой для практической подготовки обучающихся, которая составляет не менее 30 процентов рабочего времени в пределах 36-часовой рабочей недели.

Объем преподавательской работы работника из числа ППС на ставку заработной платы составляет не более 900 часов в учебном году.

5.2.5. *Порядок и условия установления окладов административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала*

ПКГ должностей работников АУП и УВП устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размеры окладов по ПКГ должностей работников АУП и УВП приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.2.6. *Порядок и условия установления окладов руководителей структурных подразделений*

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размеры окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

5.2.7. Порядок и условия установления окладов медицинских работников

ПКГ должностей медицинских работников структурных подразделений УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

Размеры окладов по ПКГ должностей медицинских работников структурных подразделений приведены в Приложении 4 к настоящему Положению.

5.2.8. Порядок и условия установления окладов работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования

ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, приведены в Приложении 5 к настоящему Положению.

Оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Оплата труда работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, производится на основании ежегодно утверждаемой тарификации.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата педагогических работников не подлежит уменьшению во всех случаях в течение учебного года. Педагогическим работникам структурных подразделений, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

В структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО с индивидуальными формами обучения (в области культуры и искусства), тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

5.2.9. Порядок и условия установления окладов работников сферы научных исследований и разработок

ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Размеры окладов по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок приведены в Приложении 6 к настоящему Положению.

5.2.10. Порядок и условия установления окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 5.2.5, 5.2.6)

ПКГ должностей работников УлГУ, замещающих должности служащих, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Минздравсоцразвития России 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказа

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

Минздравсоцразвития России от 18.07. 2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Размеры окладов по ПКГ должностей работников, замещающих должности служащих, приведены в Приложениях 7-9 к настоящему Положению.

5.2.11. Порядок и условия установления окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

ПКГ профессий рабочих УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказа Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов по ПКГ профессий рабочих приведены в Приложении 10 к настоящему Положению.

5.3. Установление ставок почасовой оплаты

5.3.1. Ставки почасовой оплаты труда ППС за проведение учебных занятий по основным образовательным программам утверждаются на начало учебного года приказом ректора с учетом наличия ученой степени, в разрезе контингента обучающихся.

Размеры ставок почасовой оплаты труда в учебных подразделениях, финансирование которых осуществляется исключительно из средств от приносящей доход деятельности (внебюджетное подразделение), устанавливаются на основании утвержденных ректором ставок почасовой оплаты труда по основным образовательным программам, с учётом повышающих или понижающих коэффициентов, в пределах утвержденного на учебный год ФОТ подразделения. Конкретный размер повышающих или понижающих коэффициентов определяется ректором с учётом роста дохода подразделения, планируемого в текущем учебном году, по сравнению с фактическим доходом за предшествующий учебный год. При этом рост почасовой оплаты не должен превышать половины роста дохода подразделения (в процентном исчислении).

Размеры ставок почасовой оплаты труда по дополнительным образовательным программам утверждаются ректором в пределах плановой суммы доходов от оказания образовательных услуг по данным программам.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для докторов наук. Для лиц, имеющих звание «Заслуженный», – в размерах, предусмотренных для кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты труда руководителей студенческих кружков, спортивных секций установлены на уровне ставок для лиц, не имеющих ученой степени, почетного звания.

5.3.2. В структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

Почасовая оплата труда применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников (не свыше двух месяцев);
- за руководство студенческими кружками и спортивными секциями;
- в иных случаях, установленных законодательством РФ и настоящим Положением.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

5.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам УлГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.4.2. Работникам УлГУ осуществляются следующие выплаты из Перечня видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий; доплаты за расширение зон обслуживания; доплаты за увеличение объема работы; доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплаты за сверхурочную работу; надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; надбавки за работу в ночное время);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретный процент надбавки работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда устанавливается на основании решения комиссии, созданной приказом ректора.

5.4.4. 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 устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся доплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не должен превышать 100% оклада по совмещаемой должности.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может производиться в размере не менее 50 % оклада отсутствующего работника.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, устанавливаются в структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора, на основании решения тарификационной комиссии.

5.4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с представленными табелями. За первые два часа сверхурочной работы в учетном периоде производится оплата в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за сверхурочную работу, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплат за совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работ) на среднемесячное количество часов в календарном году.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется по производственному календарю. При определении количества часов, отработанных работником за учетный период, не учитываются те периоды, когда работник фактически не работал (все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского обследования, сдачи крови и дни отдыха доноров и т.п.). Количество часов сверхурочной работы определяется как разность количества часов, фактически отработанных работником за учетный период, и нормального числа рабочих часов за этот период по производственному календарю. При итоговом подсчете сверхурочных часов для последующего произведения оплаты работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени в соответствующем месяце учетного периода, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.4.6. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Доплаты устанавливаются в размере одинарной часовой ставки (оклада) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки (оклада) за час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за праздничные часы, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплаты за совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работы) на среднемесячное количество часов в календарном году.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.7. 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 не менее 35 % части оклада за час работы работника.

Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за ночные часы, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплат за

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работ) на среднемесечное количество часов в календарном году.

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

5.4.9. 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.

5.4.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

5.5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядком премирования и установления стимулирующих выплат (Приложение 1) в пределах утвержденного ФОТ.

5.6. Условия оплаты труда ректора, проректоров, президента и главного бухгалтера.

5.6.1. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04. 2013 №329.

5.6.2. Размер оклада ректора 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 отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

5.6.3. Оклад президента определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления ректора в размере не менее 70% оклада ректора и указывается в трудовом договоре президента либо в дополнительном соглашении к нему.

5.6.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора приказом ректора.

5.6.5. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

5.6.8. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с п. 5.4. Положения в зависимости от условий труда.

5.6.9. Проректоры, президент и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с п.5.4 и 5.5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.6.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников УлГУ (без учета заработной платы ректора, проректоров 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 20.11.2018 № 64н.

5.7. Оказание материальной помощи и прочие выплаты социального характера

5.7.1. Выплата материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов в случаях, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования от 14.03.2024 №195.

5.7.2. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

5.7.3. Выплата материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета производится при наличии экономии по фонду оплаты труда в следующих случаях:

- смерть членов семьи (муж, жена, дети) – 3000 рублей;
- смерть родителей – 1500 рублей;
- длительная болезнь работника (операция, стационарное лечение)– 3000 рублей;
- болезнь членов семьи (жена, муж, дети) – 1000 рублей;
- иные случаи – 1000 рублей.

Ректор имеет право увеличить размер материальной помощи.

5.7.4. Решение об оказании материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

5.7.5. Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера:

- премии юбилярам - 3000 рублей.

Ректор имеет право увеличить размер премии.

6. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

6.1 Внешние нормативные документы:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 14.03.2024 №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»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ 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»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

6.2. Внутренние нормативные документы:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

- СТО-3-03-19 «Управление документированной информацией СМК».
- Инструкция по делопроизводству в Ульяновском государственном Университете.

7.ХРАНЕНИЕ

7.1. Оригинал настоящего Положения хранится в Управлении документационного обеспечения.

7.2. На корпоративном сайте tqm.ulsu.ru размещен электронный вариант настоящего Положения.

8.ПРИЛОЖЕНИЯ

- 8.1.Приложение 1. Порядок премирования и установления стимулирующих выплат.
- 8.2.Приложение 2. Размеры окладов по должностям профессорско-преподавательского состава.
- 8.3.Приложение 3. Размеры окладов работников административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений.
- 8.4.Приложение 4. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников.
- 8.5.Приложение 5. Размеры окладов работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования.
- 8.6. Приложение 6. Размеры окладов работников научных исследований и разработок.
- 8.7.Приложение 7. Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 8.8.Приложение 8. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии.
- 8.9.Приложение 9. Размеры окладов работников печатных средств массовой информации.
- 8.10.Приложение 10. Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих.
- 8.11.Приложение 11. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории профессорско-преподавательского состава (базовый эффективный контракт).
- 8.12.Приложение 12. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета (кроме деканов факультетов, указанных в Приложении 13).
- 8.13.Приложение 13. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета, реализующего образовательные программы только на внебюджетной основе).
- 8.14.Приложение 14. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий выпускающей кафедрой).
- 8.15.Приложение 15. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий кафедрой, не являющейся выпускающей).
- 8.16.Приложение 16. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории преподавателей СПО.
- 8.17.Приложение 17. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО.
- 8.18.Приложение 18. Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО и СПО.
- 8.19.Приложение 19. Показатели оценки эффективности административной деятельности директора филиала.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.1 Приложение 1. Порядок премирования и установления стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты работникам устанавливаются в университете приказами ректора в пределах утвержденного стимулирующего ФОТ и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу или в абсолютном размере.

Стимулирующие надбавки работникам УлГУ устанавливаются приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на определенный период, составляющий, как правило, не более года, а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии). Выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

По окончании срока, на который надбавка была установлена, ректор в пределах стимулирующего фонда, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения устанавливает надбавки на очередной период, при этом имеет право пересмотреть размер надбавки (увеличить, уменьшить) либо отменить надбавку по результатам работы конкретного сотрудника и планируемого объема работ структурного подразделения на указанный период.

Ректор имеет право в период действия приказа об установлении надбавки самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения уменьшить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и (или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника). В случае уменьшения размера надбавки или её отмены работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета по согласованию с профкомом работников УлГУ.

Настоящий порядок распространяется на следующие виды выплат, устанавливаемых в УлГУ:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. Премияльные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты разового характера.

1. Надбавки (доплаты) за интенсивность труда и высокие результаты работы:

1.1. Стимулирующие выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки работников из категории ППС

1.1.1. Балльно-рейтинговая оценка применяется для всех должностей работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан, директор института.

1.1.2. Внутренние и внешние совместители, замещающие должности ППС, могут участвовать в балльно-рейтинговой оценке.

1.1.3. Балльно-рейтинговая оценка эффективности деятельности работников из категории ППС осуществляется с применением рейтинговых показателей (Приложение 11).

1.1.4. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов.

1.1.5. Общая сумма баллов по балльно-рейтинговой оценке эффективности деятельности работника из категории ППС рассчитывается путем сложения баллов по отдельным рейтинговым показателям.

1.1.6. Минимальная сумма баллов для установления стимулирующей выплаты не может быть ниже минимального порогового значения эффективности, которое принимается равным 200 баллам.

1.1.7. Получение работником суммы баллов выше максимального порогового значения, которое принимается равным 500 баллам, не приводит к увеличению размера стимулирующей выплаты.

1.1.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности работника устанавливается с 1 февраля на один год. В случае заключения эффективного контракта в течение календарного года с преподавателем, имеющим право на выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки эффективности за прошедший календарный год, такому работнику устанавливается стимулирующая надбавка с месяца его трудоустройства до 1 февраля следующего календарного года.

1.1.9. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.1.10. Сотрудник, заключивший эффективный контракт и проработавший в должности ППС не полный календарный год, имеет право участвовать в балльно-рейтинговой оценке и получать надбавку по её результатам.

1.1.11. Подведение итогов оценки эффективности деятельности ППС осуществляется до 10 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.1.12. Стоимость одного балла рейтинговой оценки определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату надбавок по результатам балльно-рейтинговой оценки, на общее количество баллов, набранных всеми работниками за отчетный период с учетом ограничений по минимальному и максимальному пороговому значению. Стоимость балла не может быть меньше 5 руб.

1.1.13. Сумма ежемесячной надбавки по результатам балльно-рейтинговой оценки рассчитывается путем умножения суммы баллов работника за отчетный период (от 200 до 500 баллов) на стоимость 1 балла.

1.1.14. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности не выплачивается работнику, имеющему задолженность по разработке РПД, ФОС и ПП, учебно-методических материалов по закрепленным дисциплинам. Выплата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

надбавки начинает осуществляться с месяца, следующего за месяцем ликвидации указанной задолженности. Работник уведомляется о наличии задолженности через личный кабинет web-приложения «Эффективный контракт».

1.1.15. Расчет баллов балльно-рейтинговой оценки ППС, оценка результатов работника за отчетный период, верификация показателей осуществляется с использованием web-приложения «Эффективный контракт».

1.1.16. При заключении одним работником эффективных контрактов по разным должностям ППС (при внутреннем совместительстве) к отчету принимаются документы, подтверждающие достижения данного работника, только по одному из оснований.

1.1.17. Должностные лица, ответственные за верификацию показателей, осуществляют проверку либо вносят отчетные данные работников в соответствии с полномочиями, указанными в Приложении 11.

1.1.18. Заведующие кафедрами, ответственные за верификацию показателей, осуществляют проверку либо вносят отчетные данные работников по должностям: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор.

1.1.19. Ответственными за проверку или внесение данных по показателям эффективности заведующих кафедрами являются деканы факультетов (в случае совмещения работником указанных должностей – вышестоящие руководители).

1.1.20. Ответственными за проверку или внесение данных по показателям эффективности деканов являются директора институтов, для деканов самостоятельных факультетов и директоров институтов – проректор по направлению, соответствующему содержанию показателя.

1.1.21. За внесение недостоверной информации (размещение недостоверных подтверждающих документов) в систему оценки показателей, выявленных при проведении мероприятий внутреннего контроля, к виновным лицам применяются меры дисциплинарного взыскания.

1.1.22. Состав и значения показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности деятельности работников из категории ППС могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

1.1.23. На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности ППС за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение общих итогов, рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

1.2. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений

1.2.1. Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директоров институтов, деканов факультетов, директора филиала) осуществляется на основании перечня показателей эффективности, приведенных в Приложениях 12, 13, 19.

1.2.2. Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директоров институтов и деканов факультетов, кроме руководителей, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе) осуществляется на основании перечня показателей эффективности для директоров институтов и деканов факультетов, приведенного в Приложении 12, с учетом двух наборов показателей: обязательные показатели и показатели эффективности.

1.2.3. Для директоров институтов и деканов факультетов (кроме руководителей, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе) основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее четырех плановых значений из семи показателей эффективности из перечня, приведенного в Приложении 12.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

1.2.4. Невыполнение плановых значений по обязательному показателю из Приложения 12 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

1.2.5. Для директоров институтов, деканов факультетов, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе, основанием для установления стимулирующей выплаты является обязательное выполнение не менее одного из двух показателей эффективности из перечня, приведенного в Приложении 13.

1.2.6. Невыполнение планового значения по обязательному показателю из Приложения 13 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

1.2.7. Для директора филиала основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее трех плановых значений из шести показателей эффективности перечня, указанного в Приложении 19.

1.2.8. Не выполнение планового значения по обязательному показателю из Приложения 19 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты директору филиала.

1.2.9. **Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующих кафедрами)** осуществляется на основании перечней показателей эффективности для заведующих кафедрами, приведенных в Приложениях 14 и 15, с учетом двух наборов показателей: обязательные показатели и показатели эффективности.

1.2.10. Не выполнение плановых значений по обязательным показателям является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты заведующему кафедрой.

1.2.11. Для заведующих выпускающими кафедрами основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее трех из пяти показателей эффективности, указанных в Приложении 14.

1.2.12. Для заведующих кафедрами, не являющихся выпускающими, основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение двух показателей эффективности, приведенных в Приложении 15.

1.2.13. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений устанавливается с 1 февраля на один год.

1.2.14. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.2.15. Подведение итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений осуществляется до 10 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.2.16. Сумма ежемесячной надбавки за результаты оценки эффективности заведующих кафедрами устанавливается в процентах от полного оклада (не зависимо от доли замещаемой ставки). Конкретный процент от оклада устанавливается приказом ректора на срок выплаты надбавки.

1.2.17. Сумма ежемесячной надбавки за результаты оценки эффективности директоров институтов, деканов факультетов, директора филиала устанавливается в абсолютной величине и определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату указанных надбавок, на число руководителей, признанных по результатам оценки эффективными.

1.2.18. В случае работы на должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой не полный календарный год, надбавка по результатам оценки эффективности устанавливается пропорционально количеству месяцев, отработанному в отчетном году.

1.2.19. Состав и значения показателей оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

1.2.20. На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

1.3. Стимулирующие выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки работников из категории преподавателей СПО

1.3.1. Балльно-рейтинговая оценка применяется для преподавателей, концертмейстеров подразделений, реализующих образовательные программы СПО (далее - преподаватели СПО).

1.3.2. Внутренние и внешние совместители, замещающие должности преподавателей СПО, могут участвовать в балльно-рейтинговой оценке.

1.3.3. Балльно-рейтинговая оценка эффективности деятельности работников из категории преподавателей СПО осуществляется с применением рейтинговых показателей (Приложение 16).

1.3.4. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов.

1.3.5. Общая сумма баллов по балльно-рейтинговой оценке эффективности деятельности работника из категории преподавателей СПО рассчитывается путем сложения баллов по отдельным рейтинговым показателям.

1.3.6. Минимальная сумма баллов для установления стимулирующей выплаты не может быть ниже минимального порогового значения эффективности, которое принимается равным 70 баллам.

1.3.7. Получение работником суммы баллов выше максимального порогового значения, которое принимается равным 500 баллам, не приводит к увеличению размера стимулирующей выплаты.

1.3.8. Стоимость одного балла рейтинговой оценки определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату надбавок по результатам балльно-рейтинговой оценки, на общее количество баллов, набранных всеми работниками СПО за отчетный период с учетом ограничений по минимальному и максимальному пороговому значению.

1.3.9. Сумма ежемесячной надбавки по результатам балльно-рейтинговой оценки рассчитывается путем умножения суммы баллов работника за отчетный период (от 70 до 500 баллов) на стоимость 1 балла. Стоимость балла не может быть меньше 5 рублей.

1.3.10. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.3.11. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности работника устанавливается с 1 февраля на один год.

1.3.12. Сотрудник, заключивший эффективный контракт и проработавший в должности преподавателя СПО не полный календарный год, имеет право участвовать в балльно-рейтинговой оценке и получать надбавку по её результатам.

1.3.13. В случае заключения эффективного контракта в течение календарного года с преподавателем, имеющим право на выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки эффективности за прошедший календарный год, такому работнику устанавливается стимулирующая надбавка с месяца его трудоустройства до 1 февраля следующего календарного года.

1.3.14. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности не выплачивается работнику, имеющему задолженность по разработке РПД, ФОС и ПП, учебно-методических материалов по закрепленным дисциплинам. Выплата надбавки начинается осуществляться с месяца, следующего за месяцем ликвидации указанной задолженности. Работник уведомляется о наличии задолженности через личный кабинет web-приложения «Эффективный контракт».

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

1.3.15. Подведение итогов оценки эффективности деятельности преподавателей СПО осуществляется до 10 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.3.16. Расчет баллов балльно-рейтинговой оценки ППС, оценка результатов работника за отчетный период, верификация показателей осуществляется с использованием web-приложения «Эффективный контракт».

1.3.17. При заключении одним работником эффективных контрактов по разным должностям преподавателей СПО, ППС (при внутреннем совместительстве) к отчету принимаются документы, подтверждающие достижения данного работника, только по одному из оснований.

1.3.18. Должностные лица, ответственные за верификацию показателей, осуществляют проверку либо вносят отчетные данные работников в соответствии с полномочиями, указанными в Приложении 16.

1.3.19. За внесение недостоверной информации (размещение недостоверных подтверждающих документов) в систему оценки показателей, выявленных при проведении мероприятий внутреннего контроля, к виновным лицам применяются меры дисциплинарного взыскания.

1.3.20. Состав и значения показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности деятельности работников из категории преподавателей СПО могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

1.3.21. На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности преподавателей СПО за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО

1.4.1. Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директоров) осуществляется на основании перечня показателей, приведенных в Приложении 17.

1.4.2. Невыполнение плановых значений по обязательным показателям является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

1.4.3. Основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее четырех плановых значений из шести показателей эффективности указанного перечня.

1.4.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений устанавливается с 1 февраля на один год.

1.4.5. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.4.6. Подведение итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений осуществляется до 1 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

1.4.7. Сумма ежемесячной надбавки за результаты эффективности административной деятельности руководителей устанавливается в абсолютной величине и определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату указанных надбавок, на число руководителей, признанных по результатам оценки эффективными.

1.4.8. В случае работы на должности руководителя не полный календарный год, надбавка по результатам оценки эффективности устанавливается пропорционально количеству месяцев, отработанному в отчетном году.

1.4.9. Состав и значения показателей оценки эффективности деятельности руководителей

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

учебных подразделений могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

1.4.10. На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

1.5. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО и СПО

1.5.1. Стимулирующая надбавка назначается руководителям основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры) и среднего профессионального образования. Основанием для установления надбавки является приказ ректора о назначении научно-педагогического работника руководителем ОПОП.

1.5.2. Размер стимулирующей надбавки устанавливается на учебный год приказом ректора. Показатели эффективности работы руководителей ОПОП и порядок оценки эффективности работника приведены в Приложении 18. Подведение итогов оценки эффективности руководителей ОПОП осуществляется в срок до 15 февраля комиссией, персональный состав которой утверждается приказом ректора.

1.5.3. Надбавка выплачивается ежемесячно, устанавливаются два периода назначения надбавки: первое полугодие – с 1 сентября до 1 февраля соответствующего учебного года, второе полугодие – с 1 февраля по 31 августа учебного года. Служебную записку на имя ректора об установлении надбавок формирует учебно-методическое управление.

1.5.4. За первое полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой руководителю ОПОП, вновь назначенному приказом ректора, а также руководителю ОПОП, не полностью выполнившему в срок показатели за прошедший учебный год, составляет 30% от утвержденного размера стимулирующей выплаты.

1.5.5. За первое полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой руководителю ОПОП, полностью выполнившему в срок показатели за прошедший учебный год, составляет 70% от утвержденного размера стимулирующей выплаты.

1.5.6. При выполнении руководителем ОПОП показателей эффективности работы в срок до 1 февраля размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой во втором полугодии, будет составлять 100% утвержденного размера. Кроме того, руководителю ОПОП одновременно выплачивается премия из расчета: сумма разницы между полным размером надбавки и размером авансовой выплаты, установленной работнику в первом полугодии (30% или 70%), умноженная на количество месяцев (5 месяцев первого полугодия).

1.5.7. При не выполнении (частичном выполнении) показателей эффективности работы в срок до 1 февраля выплата ежемесячной надбавки руководителю ОПОП во втором полугодии приостанавливается. Выплата надбавки в полном размере (100%) возобновляется с месяца, следующего за месяцем, в котором были выполнены все показатели эффективности. Премия руководителю ОПОП не выплачивается.

1.5.8. Руководитель ОПОП представляет информацию о полном выполнении показателей эффективности служебной запиской на имя ректора, согласованной первым проректором-проректором по учебной работе и верификаторами показателей, которые были выполнены.

1.6. Надбавка за интенсивность труда

Может устанавливаться всем категориям работников приказом ректора на определенный срок (как правило, на срок от одного месяца до одного года) в абсолютной

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

сумме. Надбавка назначается работнику по представлению руководителя подразделения в зависимости от сложности и важности выполняемых задач, уровня ответственности при выполнении поручений, квалификации работника.

1.7. Надбавка работникам, заключившим с вузом договор полной материальной ответственности

Надбавка устанавливается работникам, заключившим с вузом договор полной материальной ответственности и выполняющим качественно возложенные на него обязанности. Категории работников для выплаты данной надбавки и её размер устанавливаются приказом ректора.

1.8. Надбавка за публикационную активность

Надбавка может устанавливаться всем категориям работников одновременно в абсолютной сумме. Конкретный размер данной надбавки определяется приказом ректора по представлению специально созданной комиссии, рассматривающей результаты публикационной активности работника.

1.9. Надбавка за постоянное членство в экзаменационных комиссиях по дополнительным образовательным программам

Надбавка устанавливается ежемесячно в абсолютной сумме в пределах утвержденных смет доходов и расходов по дополнительным образовательным программам из расчета не более 0,5 часа на каждого слушателя.

1.10. Надбавка за сопровождение онлайн-курсов

Надбавка устанавливается на период фактически выполняемой работы. Размер надбавки рассчитывается в соответствии с Положением о расчете средних норм учебной нагрузки.

1.11. Надбавка за интенсивность работы с иностранными студентами, обучающимися на английском языке

Надбавка устанавливается на учебный год в абсолютном размере приказом ректора в пределах выделенного на эти цели фонда и выплачивается ежемесячно.

1.12. Надбавка за результаты работы по реализации Программы развития

Надбавка устанавливается работникам, принимающим участие в реализации Программы развития ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет» на 2021-2030 годы в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

1.13. Надбавка за интенсивность работы по реализации Программы развития

Надбавка устанавливается работникам, принимающим участие в реализации Программы развития ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет» на 2021-2030 годы в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

1.14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы ППС кафедр, реализующих основные образовательные программы в области информационной безопасности

Надбавка устанавливается работникам из категории ППС, имеющим учебную нагрузку по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции по специальностям 10.05.01 и 10.05.03, в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

1.15. Надбавка молодым педагогическим работникам

Ежемесячная надбавка в размере 10% оклада с учетом объема преподавательской работы, не превышающего 900 часов на ставку, устанавливается работникам из категории ППС возрастом до 35 лет включительно, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и принятым на работу в УлГУ по основному месту работы в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью). Для молодых работников из категории ППС, имеющих диплом с отличием, размер надбавки составляет 20% от оклада.

Указанная выплата может производиться в течение 3 лет после получения высшего образования на основании заявления работника с месяца его подачи.

1.16. Надбавка молодым ученым

Ежемесячная надбавка в размере 10% оклада с учетом объема преподавательской работы, не превышающего 900 часов на ставку, устанавливается работникам из категории ППС возрастом до 35 лет включительно, имеющим ученую степень кандидата наук (далее – молодым ученым), для которых УлГУ является основным местом работы.

Ежемесячная надбавка в размере 20% оклада с учетом объема преподавательской работы, не превышающего 900 часов, устанавливается работникам из категории ППС возрастом до 39 лет включительно, имеющим ученую степень доктора наук, для которых УлГУ является основным местом работы.

Надбавка выплачивается в течение трех лет после присуждения ученой степени на основании заявления работника с месяца его подачи. При установлении молодому ученому указанной надбавки, сохраняется право на получение надбавки, указанной в п.п.1.15 и в п.п.2.2.

1.17. Надбавка за интенсивность труда при выполнении НИР и ОКР (ОТР)

Надбавка устанавливается научным работникам, инженерно-техническому персоналу и работникам иных категорий, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

1.18. Надбавка за высокие результаты труда при выполнении НИР и ОКР (ОТР)

Надбавка устанавливается научным работникам, инженерно-техническому персоналу и работникам иных категорий, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

1.19. Надбавка за наставничество

Ежемесячная надбавка устанавливается на учебный год работникам из категории ППС, закрепленным в качестве наставников, в соответствии с Положением о наставничестве в Ульяновском государственном университете. Размер надбавки рассчитывается как произведение оклада наставника с учетом установленных надбавок за ученую степень, ученое звание, за наличие государственных и ведомственных наград, умноженного на долю ставки (не более 0,5), определяемую в зависимости от количества часов наставничества в месяц. При наличии у наставляемого учебной нагрузки с преподаванием на английском языке при расчете размера надбавки наставника учитывается надбавка за интенсивность работы с иностранными студентами, обучающимися на английском языке.

2. Надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Надбавка за наличие государственных и ведомственных наград

Ежемесячная надбавка в размере 8% оклада устанавливается работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, в том числе почетные звания и знаки отличия

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также другие почетные звания и ведомственные награды при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Надбавка за наличие государственных и ведомственных наград может устанавливаться всем категориям работников, для которых работа в УлГУ является основной, на основании личного заявления, с даты его подачи.

При наличии двух и более почетных званий, наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.2. Надбавка за наличие ученой степени, ученого звания

Ежемесячная надбавка устанавливается работникам из категории ППС пропорционально учебной нагрузке, не превышающей 900 часов, в следующих размерах:

- наличие ученой степени кандидата наук – 3000 рублей;
- наличие ученой степени доктора наук – 5000 рублей;
- наличие ученого звания доцента – 2000 рублей;
- наличие ученого звания профессора – 4000 рублей.

Надбавка устанавливается по одному из имеющихся достижений в части наличия ученой степени и по одному из имеющихся достижений в части наличия ученого звания.

2.3. Доплата за качество преподавания на образовательных программах в ПИШ «ФармИнжиниринг»

Доплата устанавливается работникам из категории ППС, осуществляющим образовательную деятельность в ПИШ «ФармИнжиниринг», в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

2.4. Доплата за качество преподавания фундаментальных дисциплин

Доплата устанавливается работникам из категории ППС, участвующим в реализации Программы повышения качества преподавания фундаментальных дисциплин на 2024-2025 годы, в соответствии с порядком, утвержденным приказом ректора.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда в процентном отношении к окладу, как правило, на срок не более 1 года, в зависимости от стажа работы:

- от 1 до 5 лет – 10 %
- от 5 до 10 лет – 15%
- от 10 лет и выше – 20%

3.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты.

Надбавка устанавливается медицинским работникам СОК «Чайка» в размере 20% за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не более 30%.

3.3. Надбавка за выслугу лет работникам университета ко Дню Знаний

Надбавка устанавливается единовременно по представлению начальника управления персоналом в размере:

- 300 рублей – работникам, проработавшим в УлГУ не менее 10 лет;
- 1000 рублей - работникам, проработавшим в УлГУ не менее 15 лет;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

- 2000 рублей - работникам, проработавшим в УлГУ не менее 20 лет.

4. Премии.

4.1. Премии в УлГУ могут выплачиваться при наличии финансовых средств в виде:

- поощрительных выплат по итогам работы (квартал, полугодие, год);
- поощрительных выплат разового характера.

4.2. Источниками выплат премий является ФОТ (бюджетный и внебюджетный).

4.3. Объем средств на премирование (премиальный фонд) по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) формируется на конечную дату периода премирования в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда, в разрезе структурных подразделений пропорционально фонду окладов и надбавок за наставничество штатных работников данных подразделений, заключивших трудовой договор по основному месту работы, с учетом времени, отработанного данным работником в периоде, за который осуществляется премирование. В целях настоящего Положения отработанным временем считается фактически отработанное время, в которое включается время нахождения работника в командировках.

4.4. Показателями премирования по итогам работы для всех категорий персонала, за исключением персонала, указанного в п.4.5, являются:

- качественное выполнение должностных обязанностей в течение периода, за который осуществляется премирование;
- соблюдение сроков исполнения поручений в течение периода, за который осуществляется премирование (кроме поручений, отложенных по объективным причинам).

4.5. Особенности премирования отдельных категорий персонала по итогам работы:

4.5.1. Премирование ректора УлГУ осуществляется на основании решения Министерства науки и высшего образования РФ.

4.5.2. Премирование президента осуществляется приказом ректора на основании трудового договора, заключенного с Министерством науки и высшего образования РФ, с учетом эффективности работы.

4.6. Премия штатному работнику подразделения, заключившему трудовой договор по основному месту работы, по итогам работы не выплачивается либо её размер уменьшается при наличии документального подтверждения некачественного выполнения должностных обязанностей и/или несоблюдения сроков исполнения поручений на основании служебной записки на имя ректора, представленной руководителем структурного подразделения, проректором. Указанный работник должен быть ознакомлен с содержанием служебной записки.

При наличии экономии премиального фонда подразделения, сложившейся ввиду лишения премии по итогам работы (уменьшения размера премии) работников подразделения, руководитель подразделения имеет право выйти с предложением о премировании других работников подразделения в соответствии с показателями, установленными для выплаты поощрительных выплат разового характера.

4.7. Премирование работника по итогам работы не осуществляется при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания.

4.8. Служебная записка на премирование работников подразделения по итогам работы представляется в отдел труда и заработной платы руководителем структурного подразделения с приложением документов, обосновывающих уменьшение (лишение) премии работников. На премирование проректоров, сотрудников ректората, директоров (института, филиала, структурных подразделений, реализующих программы СПО, центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

служебная записка предоставляется первым проректором-проректором по учебной работе.

Начальник отдела труда и заработной платы указывает в служебной записке источник финансирования, после согласования проректором по экономике и финансам служебная записка утверждается ректором. Ректор имеет право увеличить размер премии работнику. На основании утвержденной служебной записки вносится проект приказа о премировании.

4.9. Показателями для целей установления поощрительных выплат разового характера являются:

- занятые призовые места в рейтинге университета или института (факультета) – на основании решения Учёного совета УлГУ, а также в рейтинге исполнительской дисциплины;
- значимые достижения в учебной, научной и других видах деятельности (в том числе высокие показатели в смотрах, конкурсах; внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научно-исследовательский процесс);
- высокие результаты в подготовке научно-педагогических кадров высшей квалификации;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.), электронных изданий;
- особые заслуги перед университетом, получение званий в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ: Заслуженный профессор УлГУ, Заслуженный преподаватель УлГУ, Заслуженный работник УлГУ;
- участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;
- участие в организации и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и/или связанных с основной деятельностью Университета;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук, кандидата наук;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и /или особо срочных работ и поручений руководства университета (по направлению образовательной деятельности, эксплуатационно-инженерного и хозяйственного обслуживания, подготовки объектов университета к зимнему сезону, административного управления вузом, финансово-экономического обеспечения деятельности, кадрового и административного делопроизводства, бухгалтерского учета);
- выполнение в установленном порядке показателей договоров/контрактов на выполнение НИР (ОКР, ОТР), распоряжений по НИР (ОКР, ОТР) в части требований исполнения обязательств, сроков их исполнения, высоких результатов;
- отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР (ОКР, ОТР), соблюдение стандартов и технических условий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение обязанностей внутреннего аудитора при проведении внутренних аудитов СМК;
- своевременная и качественная подготовка отчетных материалов;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

- эффективная работа по обеспечению процесса оказания платных образовательных и прочих услуг;
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.

4.10. Служебная записка на премирование разового характера работников подразделения представляется в отдел труда и заработной платы руководителем структурного подразделения с указанием показателя, являющегося основанием для премирования, и конкретного вклада работника в выполнение данной работы (коэффициент участия). На премирование проректоров, сотрудников ректората, директоров (института, филиала, структурных подразделений, реализующих программы СПО, центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов) служебная записка предоставляется первым проректором-проректором по учебной работе.

Начальник отдела труда и заработной платы указывает в служебной записке источник финансирования, после согласования проректором по экономике и финансам служебная записка утверждается ректором. Ректор имеет право увеличить размер премии работнику. На основании утвержденной служебной записки вносится проект приказа о премировании.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.2. Приложение 2. Размеры окладов по должностям профессорско-преподавательского состава

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
2	1	Ассистент	36 600
2	2	Старший преподаватель	40 350
2	3	Доцент	45 200
2	4	Профессор	66 600
2	5	Заведующий кафедрой	73 550
2	6	Декан (директор института)	76 000

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.3. Приложение 3. Размеры окладов работников административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
1	1	Диспетчер	22 550
1	2	Специалист по учебно-методической работе 2к.	23 950
1	3	Специалист по учебно-методической работе 1к.	25 800
2	1	Директор (центры, СК, СОК, представительство, студенческое бюро)	35 800
2	1	Заместитель директора (центры, СК, представительство, СОК, студенческое бюро)	32 200
2	1	Заведующий сектором	35 800
2	1	Заведующий компьютерным классом	35 800
2	1	Заведующий лабораторией	35 800
2	1	Заведующий отделением	35 800
2	1	Руководитель производственной практики	35 800
2	1	Помощник президента	35 800
2	1	Помощник ректора	35 800
2	1	Помощник проректора	35 800
2	1	Заведующий студенческим клубом	35 800
2	1	Заведующий спортивным клубом	35 800
2	3	Директор (подразделение, реализующее программы среднего профессионального образования)	44 000
2	3	Директор (подразделения имеющего в своём составе отделы) (НБ, ЦИО, столовая)	44 000
2	3	Заместитель директора	39 600
2	3	Начальник управления	44 000
2	3	Заместитель начальника управления	39 600
2	3	Советник при ректорате	44 000
2	3	Ученый секретарь	44 000
2	3	Директор департамента (передовая инженерная школа)	44 000
2	3	Директор (дирекции)	44 000
2	6	Директор (филиала)	56 550
2	6	Заместитель директора (филиала)	50 900

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.4. Приложение 4. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
1	1	Санитарка	22 440
1	1	Сестра-хозяйка	22 440
2	1	Медицинский регистратор	22 500
2	1	Медицинский статистик	22 500
2	2	Лаборант	22 550
2	3	Медицинская сестра	23 100
2	3	Медицинская сестра по массажу	23 100
2	3	Медицинская сестра по физиотерапии	23 100
2	3	Медицинский лабораторный техник	23 100
3	2	Врач-гинеколог-акушер	39 800
3	2	Врач-уролог	39 800
3	2	Врач-ультразвуковой диагност	39 800
3	2	Врач-кардиолог	39 800
3	2	Врач-невролог	39 800
3	2	Врач-офтальмолог	39 800
3	2	Врач-психотерапевт	39 800
3	2	Врач-отоларинголог	39 800
3	2	Врач-физиотерапевт	39 800
3	2	Врач-стоматолог	39 800

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.5. Приложение 5. Размеры окладов работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования

Должности педагогических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
3	2	Педагог дополнительного образования	22 800
3	2	Концертмейстер	22 800
3	3	Старший педагог дополнительного образования	22 900
3	4	Преподаватель	24 310

Должности работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
2	1	Секретарь учебной части	22 500
2	2	Диспетчер	22 550
3	2	Социальный педагог	25 600
3	2	Педагог-организатор	25 600
3	2	Инструктор-методист	25 600
3	2	Тренер-преподаватель	25 600
3	3	Воспитатель	26 800
3	3	Методист	26 800
3	3	Мастер производственного обучения	26 800
3	3	Педагог-психолог	26 800
3	4	Старший методист	29 200
3	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	29 200
3	4	Преподаватель-организатор	29 200
3	4	Руководитель физического воспитания	29 200
4	1	Заведующий лабораторией	32 100
4	1	Заведующий учебно-производственными мастерскими	32 100

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.6. Приложение 6. Размеры окладов работников научных исследований и разработок

Группа должностей научно-технических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
2	4	Лаборант-исследователь	22 550
2	4	Стажер-исследователь (среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы)	22 550
3	2	Инженер-исследователь (высшее образование в соответствующей области)	29 350

Группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
3	1	Младший научный сотрудник	36 600
3	1	Научный сотрудник	40 350
3	2	Заведующий сектором, входящим в состав управления научных исследований	40 860
3	2	Заместитель начальника лаборатории	53 800
3	2	Старший научный сотрудник	59 750
3	2	Директор (центра)	35 800
3	2	Директор департамента (Передовая инженерная школа)	44 000
3	2	Заведующий аспирантурой	41 650
3	3	Директор (подразделения, имеющего в своем составе лаборатории, бюро, секторы и т.п.)	46 100
3	3	Ведущий научный сотрудник	66 600
3	3	Начальник лаборатории, имеющий ученую степень кандидата наук	59 750
3	4	Главный научный сотрудник	73 550
3	4	Научный руководитель института (факультета, Передовой инженерной школы)	73 550
3	5	Директор (научно-исследовательского технологического института, Передовой инженерной школы)	76 000
3	5	Заместитель директора (Передовой инженерной школы)	68 400

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.7. Приложение 7. Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
1	1	Архивариус	22 440
1	1	Кассир	22 440
1	1	Комендант	22 440
1	1	Паспортист	22 440
1	2	Кассир старший	22 500
2	1	Администратор	22 500
2	1	Инспектор	22 500
2	1	Инспектор-делопроизводитель	22 500
2	1	Лаборант	22 500
2	1	Техник-лаборант	22 500
2	1	Техник	22 500
2	2	Администратор старший	22 600
2	2	Заведующий архивом	22 600
2	2	Заведующий складом	22 600
2	2	Инспектор старший	22 600
2	2	Лаборант старший	22 600
2	3	Заведующий производством	24 400
2	3	Заведующий правовой клиникой	24 400
2	3	Заведующий столовой	24 400
2	3	Заведующий общежитием	24 400
2	3	Техник 1к.	24 400
2	3	Техник-лаборант 1к.	24 400
2	4	Заведующий виварием	25 600
2	4	Механик	25 600
2	5	Начальник гаража	27 800
2	5	Заместитель начальника гаража	25 000
2	5	Начальник участка	27 800
3	1	Инженер	29 350
3	1	Инженер по охране труда и технике безопасности	29 350

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

3	1	Инженер по наладке и испытаниям	29 350
3	1	Менеджер по персоналу	29 350
3	1	Специалист по кадрам	29 350
3	1	Специалист по гражданской обороне	29 350
3	1	Переводчик	29 350
3	1	Документовед	29 350
3	3	Бухгалтер 1к.	33 550
3	3	Бухгалтер-ревизор 1к.	33 550
3	3	Инженер 1к.	33 550
3	3	Инженер-программист 1к.	33 550
3	3	Программист 1к.	33 550
3	3	Специалист 1к.	33 550
3	3	Специалист по связям с общественностью 1к.	33 550
3	3	Экономист 1к.	33 550
3	3	Эколог 1к.	33 550
3	3	Электроник 1к.	33 550
3	3	Юрисконсульт 1к.	33 550
3	4	Бухгалтер ведущий	35 800
3	4	Документовед ведущий	35 800
3	4	Инженер ведущий	35 800
3	4	Инженер ведущий по качеству	35 800
3	4	Инженер ведущий по проектно-сметной работе	35 800
3	4	Инженер-энергетик ведущий	35 800
3	4	Инженер по метрологии ведущий	35 800
3	4	Программист ведущий	35 800
3	4	Архитектор программного обеспечения ведущий	35 800
3	4	Психолог ведущий	35 800
3	4	Специалист ведущий	35 800
3	4	Специалист по нормированию и оплате труда	35 800
3	4	Специалист по закупкам ведущий	35 800
3	4	Эколог ведущий	35 800
3	4	Экономист ведущий	35 800
3	4	Электроник ведущий	35 800
3	4	Юрисконсульт ведущий	35 800
3	4	Капитан-механик	35 800
3	5	Заместитель главного бухгалтера	41 650
4	1	Начальник отдела	41 650
4	1	Заместитель начальника отдела	37 500

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

4	1	Начальник штаба ГО и ЧС	41 650
4	2	Главный инженер	44 000
4	2	Главный врач	44 000

8.8. Приложение 8. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
3		Библиотекарь	24 550
3		Главный библиограф	24 550
3		Главный библиотекарь	24 550
3		Концертмейстер (вокал, балет)	24 550
3		Аккомпаниатор-концертмейстер	24 550
4		Заведующий музеем	27 800

8.9. Приложение 9. Размеры окладов работников печатных средств массовой информации

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
3	1	Корреспондент	23 950
3	1	Фотокорреспондент	23 950
3	2	Дизайнер	25 300
3	2	Редактор	25 300
3	4	Редактор 1к.	28 450
4	1	Редактор отдела	29350
4	3	Главный редактор	32 100

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.10. Приложение 10. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Оклад
1	1	Грузчик	22 440
1	1	Дворник	22 440
1	1	Кастелянша	22 440
1	1	Кладовщик	22 440
1	1	Контролёр-кассир	22 440
1	1	Кухонный рабочий	22 440
1	1	Матрос-спасатель	22 440
1	1	Мойщик посуды	22 440
1	1	Оператор стиральных машин	22 440
1	1	Плотник	22 440
1	1	Прачка	22 440
1	1	Столяр	22 440
1	1	Слесарь-сантехник	22 440
1	1	Уборщик служебных помещений	22 440
1	1	Цветовод	22 440
2	1	Аккумуляторщик	22 500
2	1	Водитель автомобиля	22 500
2	1	Настройщик пианино и роялей	22 500
2	1	Повар	22 500
2	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22 500
2	1	Тракторист	22 500
2	2	Маляр	22 600
2	2	Оператор теплового пункта	22 600
2	2	Электромеханик линейных сооружений связи и абонентских устройств	22 600
2	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	22 600
2	4	Переплетчик	26 950
2	4	Печатник плоской печати	26 950
2	4	Слесарь КИП и автоматики	26 950
2	4	Токарь	26 950
2	4	Электрогазосварщик	26 950

8.11. Приложение 11. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории профессорско-преподавательского состава (базовый эффективный контракт).

№	Наименование рейтингового показателя		Количество баллов	Подтверждающие (отчетные) документы	Должностные лица, ответственные за верификацию показателей	Примечание
	Блок 1. Образовательная деятельность (технологический трек)					
1.	1 слушатель, прошедший обучение на платной основе по программе ДПО	Профессиональная переподготовка	10	Приказ о зачислении слушателей	Начальник УЛАиКО	Не учитываются курсы, размещенные на образовательной платформе «Открытое образование», ресурсах образовательных компаний сектора Educational Technology, таких как Coursera, Skillbox, Неотология и др. При реализации курса группой сотрудников количество баллов распределяется пропорционально их вкладу. Не учитываются программы, реализуемые за счет средств грантов, программ развития.
		Повышение квалификации	5			
2.	Проектирование учебного плана и календарного графика учебного процесса для образовательных программ с ГИОТ	Руководитель	100	Распоряжение руководителя учебного подразделения о создании рабочей группы по проектированию элементов ОПОП с ГИОТ при наличии утвержденных учебного плана, календарного графика учебного процесса	Начальник УМУ	При проектировании элементов ОПОП группой сотрудников количество баллов делится пропорционально их числу
		Участники проектирования	100			

3.	Разработка и практическая реализация Университетских курсов по выбору (УКВ-1)	25	Приказ о результатах работы Комиссии по приемке дисциплин (курсов)	Начальник управления ГИОТ	При разработке курса группой авторов количество баллов делится пропорционально их числу
4.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях с грифом ФУМО или изданных в ведущих федеральных издательствах*, включая издания в электронном формате	30, но не более 200 баллов за 1 издание		Директор НБ	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор НБ. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору из числа преподавателей университета пропорционально персональному вкладу в печатных листах. При наличии соавторов, не из числа преподавателей университета, баллы начисляются пропорционально вкладу соавторов из числа преподавателей университета на момент подведения итогов ЭК. Автор должен быть аффилирован с университетом. Переиздания в данном показателе не учитываются.

5.	Печатный лист в переработанных и дополненных учебниках и учебных пособиях с грифом ФУМО или изданных в ведущих федеральных издательствах*, включая издания в электронном формате	15, но не более 100 баллов за 1 издание		Директор НБ	Базу данных заполняет директор НБ на основе данных, указанных в выходных сведениях произведения и в знаке охраны авторского права. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов. При наличии соавторов сведения в НБ предоставляет один из авторов, количество баллов делится пропорционально числу авторов. Автор должен быть аффилирован УлГУ.
6.	Зачетная единица (ЗЕ) во вновь разработанном реализуемом онлайн-курсе (ОК)	20, но не более 80 за один ОК		Начальник УМУ	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет начальник УМУ. Система отображает наименование издания в личных кабинетах составителей ОК, в т.ч. данные о количестве ЗЕ и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов- составителя, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-составителю из числа ППС университета пропорционально персональному вкладу в ЗЕ. При наличии соавторов-составителей не из числа ППС университета, баллы начисляются пропорционально вкладу соавторов-составителей из числа ППС университета на момент подведения итогов ЭК.

7.	Организация (соорганизация) международных и всероссийских образовательных мероприятий для студентов на базе университета (форумы, олимпиады, хакатоны и пр.)	Международный уровень	50, но не более 200 в сумме	Приказ ректора о проведении мероприятия с указанием организаторов (соорганизаторов), программы мероприятия, сметы, списков участников. Ссылка на новость на сайте университета с приложением фотоотчета.	Начальник УМУ	Если организаторов (соорганизаторов) мероприятия несколько, баллы распределяются пропорционально их вкладу
		Всероссийский уровень	20, но не более 100 в сумме			
8.	Экспертная, просветительская, научная и общественная деятельность (участие в экспертных советах, общественных советах при Губернаторе, Правительстве, рабочих группах, комиссиях и т.п.)		1-10	Приказ, распоряжение, постановление, иной документ, подтверждающий деятельность работника	Проректор по ИРиЦТ	Количество баллов выставляется проректором по ИРиЦТ
9.	Профориентационная работа со школами, учреждениями СПО, работа в приемной комиссии		10-100	Скан приказа, распоряжения, отчет факультета	Проректор по ДООПС	Количество баллов выставляется проректором по ДООПС
10.	Навигация и адресная работа с абитуриентами		$\frac{\text{ЧПС}}{50} \cdot 40$ но не более 100	Список перспективных абитуриентов с указанием контактных данных на соответствующий год поступления, содержащий данные абитуриентов в количестве более КЦП (но не менее 20) на данную специальность (направление), укрупненную группу специальностей и направлений, (очная форма обучения). Результаты приемной кампании в отчетном периоде. ЧПС – число поступивших на данную специальность (направление), укрупненную группу специальностей и направлений студентов бюджетной и внебюджетной форм обучения.	Проректор по ДООПС	Список перспективных абитуриентов предоставляется проректору по ДООПС не позднее 1 апреля года проведения приемной кампании. Для начисления баллов необходимо: 1) выполнение плана бюджетного приема на данную специальность (направление), укрупненную группу специальностей и направлений в текущем году (очная форма обучения). 2) зачисленные абитуриенты должны составить не менее 35% абитуриентов, фигурирующих в списке потенциальных. Баллы распределяются деканом факультета (на основании представлений заведующих кафедрами) между сотрудниками

					пропорционально их вкладу в процесс привлечения абитуриентов из списка.	
11.	Руководство практико-ориентированной выпускной квалификационной работой (ВКР), тематика которой определена НИТИ (по приоритетным R&D направлениям), либо на выполнение которой имеется заявка регионального отраслевого министерства или предприятия (организации) с обязательным трудоустройством выпускника на профильную должность для внедрения результатов ВКР в эту организацию до 31 декабря отчетного года		15 за руководство 1 ВКР, но не более 75 в сумме	Протокол заседания ГЭК с соответствующей записью; Заявка на выполнение ВКР; Справка с места работы студента	Начальник УМУ	
12.	Реализация одной дисциплины в сетевой форме реализации образовательных программ сторонних образовательных организаций		50		Начальник УЛАиКО	Баллы вносит начальник УЛАиКО. При участии в реализации дисциплины нескольких преподавателей, количество баллов делится пропорционально вкладу каждого преподавателя.
13.	Участие в художественных выставках, получение наград за участие в конкурсах, фестивалях (лауреат, победитель, призер)**	международный уровень	30	Диплом лауреата, победителя, призера или иной документ, подтверждающий факт получения награды, публикация в каталоге, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др.	Международный и всероссийский уровни - Сотрудник Службы проректора по внешним связям и молодежной политике Региональный уровень - заведующий кафедрой	Автор должен быть аффилирован с УлГУ. Показатель только для ФКИ.
		всероссийский уровень	15			
		региональный уровень	3, но не более 15 в сумме			
14.	Персональная художественная выставка, сольный концерт в учреждениях культуры в рамках профессиональной		50	Афиша, программа концерта, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др.	Международный и всероссийский уровни -	Автор должен быть аффилирован с УлГУ. Показатель только для ФКИ.

	деятельности**					сотрудник Службы проректора по внешним связям и молодёжной политике Другое - заведующий кафедрой	
	Блок 2. Научная деятельность (исследовательский трек)						
15.	Защита диссертации	Кандидатской диссертации под руководством сотрудника	В срок	150	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Баллы выставяет начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации. Местом выполнения диссертации должен быть УлГУ. За каждую защиту соответствующее количество баллов при наличии приказа Минобрнауки России или организации, при которой действует диссертационный совет с правом самостоятельного присуждения ученых степеней, о выдаче диплома кандидата наук (с даты приказа). Не учитывается если сотрудник выполнил показатель 10 (Защита диссертации) эффективного контракта развития
			Не в срок	100			
		Докторской диссертации при официальном консультировании и сотрудника	В срок	200			
			Не в срок	150			
		Собственной кандидатской диссертации	В срок	200			
			Не в срок	150			
		Собственной докторской диссертации		400			
16.	Научная статья сотрудника в журналах, включенных в текущую версию «Белого списка» (в соответствии с		УБС1	120 +60 баллов при	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, информация о публикациях, данные о которых не вносятся издателями на сайт	Сотрудник УНИ (назначается начальником УНИ)	Заполняется одним из авторов путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных

	данными, опубликованными на (https://journalrank.rcsi.science/ru/)		соавторстве студентом	elibrary.ru передается авторами публикаций в научную библиотеку по СЭД «1С: документооборот» для внесения информации о публикации на сайт elibrary.ru		данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов - сотрудников университета, которые указываются путем выбора из списка ППС УлГУ. Дополнительные баллы начисляются, если публикация выполнена по тематике обучения студента. Для этого автор заполняющий информацию о публикации дополнительно указывает полные ФИО студента и группу его обучения, верификация студентов осуществляется совместно со специалистами УМУ.
		УБС2	100 +50 баллов при соавторстве студентом			
		УБС3	80 +40 баллов при соавторстве студентом			
		УБС4	60 +30 баллов при соавторстве студентом			
17.	Монография сотрудника (ГОСТ Р 7.0.60-2020) объемом не менее 10 печатных листов (либо 400 тыс. знаков с учетом пробелов)		100		Директор НБ	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор НБ. В базу не вносятся: • произведения, отсутствующие в плане издания монографий УлГУ;

					• произведения, в которых каждая публикация оформлена как самостоятельное произведение, отсутствуют структурные компоненты, присущие монографии; • переиздания. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов. При наличии соавторов количество баллов делится пропорционально числу авторов. Автор монографии должен быть аффилирован УлГУ.
18.	Подготовка аналитического отчета в интересах индустрии по заданию Центра трансфера технологий	100	Не требуется	Директор Центра трансфера технологий	В данный показатель вносятся отчеты, утвержденные директором Центра трансфера технологий. Заполняется директором центра трансфера технологий. Система автоматически отображает информацию об участии в подготовке отчета в соответствующих разделах соисполнителей, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Количество баллов делится пропорционально количеству сотрудников, участвующих в подготовке данного отчета.
19.	Публикация, по результатам конференции (типа proceedings papers, meeting abstracts, conference Paper) сотрудника в изданиях,	50 +25 баллов	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, информация о публикациях, данные о которых	Сотрудник УНИ (назначается начальником	Заполняется одним из авторов путем внесения в соответствующие поля

	включенных в текущую версию «Белого списка» (в соответствии с данными опубликованными на https://journalrank.rcsi.science/ru/)	при соавторс тве студенто в	не вносятся издателями на сайт elibrary.ru передается авторами публикаций в научную библиотеку по СЭД «1С: документооборот» для внесения информации о публикации на сайт elibrary.ru	УНИ)	наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов - сотрудников университета, которые указываются путем выбора из списка ППС УлГУ. Дополнительные баллы начисляются, если публикация выполнена по тематике обучения студента. Для этого автор заполняющий информацию о публикации дополнительно указывает полные ФИО студента и группу его обучения, верификация студентов осуществляется совместно со специалистами УМУ.
20.	Статья сотрудника в журналах из перечня ВАК (актуального на дату публикации) Минобрнауки России (за исключением статей в изданиях, входящих в «Белый список» и учтенных в п. 16)	15 + 3 балла при соавторс тве со студенто м	Список статей в журналах из действующего на момент публикации перечня ВАК из базы цитирования РИНЦ (с сайта elibrary.ru), при отсутствии такой статьи в перечне - оттиск печатной версии статьи с указанием на нем выходных данных/письмо редакции о принятии ее в печать, если указан конкретный номер отчетного года. Информация о публикациях	Директор НБ	Заполняется директором НБ в течение года путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов.

			передается в научную библиотеку по СЭД «1С: Документооборот»		Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов – сотрудников университета, которые указываются, путем выбора из списка ППС УлГУ. Дополнительные баллы начисляются если публикация выполнена по тематике обучения студента.	
21.	Научная публикация сотрудника в научных журналах УлГУ, индексируемых РИНЦ (за исключением статей в изданиях из перечня ВАК и входящих в «Белый список» и учтенных в предыдущих пунктах)		3, но не более 10 в сумме	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, только для научных журналов, учредителем, которых является УлГУ	Директор НБ	Заполняется директором НБ в течение года путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Учредителем научного журнала, должен быть УлГУ, журнал должен быть зарегистрирован как периодическое издание. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов – сотрудников университета, которые указываются, путем выбора из списка ППС УлГУ.
22.	Документ, подтверждающий право	изобретение	45	Не требуются	Сотрудник ЦТТ (назначается директором ЦТТ)	Базу РИД и лицензионных договоров заполняет сотрудник ЦТТ. Система автоматически

	интеллектуальной собственности, при авторстве сотрудника	полезная модель	30			отображает информацию о документах в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Право на документ, подтверждающий право интеллектуальной собственности (заявку), должно принадлежать УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов-работников (ППС) университета.
		промышленный образец	30			
		программы для ЭВМ, баз данных, топологий интегральных микросхем	9			
23.	1 тыс. руб. средств, привлеченных в рамках хозяйственных договоров с предприятиями, заключенных на выполнение НИОКР		0,5		Начальник отдела финансового учета НИД	Значения показателя выставляются начальником отдела финансового учета научной деятельности. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях. Сумма баллов распределяется без остатка между руководителем и всеми исполнителями (указанными в научно-техническом отчете) в соответствии с пропорциями оплаты труда участников проекта.
24.	1 тыс. руб. средств, привлеченных в УлГУ в рамках научных программ и грантов		0,2			
25.	1 тыс. руб. средств, привлеченных в рамках заключенных договоров на передачу прав на охраняемый результат интеллектуальной деятельности	Приобретатель прав найден при содействии ЦТТ	0,5	Не требуются	Сотрудник ЦТТ (назначается директором ЦТТ)	Базу лицензионных договоров заполняет сотрудник ЦТТ. Система автоматически отображает информацию о документах в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Право на документ, подтверждающий право
		Приобретатель прав найден при	1,0			

		содействи и авторов				интеллектуальной собственности (в том числе права на которые преданы по договору), должно принадлежать УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов РИД - сотрудников университета.
26.	1 тыс. руб. средств, привлеченных на НИОКТР в УлГУ и затраченных на заработную плату студентов УлГУ		0,5	Не требуется	Зав. сектором НИРС	Значения показателя выставляются зав. сектором НИРС только для руководителей НИОКТР.
27.	Руководство КР/КП студентов по тематикам направлений превосходства с практической реализацией на базе трансферных учебно-научных лабораторий (Интеллектуальные робототехнические системы, Фотоника, Материаловедение, Персонализированная медицина) + фаблаб		10	Распоряжение руководителя учебного подразделения о закреплении за обучающими тем и руководителей КР/КП в отчетном году	Заведующий трансферной учебно-научной лабораторией Выборочный контроль начальника УМУ	Количество баллов выставляется заведующим трансферной учебно- научной лабораторией
28.	Проведение практики группы студентов на базе трансферных учебно-научных лабораторий (Интеллектуальные робототехнические системы, Фотоника, Материаловедение, Персонализированная медицина) + фаблаб		10	Приказ о проведении практики, отчет о прохождении практики обучающихся в отчетном году	Заведующий трансферной учебно-научной лабораторией Выборочный контроль начальника УМУ	Количество баллов выставляется заведующим трансферной учебно- научной лабораторией
29.	Работа в одном диссертационном совете УлГУ, при отсутствии замечаний к работе совета в отчетном году со стороны ВАК	Председатель	20	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Информация вносится начальником отдела подготовки кадров высшей квалификации в соответствии с приказами о составе действующих диссертационных советах университета. Баллы не начисляются, если два года подряд член диссовета к отчетному периоду не набирает требуемого количества публикаций.
		Зам. председателя	15			
		Ученый секретарь	15			
		Член дис.совета	10			

30.	Руководство призером (победителем, лауреатом) международных и всероссийских научных мероприятий, проводимых за пределами университета	Конкурсов научных и инновационных проектов, выставок, фестивалей	10 за 1 студента (в том числе аспирант а), но не более 50 в сумме	Диплом призера (победителя, лауреата) международных и всероссийских научных конкурсов, олимпиад, выставок, фестивалей, проводимых за пределами университета. Документ, подтверждающий руководство обучающимся (в том числе аспирантом).	Зав. сектором НИРС	В случае, если руководство обучающимся (в том числе аспирантом) осуществляло несколько работников из числа ППС, количество баллов делится пропорционально их числу. Учитываются победы обучающихся университета (в том числе, аспирантов).
		Конференций (за лучший доклад) и олимпиад	5 за 1 студента (в том числе аспирант а), но не более 50 в сумме			
31.	Руководство студенческим научным кружком или творческой группой		50	Программа работы кружка или творческой группы; Журнал контроля деятельности кружка или творческой группы; Отчет о работе кружка или творческой групп.	Зав. сектором НИРС	Кружок или творческая группа должны быть зарегистрированы как действующая активность в проекте «Социальный реактор» и в «Navigator ULSU». В ежегодном отчете подразделения о результатах научно-исследовательской деятельности за календарный год должно быть зафиксировано выполнение следующих показателей: - не менее 5 участников кружка или группы, выступивших с докладом на конференции, - не менее 1 выпускника из числа

						участников кружка или группы, поступившего в аспирантуру. В случае, если руководство студенческим научным кружком или творческой группой осуществляло несколько работников из числа ППС, количество баллов делится пропорционально их числу.
32.	Организация международных и всероссийских научных форумов, конференций на базе университета	Международный уровень (число международных участников составляет не менее 15%)	50, но не более 200 в сумме	Приказ ректора о проведении мероприятия с указанием организаторов, программы мероприятия, сметы, списков участников. Ссылка на новость на сайте университета с приложением фотоотчета.	Начальник УНИ	Если организаторов мероприятия несколько, баллы распределяются пропорционально их вкладу, вклад определяется служебной запиской на имя проректора по НР, подписанной всеми организаторами мероприятия, прикрепленной в системе эффективного контракта. При отсутствии такой служебной записки баллы распределяются между организаторами в равных долях
		Всероссийский уровень (национальный уровень - более 40% участников проживают за пределами Приволжского федерального округа)	20, но не более 100 в сумме			
33.	Членство в диссертационном совете других вузов		10	Справка за подписью ученого секретаря диссовета	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Информация вносится сотрудником, являющимся членом диссовета.
	Блок 3. Управленческая деятельность (управленческий трек)					

34.	Руководство проектом трансформации, утвержденным Штабом стратегического развития	выполняемым совместно (в интересах) членов Консорциума	200	Утвержденный паспорт проекта	Проректор по ИРиЦТ	Баллы за руководство стратегическим проектом и за руководство проектом развития начисляются отдельно. Для проектов развития баллы начисляются однократно вне зависимости от количества проектов развития, которыми руководит сотрудник. Количество баллов выставляется проректором по ИРиЦТ
		выполняемым в рамках стратегического проекта	150			
		выполняемым в рамках политик трансформации	100			
35.	Участие в выполнении проекта трансформации в качестве постоянного (ключевого) члена проектной команды, утвержденного Штабом стратегического развития и реализуемого в рамках программы развития (СП, политики, в т.ч. совместно с Консорциумом)	Начисление баллов по формуле	Утвержденные паспорта проектов	Проректор по ИРиЦТ	Количество баллов определяется по формуле: «коэффициент трудового участия × 70» и рассчитывается отдельно по каждому проекту трансформации. Коэффициент трудового участия сотрудника рассчитывается как отношение размера заработной платы данного сотрудника, выплаченной за отчетный период (календарный год) к размеру заработной платы сотрудника, не являющегося руководителем данного проекта, получившего максимальную заработную плату по данному проекту за отчетный период. Показатель не применяется для руководителя проекта трансформации в случае его участия в этом же проекте в качестве исполнителя отдельных видов работ. Количество баллов выставляется	

						проректором по ИРиЦТ
36.	Участие в работе Проектного комитета (ПК)	Членство в бюро ПК на постоянной основе	70	Приказ о составе Проектного комитета	Проректор по ИРиЦТ	Определяется в соответствии с Приказом о составе Проектного комитета для реализации Программы развития УлГУ
		В качестве члена рабочей группы/эксперта	1-20	Протокол заседания Проектного комитета		В соответствии с протоколом заседания Проектного комитета
37.	Куратор / держатель внешней активности от партнеров, размещенной на платформе Социального Ре-актора		20	Приказ о кураторстве. Отчет о функциональности созданной среды (посещаемости мероприятий) в рамках активности	Сотрудник Службы проректора по внешним связям и молодежной политике (назначается Проректором по внешним связям и молодежной политике)	Кураторство регулярно проводимой активности, востребованной пользователями. Данные формируются на цифровой платформе. Верификация осуществляется на основе цифрового следа. Учитываются активности, деятельность в рамках которых соответствовала заявленному паспорту не менее 1 квартала.
38.	Навигатор / держатель активности, размещенной на платформе Социального Ре-актора		10-20	Приказ о назначении навигаторов/отчет о посещаемости мероприятий в рамках активности	Начальник управления ВС, МП и СР	1.Для навигаторов – средний балл по критериям эффективности навигатора согласно данным мобильного приложения «navigatorULSU». 2.Для держателей активностей – количество участников активности, деятельность которых соответствовала заявленному паспорту не менее одного квартала. Данные формируются на цифровой платформе. Верификация осуществляется на основе цифрового следа.

39.	Руководство в организации работ по гранту (проекту, договору (за исключением научных грантов)), полученному (заключенному) на конкурсной основе, в расчете на 1 тыс. руб. привлеченных целевых средств	0,2	Приказ об организации работ по гранту (проекту, договору) с указанием руководителя	Начальник ПФО	Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях.
-----	--	-----	--	---------------	--

* Учитываются следующие ведущие федеральные издательства и медиакомпании: Бином; Гуманитарный издательский центр «Владос»; Издательская группа «URSS.ru»; Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа»; Издательский Дом «ИНФРА-М»; Издательский торговый дом «КноРус»; Издательский центр «Академия»; Издательско-книготорговое объединение «ЮРАЙТ»; Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Издательства «Интермедия»; Издательство «Академический Проект»; Издательство «Альпина Паблишер»; Издательство «Архитектура-С»; Издательство «Аспект Пресс»; Издательство «БХВ-Петербург»; Издательство «Дрофа»; Издательство «КолосС»; Издательство «Лань»; Издательство «Машиностроение»; Издательство «Медицина»; Издательство «МЕДпресс-информ»; Издательство «МИА»; Издательство «Музыка»; Издательство «Омега-Л»; Издательство «ПЛАНЕТА МУЗЫКИ»; Издательство «Просвещение»; Издательство «Проспект»; Издательство «Профессия»; Издательство «Советский спорт»; Издательство «СпецЛит»; Издательство «СТАТУТ»; Издательство «Троицкий мост»; Издательство «Феникс»; Издательство «ФИЗМАТЛИТ»; Издательство «Флинта»; Издательство «Экономика»; Издательство «Юридическая литература»; Издательство «Юрлитинформ»; Издательство ЮНИТИ-Дана; Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН; Юридический Дом «Юстицинформ»; Юридическое издательство «Норма».

** Для преподавателей факультета культуры и искусства.

*** Показатель может быть уточнен при официальном принятии изменений в соответствующие нормативные акты в сфере государственной научной политики, определяющих системы уровней журналов и процедур оценки результативности публикационной оценки организаций

8.12. Приложение 12. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета (кроме деканов факультетов, указанных в Приложении 13)).

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательные показатели			
1.	Процент эффективных руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО (бакалавриат, специалитет, магистратура, ординатура) в учебном подразделении	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
1.1	Средний балл вступительных испытаний (единый государственный экзамен и дополнительные вступительные испытания творческой направленности) обучающихся, принятых на обучение в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, по очной форме по соответствующим программам бакалавриата или специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (применяется только для тех основных профессиональных образовательных программ высшего образования (бакалавриат), правилами приема которых предусмотрены дополнительные вступительные испытания творческой	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС

	направленности)			
2.	Процент выполнения плана приема (бюджет)	%	100	УМУ
3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
4.	Удельный вес численности обучающихся (приведенного контингента) по программам магистратуры, ординатуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в общей численности приведенного контингента обучающихся по образовательным программам высшего образования на 31 декабря отчетного года	%	≥ 11	УМУ
5.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ
6.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП
7.	Выполнение показателей по защитах диссертаций, в соответствии с планом, установленным п. 2.9. документа «Цели в области качества и планирования деятельности» на текущий год	%	100	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации

8.13. Приложение 13. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета, реализующего образовательные программы только на внебюджетной основе).

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательные показатели			
1.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
	Показатели эффективности			
1.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
2.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ

8.14. Приложение 14. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий выпускающей кафедрой).

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Примечание/ Подразделения, ответственные за заполнение показателя
	Обязательные показатели			
1.	Наличие разработанных (или актуализированных) РПД, ПП и ФОС по закрепленным за работниками кафедры дисциплинам, практикам, ГИА и организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
2.	Своевременное (до начала учебного года) и полное представление РПД и ФОС на выпускающие кафедры, реализующие ОПОП	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
2.	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования	%	соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	УМУ
3.	Удельный вес численности обучающихся (приведенного контингента) по программам магистратуры, ординатуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в общей численности приведенного контингента обучающихся по основным образовательным программам высшего образования на 31 декабря отчетного года	%	≥ 11	УМУ

4.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП
5.	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования	%	≥ 70	УМУ

8.15. Приложение 15. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий кафедрой, не являющийся выпускающей).

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Примечание/ Подразделения, ответственные за заполнение показателя
	Обязательные показатели			
1.	Своевременное (до начала учебного года) и полное представление РПД и ФОС на выпускающие кафедры, реализующие ОПОП	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
2.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.16. Приложение 16. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории преподавателей СПО.

№	Наименование рейтингового показателя	Количество баллов	Подтверждающие (отчетные) документы	Должностные лица, ответственные за верификацию показателей	Примечание
	Блок 1. Учебная работа				
1.	Руководство призером студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, спортивных соревнований, эстафет, фестивалей: - конкурсов, олимпиад профессионального мастерства из перечня, утверждаемого ежегодно приказом Минпросвещения России - международных и всероссийских - региональных	100 80 40	Скан диплома призера	Начальник УМУ	Призер и/или руководитель призера международных, всероссийских, региональных, городских мероприятий должны быть аффилированы с УлГУ. Если в дипломе призера указан и руководитель студента, и концертмейстер, то баллы делятся на двоих (для МУ). Не учитываются исполнительские конкурсы, проводимые в заочном формате, за исключением конкурсов, олимпиад профессионального мастерства, утверждаемого ежегодно приказом Минпросвещения России (для МУ).

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

2.	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, конференций на базе УлГУ	международных	20, но не более 100 в сумме	Приказ ректора о проведении мероприятия с указанием организаторов (соорганизаторов), программы мероприятия, сметы, списков участников. Ссылка на новость на сайте университета с приложением фотоотчета.	Начальник УМУ	Если организаторов (соорганизаторов) мероприятия несколько, баллы распределяются пропорционально их вкладу
		всероссийских	10, но не более 50 в сумме			
		региональных	5, но не более 25 в сумме			
3.	Кружковая работа на базе университета по преподаваемой дисциплине		20	Скан плана работы кружка	Директор	Баллы назначаются за руководство кружком: группа от 5 чел., творческие направления – от 3 чел.
	Блок 2. Учебно-методическая работа					
4.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях с грифом ФУМО или изданных в ведущих федеральных издательствах*, включая издания в электронном формате		30 баллов, но не более 200 баллов за 1 издание		Директор НБ	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор НБ. Система автоматически отображает наименование издания в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

					вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору из числа преподавателей университета пропорционально персональному вкладу в печатных листах. При наличии соавторов, не из числа преподавателей университета, баллы начисляются пропорционально вкладу соавторов из числа преподавателей университета на момент подведения итогов ЭК. Автор должен быть аффилирован с университетом. Переиздания в данном показателе не учитываются.
5.	Печатный лист в переработанных и дополненных учебниках и учебных пособиях с грифом ФУМО или изданных в ведущих федеральных издательствах*, включая издания в электронном формате	15, но не более 100 баллов за 1 издание		Директор НБ	Базу данных заполняет директор НБ на основе данных, указанных в выходных сведениях произведения и в знаке охраны авторского права. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов. При наличии соавторов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

						сведения в НБ предоставляет один из авторов, количество баллов делится пропорционально числу авторов. Автор должен быть аффилирован УлГУ.
6.	Научная статья сотрудника в журналах, включенных в текущую версию «Белого списка» (в соответствии с данными, опубликованными на https://journalrank.rcsi.science/ru/)	УБС1	120 +60 баллов при соавторстве студентов	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, информация о публикациях, данные о которых не вносятся издателями на сайт elibrary.ru передается авторами публикаций в научную библиотеку по СЭД «1С: документооборот» для внесения информации о публикации на сайт elubrayu.ru	Сотрудник УНИ (назначается начальником УНИ)	Заполняется одним из авторов путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов -
		УБС2	100 +50 баллов при соавторстве студентов			
		УБС3	80 +40 баллов при соавторстве студентов			
		УБС4	60 +30 баллов при соавторстве			

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

			студентов			сотрудников университета, которые указываются путем выбора из списка ППС УлГУ. Дополнительные баллы начисляются, если публикация выполнена по тематике обучения студента. Для этого автор заполняющий информацию о публикации дополнительно указывает полные ФИО студента и группу его обучения, верификация студентов осуществляется совместно со специалистами УМУ.
7.	Статья сотрудника в журналах из перечня ВАК (актуального на дату публикации) Минобрнауки России (за исключением статей в изданиях, входящих в «Белый список» и учтенных в п.6)	15, при соавторстве со студентом + 3 балла	Список статей в журналах из действующего на момент публикации перечня ВАК из базы цитирования РИНЦ (с сайта elibrary.ru), при	Директор научной библиотеки	Заполняется директором научной библиотеки в течение года путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

			отсутствии такой статьи в перечне - оттиск печатной версии статьи с указанием на нем выходных данных/письмо редакции о принятии ее в печать, если указан конкретный номер отчетного года.		прикрепления авторов путем выбора из списка преподавателей УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов – сотрудников университета, которые указываются путем выбора из списка преподавателей УлГУ. Дополнительные баллы начисляются, если публикация выполнена по тематике обучения студента. Информация о публикациях передается в научную библиотеку по СЭД «1С: Документооборот»
8.	Опубликованные результаты творческой деятельности преподавателя (собственные музыкальные произведения, переложения для другого состава исполнителей – хора, ансамбля, оркестра; создание	5, но не более 15 в сумме	Скан протокола заседания ПЦК	Директор	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	музыкально-поэтических композиций, представлений; создание новых программ ансамблей и оркестров.					
9.	1 слушатель, прошедший обучение на платной основе по программе ДПО	Профессиональная переподготовка	10	Приказ о зачислении слушателей	Начальник УЛАиКО	Не учитываются курсы, размещенные на образовательной платформе «Открытое образование», ресурсах образовательных компаний сектора Educational Technology, таких как Coursera, Skillbox, Неотология и др. При реализации курса группой сотрудников количество баллов распределяется пропорционально их вкладу. Не учитываются программы, реализуемые за счет средств грантов, программ развития.
		Повышение квалификации	5			
10.	Зачетная единица во вновь разработанном реализуемом онлайн-курсе		20, но не более 80 на один ОК		Начальник УМУ	Базу данных с наименованиями и объемом ОК заполняет начальник УМУ. Система отображает наименование издания в личных кабинетах составителей ОК, в т.ч. данные о количестве ЗЕ и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

					вклада соавторов-составителей, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-составителю из числа преподавателей университета пропорционально персональному вкладу в ЗЕ. При наличии соавторов-составителей не из числа преподавателей университета, баллы начисляются пропорционально вкладу соавторов-составителей из числа преподавателей университета на момент подведения итогов ЭК.
11.	Выступление с докладом на научных, методических семинарах, конференциях: - международных и всероссийских - региональных	50 30	Скан сертификата, свидетельства или иного подтверждающего документа	Начальник УМУ	Участник международных, всероссийских, региональных мероприятий должен быть аффилирован с университетом.
12.	Занятые призовые места преподавателем в профессиональных конкурсах, олимпиадах: - международных и всероссийских - региональных	80 40	Скан диплома, грамоты или иного подтверждающего документа	Начальник УМУ	Участник международных, всероссийских, региональных мероприятий должен быть аффилирован с университетом.
13.	Организация, проведение региональных открытых уроков, мастер-классов, показательных занятий (при положительной рецензии)	30	Скан приказа о проведении, протокола, рецензии	Начальник УМУ	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	Блок 3. Воспитательная работа					
14.	Организация внеучебной деятельности студентов (культурные, спортивные, развлекательные, командообразующие мероприятия и т.п.), ведение профилактической работы		1, но не более 20	Скан приказа о проведении мероприятия, протокол собрания, план проведения мероприятия, лист беседы со студентом	Директор	
15.	Опубликованные результаты внеаудиторной и внеучебной творческой работы со студентами (постановка студенческих спектаклей; подготовка отчетных концертов, создание новых программ студенческих ансамблей и оркестров; создание музыкально-поэтических композиций, представлений)		3, но не более 10	Скан афиши, выписки из протоколов ПЦК, фотоотчеты	Директор	
	Блок 4. Прочие достижения					
16.	Присвоение регионального звания «Заслуженный» (по отраслям) в отчетном периоде		40	Скан подтверждающего документа	Начальник УП	
17.	Руководство грантом (проектом, договором (за исключением научных грантов), полученным (заключенным) на конкурсной основе, в расчете на 1 тыс. руб. привлеченных целевых средств		0,2		Начальник ПФО	Значения показателя выставляются начальником ПФО. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях.
18.	Руководство проектом трансформации, утвержденным Штабом стратегического развития	выполняемым в рамках стратегического проекта	150	Утвержденный паспорт проекта	Проректор по ИРиЦТ	Баллы за руководство стратегическим проектом и за руководство проектом развития начисляются отдельно. Для проектов развития баллы начисляются однократно вне зависимости от количества проектов развития, которыми руководит сотрудник. Количество баллов
		выполняемым в рамках политик трансформации	100			

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

						выставляется проректором по ИРиЦТ.
19.	Участие в выполнении проекта трансформации в качестве постоянного (ключевого) члена проектной команды, утвержденного Штабом стратегического развития и реализуемого в рамках программы развития (СП, политики, в т.ч. совместно с Консорциумом)		Начисление баллов по формуле		Проректор по ИРиЦТ	Количество баллов определяется по формуле: «коэффициент трудового участия × 70» и рассчитывается отдельно по каждому проекту трансформации. Коэффициент трудового участия сотрудника рассчитывается как отношение размера заработной платы данного сотрудника, выплаченной за отчетный период (календарный год) к размеру заработной платы сотрудника, не являющегося руководителем данного проекта, получившего максимальную заработную плату по данному проекту за отчетный период. Показатель не применяется для руководителя проекта трансформации в случае его участия в этом же проекте в качестве исполнителя отдельных

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

					видов работ. Количество баллов выставляется проректором по ИРиЦТ.
	Иные достижение (суммарно):	0-50			
20.	Профориентационная работа с ДШИ, СОШ, работа в приемной комиссии.	5-30	Скан приказа, распоряжения, плана работы	Проректор по ДООПС	Балл выставляется директором
21.	Участие в мероприятиях университета со студентами	1, но не более 5	Скан плана мероприятий	Директор	
22.	Экспертная и общественная деятельность (участие в экспертных советах, общественных советах при Губернаторе, Правительстве, рабочих группах, участие в жюри конкурсов и т.п.)	5-15	Скан приказа, распоряжения, постановления, иного документа, подтверждающего деятельность работника	Начальник управления стратегического развития	Балл выставляется директором

* Учитываются следующие ведущие федеральные издательства и медиакомпании: Бином; Гуманитарный издательский центр «Владос»; Издательская группа «URSS.ru»; Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа»; Издательский Дом «ИНФРА-М»; Издательский торговый дом «КноРус»; Издательский центр «Академия»; Издательско-книготорговое объединение «ЮРАЙТ»; Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Издательства «Интермедия»; Издательство «Академический Проект»; Издательство «Альпина Паблишер»; Издательство «Архитектура-С»; Издательство «Аспект Пресс»; Издательство «БХВ-Петербург»; Издательство «Дрофа»; Издательство «КолосС»; Издательство «Лань»; Издательство «Машиностроение»; Издательство «Медицина»; Издательство «МЕДпресс-информ»; Издательство «МИА»; Издательство «Музыка»; Издательство «Омега-Л»; Издательство «ПЛАНЕТА МУЗЫКИ»; Издательство «Просвещение»; Издательство «Проспект»; Издательство «Профессия»; Издательство «Советский спорт»; Издательство «СпецЛит»; Издательство «СТАТУТ»; Издательство «Троицкий мост»; Издательство «Феникс»; Издательство «ФИЗМАТЛИТ»; Издательство «Флинта»; Издательство «Экономика»; Издательство «Юридическая литература»; Издательство «Юрлитинформ»; Издательство ЮНИТИ-Дана; Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН; Юридический Дом «Юстицинформ»; Юридическое издательство «Норма».

** Показатель может быть уточнен при официальном принятии изменений в соответствующие нормативные акты в сфере государственной научной политики, определяющих системы уровней журналов и процедур оценки результативности публикационной оценки организаций.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.17. Приложение 17. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО.

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
Обязательные показатели				
1.	Процент эффективных руководителей основных профессиональных образовательных программ СПО в учебном подразделении	%	100	ЦМК
2.	Организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
Показатели эффективности				
1.	Процент выполнения плана приема (бюджет)	%	100	УМУ
2.	Процент педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, звания	%	≥ 60	УП
3.	Количество выпускников подразделения, поступивших в УлГУ	%	≥ 10	Служба проректора по ДООПС
4.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
5.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 51	УМУ
6.	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и (или) работников организаций, деятельность которых	%	≥ 25	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу			
--	---	--	--	--

8.18. Приложение 18. Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО и СПО.

№ п/п	Наименование показателя	Порядок расчета (оценки) показателя	Проверяющий
1.	Наличие и соответствие разработанных (актуализированных) ОПОП требованиям ФГОС, локальным нормативным актам, размещенных в ЭИОС университета – 100%	Наличие и соответствие разработанных (актуализированных) ОПОП (в том числе адаптированных, при наличии лиц с ОВЗ) требованиям ФГОС, локальным нормативным актам, размещенных в ЭИОС университета под существующий контингент – “да”/”нет”.	Директор ЦМК
2.	Достаточность основной и дополнительной литературы, указанной в ОПОП, в фонде Научной библиотеки / ЭБС (согласно договорам) - 100%	Наличие по ОПОП основной и дополнительной литературы, согласованной с Научной библиотекой – “да”/”нет”.	Директор Научной библиотеки
3.	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП в соответствии с требованиями ФГОС – 100%	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП – “да”/”нет”.	Директор Научной библиотеки
4.	Наличие заключенных договоров на практическую подготовку с профильными организациями и своевременность оформления приказов на практику обучающихся – 100%	Наличие заключенных договоров на практическую подготовку с профильными организациями в соответствии с приказами на практику обучающихся – “да”/”нет”.	Начальник УМУ Директор ЦМК
5.	Формирование материалов по кадровому обеспечению в соответствии с требованиями ФГОС – «ДА»	Формирование материалов по кадровому обеспечению и анализ их на соответствие требованиям ФГОС (по утвержденной форме) –	Начальник УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

		“да”/”нет”.	
6.	Формирование отчета о самообследовании ОПОП и размещение его в «1С Документооборот» – «ДА»	Отчет о самообследовании ОПОП	Директор ЦМК
7.	Организация внутренней оценки качества – «ДА»	Организация и контроль прохождения соцопроса удовлетворенности студентами условиями и качеством образования по каждой дисциплине (модулю) и практикам (не менее 70 % от контингента обучающихся, изучающих дисциплину и/или проходящих практику)	Начальник УЛАиКО

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

8.19. Приложение 19. Показатели оценки эффективности административной деятельности директора филиала.

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательный показатель			
1.	Процент эффективных руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО в филиале	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
1.1	Средний балл вступительных испытаний (единый государственный экзамен и дополнительные вступительные испытания творческой направленности) обучающихся, принятых на обучение в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, по очной форме по соответствующим программам бакалавриата или специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (применяется только для тех основных профессиональных образовательных программ высшего образования	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

	(бакалавриат), правилами приема которых предусмотрены дополнительные вступительные испытания творческой направленности)			
2.	Процент выполнения плана приема	%	100	УМУ
3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
4.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
5.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
6.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 9	

Лист согласования

Вид документа: Решение Ученого совета

Регистрационный номер УлГУ: 207

Руководитель: Мингачева Ляйсан Рустямовна, Проректор по ЭиФ

Разработчик: Маркова Кристина Анатольевна, Начальник ОТиЗ, Отдел труда и заработной платы

Краткое содержание: О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (№ 207 от 23.10.2024)

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Директор ЦМК, зав. кафедрой лесного хозяйства	Загидуллина Лилия Ирековна	Согласовано в СЭД	30.10.2024 9:46:12
Начальник УМУ	Пархоменко Татьяна Борисовна	Согласовано в СЭД	29.10.2024 9:06:31
Первый проректор - проректор по учебной работе	Бакланов Сергей Борисович	Согласовано в СЭД	28.10.2024 13:37:05
Директор ЦМК, зав. кафедрой лесного хозяйства	Загидуллина Лилия Ирековна	ОТКЛОНЕНО	24.10.2024 10:49:55
Декан ФФКиР	Вальцев Владимир Владимирович	Согласовано в СЭД	23.10.2024 13:52:11
Проректор по ЭиФ	Мингачева Ляйсан Рустямовна	Согласовано в СЭД	23.10.2024 13:10:27
Проректор по ПВиУИК	Мухарямова Эльвира Наримановна	Согласовано в СЭД	23.10.2024 11:10:55