
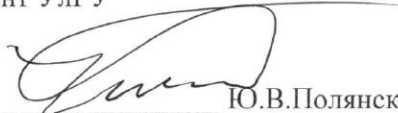


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

СОГЛАСОВАНО

Президент УлГУ



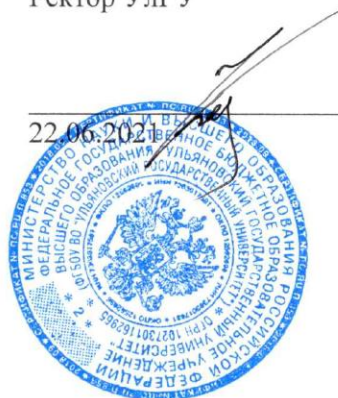
Ю.В.Полянский

22.06.2021

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета УлГУ
22.06.2021 Протокол №16/300

Ректор УлГУ



Б.М.Костишко


22.06.2021



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Ульяновского государственного университета


© Является интеллектуальной собственностью УлГУ.
При перепечатке ссылка обязательна.

Ульяновск, 2021

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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	6
6. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	18
6.1. Внешние нормативные документы	18
6.2. Внутренние нормативные документы	19
7. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПИСЕЙ	20
8. ХРАНЕНИЕ	20
9. ПРИЛОЖЕНИЯ	20

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц 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;
- МРОТ** - минимальный размер оплаты труда;
- ФОТ** - фонд оплаты труда;
- Бюджетный ФОТ** - ФОТ, формируемый из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели;
- Внебюджетный ФОТ** - ФОТ, формируемый из средств, полученных от

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

ПКГ

КУ
ППС
УВП
АУП
ПОП
УНИ
СПО


приносящей доход деятельности, в т.ч. доходов от проведения научно-исследовательских работ;
- профессиональные квалификационные группы должностей;
- квалификационный уровень;
- профессорско-преподавательский состав;
- учебно-вспомогательный персонал;
- административно-управленческий персонал;
- прочий обслуживающий персонал;
- управление научных исследований;
- среднее профессиональное образование.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ


Распределение работ, ответственности и полномочий в рамках установления и изменения оплаты труда определяется Таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Работы	Ответственное должностное лицо или подразделение
1.	Установление размера месячного должностного оклада работника	Ректор
2.	Установление доплат и надбавок	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 почетных званий и ведомственных наград, надбавок за стаж работы), о премировании работников	Отдел труда и заработной платы
5.	Подготовка служебных записок по вопросам оплаты труда (за исключением оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)	Руководители структурных подразделений
6.	Подготовка служебных записок по вопросам оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований	Управление научных исследований
7.	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)
8.	Согласование служебных записок по вопросам оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований	Проректор по экономике и финансам, руководители НИР, ОКР, начальник отдела труда и заработной платы, начальник отдела финансового учета научно-исследовательской деятельности

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

9.	Подготовка проекта приказа о приеме на работу и кадровом перемещении, об установлении доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок за наличие почетных званий и ведомственных наград, надбавок за стаж работы	Управление персоналом
10.	Подготовка проекта приказа о почасовой оплате труда	Учебно-методическое управление или учебное подразделение
11.	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)
12.	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
13.	Утверждение заявления работника о разрешении работы с применением почасовой оплаты труда	Первый проректор- проректор по учебной работе
10.	Регистрация и хранение приказов ректора о приеме на работу и кадровом перемещении и согласованного трудового договора	Управление персоналом
11.	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
12.	Регистрация и хранение приказов об установлении доплат и надбавок, о премировании	Отдел труда и заработной платы, Управление персоналом
13.	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)
12.	Расчет и выплата заработной платы	Управление бухгалтерского учета и контроля, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности УНИ)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Система оплаты труда.


5.1.1. Система оплаты труда устанавливается с учетом ФОТ, сформированного на календарный год.

5.1.2. Внебюджетный ФОТ с начислениями без учета ФОТ столовой и ФОТ, формируемых за счет следующих источников: договоры гражданско-правового характера на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее - хозяйственные договоры), гранты, государственные контракты на подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, которые определяются условиями грантов, договоров, государственных контрактов, не может превышать 60% от общей суммы внебюджетных доходов УлГУ без учета, соответственно, доходов столовой и доходов по хозяйственным договорам, грантам и вышеуказанным государственным контрактам. Данное ограничение может быть изменено приказом ректора при утверждении ФОТ.

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

5.1.4. Системы оплаты труда работников УлГУ устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 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 декабря 2007 г. № 822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Отраслевого 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,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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 РФ и Коллективным договором.

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

- должностной 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 замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых 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 по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5.1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» 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. 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 должностного оклада

5.2.1. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к КУ ПКГ. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по КУ, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

5.2.3. Должности, не предусмотренные ПКГ, профессиональными стандартами,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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 от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам». Должностные оклады устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями по соответствующим ПКГ и КУ.

5.2.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2.5. Порядок и условия установления должностных окладов профессорско-преподавательского состава.

ПКГ должностей ППС подразделяются на шесть КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады ППС приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.


Должностной 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.

5.2.6. Порядок и условия установления должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

ПКГ должностей работников административно-хозяйственного персонала и УВП подразделяются на три КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников административно-хозяйственного персонала и УВП приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.2.7. Порядок и условия установления должностных окладов руководителей структурных подразделений.

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений подразделяются на шесть КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

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

5.2.8. Порядок и условия установления должностных окладов медицинских работников.

ПКГ должностей медицинских работников структурных подразделений УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

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

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

ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».


Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, приведены в Приложении 5 к настоящему Положению.

Должностной 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.

Изменение размеров должностных окладов педагогическим работникам производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, на период действия данного решения.

Оплата труда работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, 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 среднего профессионального образования, 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.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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

5.2.10. Порядок и условия установления должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок.

ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

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

5.2.11. Порядок и условия установления должностных окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 5.2.6, 5.2.7)

ПКГ должностей работников УлГУ, занимающих должности служащих, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Минздравсоцразвития России 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказа Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, занимающих должности служащих, приведены в Приложении 7 к настоящему Положению.

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

ПКГ профессий рабочих УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».


Размеры должностных окладов по ПКГ профессий рабочих приведены в Приложении 8 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 внебюджетных источников (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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

образовательных услуг по данным программам. При этом фонд оплаты труда ППС и преподавателей должен составлять не менее 60% общего фонда оплаты труда в соответствии со сметой доходов и расходов.

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.

Почасовая оплата труда включается в расчет среднего заработка.

5.3.2. В структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, 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.

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

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

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 тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании решения комиссии, созданной приказом ректора.

5.4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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).

5.4.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы (в том числе работы с внебюджетными обучающимися) 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.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты 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 квалификационными характеристиками.

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.

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, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации устанавливаются в структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, суммарно в размере не более 15% к должностному окладу, рассчитанному с учетом учебной нагрузки (не превышающей 720 часов), в пределах средств учебных подразделений, направляемых на оплату труда, и утверждаются приказом ректора на основании решения тарификационной комиссии.


5.4.6. 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 (должностного 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 совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работ) на среднемесячное количество часов в календарном году.

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

Доплаты устанавливаются в размере одинарной часовой ставки (должностного оклада) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки (должностного оклада) за час работы сверх должностного 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.

5.4.8. 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.


5.5. 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 в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок (как правило, на срок не более одного года). Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Премирование работников университета осуществляется в соответствии с Порядком премирования и установления стимулирующих выплат (Приложение 1).

Премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии не ограничен.

Премирование работника не осуществляется при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания.

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 апреля 2013 г. N 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 решением Ученого совета, либо по представлению ректора, в размере до 30% ниже должностного оклада ректора и устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с президентом.

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 показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

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,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

5.7. Другие вопросы оплаты труда

5.7.1. Порядок формирования штатного расписания.

Штатное расписание УлГУ в разрезе категорий персонала, структурных подразделений и источников финансирования утверждается ректором по состоянию на 1 сентября и может уточняться по состоянию на 1 января.

Штатное расписание ППС в разрезе подразделений университета: институтов, факультетов, кафедр, центров и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой УлГУ, в зависимости от годовой учебной нагрузки (контингента студентов) и с учетом норм времени, установленных для профессорско-преподавательского состава.

В структурных подразделениях УлГУ, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, ежегодно утверждаются штатные расписания по категориям АУП, УВП и ПОП и тарификация преподавателей.

Штатное расписание АУП, УВП, ПОП формируется в соответствии с утвержденной структурой УлГУ.

Штатное расписание работников научных исследований и разработок формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и тематических планов, наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по федеральному бюджету, смет по программам и смет от приносящей доход деятельности.

Для оказания услуг (выполнения работ), в том числе НИР и ОКР, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг (выполняемых работ), ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем выполнения данных работ (оказания услуг).

Изменения в штатное расписание по всем категориям персонала в течение года могут вноситься по приказу ректора на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с начальником отдела труда и заработной платы, начальником управления персоналом, проректором по экономике и финансам.


5.7.2. Порядок формирования фонда оплаты труда.

5.7.2.1. Фонд оплаты труда УлГУ (ФОТ) формируется из ФОТ учебных структурных подразделений, централизованного ФОТ, ФОТ структурных подразделений, оказывающих прочие платные услуги, ФОТ исполнителей НИР, ОКР (ОТР). ФОТ УлГУ утверждается ректором по состоянию на 1 сентября и уточняется по состоянию на 1 февраля в связи уточнением контингента и утверждением плана финансово-хозяйственной деятельности на календарный год.

5.7.2.2. ФОТ учебных структурных подразделений УлГУ включает в себя:

- ФОТ по должностным окладам по штатному расписанию и фонд почасовой оплаты труда подразделения;
- ФОТ компенсационных выплат, в том числе зафиксированных в штатном расписании подразделения;
- ФОТ для выплаты стимулирующих надбавок.

Стимулирующий фонд учебного структурного подразделения, направляемый на выплату надбавок за интенсивность труда, формируется на учебный год:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- бюджетная составляющая – в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности;

- внебюджетная составляющая - в размере 4% от прогнозируемой суммы внебюджетных доходов подразделения, при условии, что внебюджетный ФОТ подразделения не превышает 50 % суммы внебюджетных доходов этого подразделения. Если внебюджетный ФОТ подразделения составляет более 50 % суммы внебюджетных доходов этого подразделения, процент стимулирующего фонда формируется на уровне прошедшего учебного года, но не более 4%. Данное ограничение может быть изменено приказом ректора при утверждении ФОТ. В случае превышения предельной величины внебюджетного ФОТ УлГУ, установленного в п. 5.1.3, ректор имеет право принять решение об уменьшении расчетного процента внебюджетной составляющей стимулирующего фонда учебного структурного подразделения.

5.7.2.3. Централизованный ФОТ включает в себя фонды подразделений, непосредственно не связанных с оказанием образовательных и иных платных услуг.

5.7.2.4. ФОТ структурных подразделений, оказывающих прочие платные услуги, формируется в соответствии со сметами доходов и расходов в размере 45% от дохода подразделения. Данное ограничение может быть изменено приказом ректора при утверждении сметы.

5.7.2.5. Централизованный ФОТ и ФОТ структурных подразделений, оказывающих прочие платные услуги, включает в себя:

- ФОТ по должностным окладам по штатному расписанию подразделений;
- ФОТ компенсационных выплат, в том числе зафиксированных в штатном расписании подразделения;
- ФОТ для выплаты стимулирующих надбавок, в том числе фонд для установления стимулирующих надбавок на определенный срок конкретным работникам, группе работников или структурному подразделению УлГУ, фонд для установления выплат разового характера, премиальный фонд в соответствии с критериями, предусмотренными в Приложении 1.


5.7.2.6. Стимулирующий фонд структурного подразделения, направляемый на выплату надбавок за интенсивность труда, формируется на учебный год в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности.

5.7.2.7. Величина ФОТ всех подразделений университета может корректироваться и уточняться на основании изменений в штатном расписании и на основании служебных записок с резолюцией ректора о дополнительном выделении (или уменьшении) ФОТ, а также в связи с выходом законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

5.7.2.8. Совокупный ФОТ исполнителей НИР, ОКР (ОТР), в том числе оплата по хозяйственным договорам, устанавливается сметой к договору (контракту, заказу, соглашению) на НИР, ОКР (ОТР).

Суммарный размер оплаты труда руководителя НИР, ОКР (ОТР), выполняемых по договорам (контрактам, заказам, соглашениям) за счет федерального бюджета, не может превышать 40% от установленного сметой фонда оплаты труда на выполнение этих работ, в том числе по договорам гражданско-правового характера, если иное не оговорено условиями договора, контракта или соглашения.

Суммарный размер оплаты труда исполнителя НИР, ОКР (ОТР), выполняемых по договорам (контрактам, соглашениям) за счет федерального бюджета, не может превышать 20% от установленного сметой фонда оплаты труда на выполнение этих работ, в том числе по договорам гражданско-правового характера, если иное не

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

оговорено условиями договора, контракта или соглашения.

Доли оплаты труда руководителя и исполнителей НИР, ОКР (ОТР), выполняемых по договорам (контрактам, заказам, соглашениям) за счет внебюджетных средств, в установленном сметой ФОТ, в том числе по договорам гражданско-правового характера, не регламентируются и устанавливаются руководителем НИР, ОКР (ОТР) в соответствии с участием работника в выполнении работ, если иное не оговорено условиями договора.

5.8. Оказание материальной помощи и прочие выплаты социального характера

5.8.1. 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 1 февраля 2021 года №71.

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

5.8.3. 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.

5.8.4. 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.

5.8.5. 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 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- Приказ Министерства науки и высшего образования от 01.02.2021 г. №71 «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 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

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

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

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

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

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

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

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

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822 г. «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 г. № 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 от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

6.2. Внутренние нормативные документы:

- СТО-3-03-19 «Управление документированной информацией СМК».

- Инструкция по делопроизводству в Ульяновском государственном Университете.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

7. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПИСЕЙ

Записи, возникающие в процессе формирования и распределения фонда оплаты труда, установления заработной платы работников Университета, приведены в разделе 5.

8. ХРАНЕНИЕ

8.1. Оригинал настоящего Положения хранится в Управлении документационного обеспечения.

8.2. На корпоративном сайте tqm.ulsu.ru размещен актуальный вариант настоящего Положения.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

9.1. Приложение 1. Порядок премирования и установления стимулирующих выплат

9.2. Приложение 2. Размеры должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава

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

9.4. Приложение 4. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников.

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

9.6. Приложение 6. Размеры должностных окладов работников научных исследований и разработок.

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

9.8. Приложение 8. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии.

9.9. Приложение 9. Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации.

9.10. Приложение 10. Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих.


9.11. Приложение 11. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории профессорско-преподавательского состава.

9.12. Приложение 12. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета (кроме деканов факультетов, указанных в Приложении 14).

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

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

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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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

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


9.18. Приложение 18. Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ высшего образования.

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

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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.

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 фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

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


Стимулирующие надбавки работникам УлГУ устанавливаются приказом ректора на определенный период, составляющий, как правило, не более года.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность труда и дополнительный объем работ при выполнении НИР и ОКР (ОТР) руководителю и исполнителям НИР и ОКР (ОТР) устанавливаются приказом ректора на основании служебной записки проректора по научной работе и информационным технологиям, предложенной руководителем НИР, ОКР (ОТР). Руководитель НИР, ОКР (ОТР) вносит предложение об установлении размера надбавок, учитывая конкретный вклад исполнителя в выполнение НИР, ОКР (ОТР). Начальник отдела финансового учета научно-исследовательской деятельности при согласовании служебной записки проверяет соответствие сумм надбавок утвержденной смете расходов на выполнение НИР, ОКР (ОТР) и наличие денежных средств.

Стимулирующие надбавки за интенсивность устанавливаются на период выполнения НИР, ОКР (ОТР), этапа НИР, ОКР (ОТР) или меньший период. Стимулирующие надбавки за дополнительный объем работ руководителю и исполнителям НИР, ОКР (ОТР) устанавливаются за период выполнения НИР, ОКР (ОТР) по факту выполнения исполнителями части работ и представления их руководителю.

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 др. основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и 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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

1.1. Надбавка за интенсивность труда

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

Размеры надбавок за интенсивность труда при выполнении НИР и ОКР (ОТР) научным работникам и работникам УлГУ, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), устанавливаются в соответствии с плановым объемом участия работника в выполнении работ, квалификацией работника (в случае НИР, это: научный задел работника по теме НИР, опыт выполнения аналогичных НИР, количество публикаций по теме НИР, их цитируемость и т.д.), а также за фактически проявленную активность в ходе решения поставленных в рамках НИР (ОКР, ОТР) задач, объем и сложность проделанных работ, полноту, новизну, оригинальность предлагаемых подходов и решений

1.2. Надбавка за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника


Надбавка устанавливается на срок выполнения данных видов работы.

1.3. 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.

1.4. 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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

результаты публикационной активности работника.

1.5. 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.

1.6. 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.

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

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

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

Может устанавливаться научным работникам, инженерно-техническому персоналу и работникам УлГУ, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), приказом ректора одновременно (как правило, по результатам работы за 1 месяц) в абсолютной сумме. Размеры надбавок за высокие результаты при выполнении НИР и ОКР (ОТР) устанавливаются в соответствии с объемом, полнотой, новизной полученных результатов, исполнением технических и иных требований, показателей и индикаторов НИР (ОКР, ОТР).

2. Надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Надбавка за наличие почетных званий и ведомственных наград


Надбавка устанавливается работникам, имеющим следующие почетные звания и ведомственные награды:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» - в размере 8% от должностного оклада;

- Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный художник РФ», «Народный артист РФ», «Народный художник РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный артист РФ», нагрудный знак «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», знак «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 4% от должностного оклада.

Надбавки за почетные звания, ведомственные награды могут устанавливаться всем категориям работников (за исключением работников структурных подразделений, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, у которых наличие почетного звания учитывается при установлении оклада), 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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

устанавливается по одному из оснований.

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

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

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

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

2.2.4. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов.

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

Минимальная сумма баллов для установления стимулирующей выплаты не может быть ниже минимального порогового значения эффективности, которое принимается равным 150 баллам.

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

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

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

2.2.7. 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.

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

2.2.9. 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.


2.2.10. Сумма ежемесячной надбавки по результатам балльно-рейтинговой оценки рассчитывается путем умножения суммы баллов работника за отчетный период (от 150 до 500 баллов) на стоимость 1 балла.

2.2.11. Расчет баллов балльно-рейтинговой оценки ППС, оценка результатов работника за отчетный период, верификация показателей осуществляется с использованием автоматизированной системы сбора и учета показателей (далее – Система).

2.2.12. Управление информационных технологий и телекоммуникаций осуществляет в Системе заполнение (актуализацию) базы данных ППС, кафедр, факультетов и институтов, а также иной информации, необходимой для расчета баллов по состоянию на 1 января отчетного года.

2.2.13. Работники из категории ППС, кураторы от подразделений вносят отчетные данные и подтверждающие документы в Систему через личные кабинеты.

2.2.14. Информация об опубликованных учебниках и учебных пособиях, монографиях,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

статьях, документах на РИД вносится путем заполнения соответствующих баз данных (внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС/НПР УлГУ).

Система осуществляет обработку введенной информации, группировку ее по кафедрам, факультетам и институтам, расчет баллов по каждому из показателей и в целом результирующих баллов по всем категориям участников, отображает это в соответствующих полях.

2.2.15. 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.

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

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

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

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.

2.2.17. 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.

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

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


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

2.3.1. 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.

2.3.2 Для директоров институтов и деканов факультетов, указанных в Приложении 12, основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем шести плановых значений из девяти показателей указанного перечня.

Для директоров институтов, деканов факультетов, указанных в Приложении 13, основанием для установления стимулирующей выплаты является обязательное выполнение двух утвержденных показателей.

Для директора филиала основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем пяти плановых значений из шести показателей перечня, указанного в Приложении 19. Не выполнение планового значения по

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

обязательному показателю является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты директору филиала.

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

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

2.3.5. Для заведующих кафедрами, указанных в Приложении 14, основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем четырех показателей из шести показателей эффективности.

2.3.6. Для заведующих кафедрами, указанных в Приложении 15, основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем двух показателей из трех показателей эффективности.

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

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

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

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

2.3.11. 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.

2.3.12. 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.


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

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

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

2.4.1. Балльно-рейтинговая оценка применяется для преподавателей, концертмейстеров подразделений, реализующих образовательные программы СПО.

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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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

2.4.4. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов.

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

Минимальная сумма баллов для установления стимулирующей выплаты не может быть ниже минимального порогового значения эффективности, которое принимается равным 50 баллам.

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

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

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

2.4.7. 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.

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

2.4.9. 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.

2.4.10. Сумма ежемесячной надбавки по результатам балльно-рейтинговой оценки рассчитывается путем умножения суммы баллов работника за отчетный период (от 50 до 500 баллов) на стоимость 1 балла.

2.4.11. Расчет баллов балльно-рейтинговой оценки преподавателей СПО, оценка результатов работника за отчетный период, верификация показателей осуществляется с использованием автоматизированной системы сбора и учета показателей.


2.4.12. Управление информационных технологий и телекоммуникаций осуществляет в Системе заполнение/актуализацию базы данных преподавателей по подразделениям СПО, а также иной информации, необходимой для расчета баллов, по состоянию на 1 января отчетного года.

2.4.13. Работники из категории преподавателей СПО, кураторы от подразделений вносят отчетные данные и подтверждающие документы в Систему через личные кабинеты.

2.4.14. 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.

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

2.4.16. За внесение недостоверной информации (размещение недостоверных

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

подтверждающих документов) в систему оценки показателей, выявленных при проведении мероприятий внутреннего контроля, к виновным лицам применяются меры дисциплинарного взыскания.

2.4.17. 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.

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

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

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

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

2.5.3. Основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем двух плановых значений из четырех показателей эффективности указанного перечня.

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

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

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

2.5.7. 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.


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

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

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

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

2.6.1. 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.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

2.6.2. Размер стимулирующей надбавки устанавливается на учебный год приказом ректора. Показатели эффективности работы руководителей ОПОП, периоды и порядок оценки эффективности работника приведены в Приложении 18.

2.6.3. Надбавка выплачивается ежемесячно, устанавливаются два периода назначения надбавки: первое полугодие – с 1 сентября учебного года до 1 марта соответствующего учебного года, второе полугодие – с 1 марта по 31 августа учебного года. Подведение итогов оценки эффективности руководителей ОПОП осуществляется за первое полугодие в срок до 15 марта, за год – в срок до 10 октября.

2.6.4. 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. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой во втором полугодии, будет составлять 100% утвержденного размера (70% доплачивается за первый период и 30% составляет авансовая выплата за второй период). Выполнением показателей эффективности за семестр считается полное выполнение показателя Приложения 18 №1.

При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за учебный год одновременно выплачивается премия в размере 70% утвержденного размера надбавки из расчета 6 месяцев второго периода. Выполнением показателей эффективности за год считается полное выполнение показателей Приложения 18 №№1-6 и выполнение одного из двух показателей №№7,8. В случае не выполнения показателя №6, решение об его учете при подведении итогов оценки эффективности руководителей ОПОП принимается на заседании комиссии».

2.6.5. За первый период размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой руководителю ОПОП, *полностью выполнившему* в срок показатели за прошедший учебный год, составляет 70% от утвержденного размера стимулирующей выплаты. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за семестр размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой во втором периоде, будет составлять 100% утвержденного размера (30% доплачивается за первый период и 70% составляет авансовая выплата за второй период). Выполнением показателей эффективности за семестр считается полное выполнение показателя Приложения 18 №1.

При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за учебный год одновременно выплачивается премия в размере 30% утвержденного размера надбавки из расчета 6 месяцев второго периода. Выполнением показателей эффективности за год считается полное выполнение показателей Приложения 18 №№1-6 и выполнение одного из двух показателей №№7,8. В случае не выполнения показателя №6, решение об его учете при подведении итогов оценки эффективности руководителей ОПОП принимается на заседании комиссии.


3. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

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.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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% (приказ Минздрава РФ от 28.08.2008 № 463).

3.3. Надбавка работникам университета ко Дню Знаний

Надбавка устанавливается одновременно 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;
- 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 Университета (квартал, полугодие, год);
- поощрительных выплат разового характера.

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

4.2. Объем средств на премирование (премиальный фонд) по итогам работы УлГУ (квартал, полугодие, год) формируется в разрезе структурных подразделений пропорционально фонду должностных окладов штатных работников данных структурных подразделений, в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда. Уменьшение премиального фонда, рассчитанного по подразделениям, производится по решению ректора при невыполнении структурными подразделениями установленных показателей и критериев, с учетом целевых показателей эффективности работы УлГУ.

4.3. Премия штатному сотруднику подразделения не выплачивается либо её размер уменьшается при наличии документального подтверждения некачественного выполнения должностных обязанностей на основании служебной записки, представленной руководителем структурного подразделения. Указанный сотрудник должен быть ознакомлен с содержанием служебной записки.

4.4. Премиальный фонд по итогам работы УлГУ (за год, за полугодие, за квартал) распределяется в разрезе структурных подразделений и категорий персонала по следующим показателям:

- основная деятельность сотрудника (75 % от премиального фонда);
- исполнительская дисциплина (20% премиального фонда - для образовательных структурных подразделений, 25% премиального фонда - для прочих структурных подразделений).


4.5. Особенности премирования категорий персонала:

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.

4.5.3. Премирование проректоров (главного бухгалтера) по итогам работы (квартал, полугодие, год) производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности, а также при условии качественного выполнения своих основных задач и функций подразделений, непосредственно подчиненных проректору.

Виды и значения показателей эффективности по основной деятельности проректоров для премирования по итогам работы (квартал, полугодие, год)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

утверждаются приказом ректора на финансовый год. С учетом распределения направлений деятельности между проректорами ректор поручает каждому из них выполнение одной или нескольких задач, поставленных перед образовательным учреждением. При необходимости основная задача может быть разделена на подзадачи, выполнение которых будет поручено двум и более проректорам. Конкретные значения показателей отражаются в трудовом договоре каждого проректора.


Решение о премировании принимается на основании отчетности, содержащей информацию о выполнении показателя эффективности деятельности. При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии может быть уменьшен (либо премия отменена).

Для анализа выполнения показателей эффективности деятельности проректоров приказом ректора создается комиссия УлГУ. Председателем комиссии является ректор. В состав комиссии входят: первый проректор-проректор по учебной работе, проректор по научной работе, проректор по экономике и финансам, начальник финансово-экономического управления.

4.5.4. Виды показателей для установления разовых поощрительных выплат проректорам:

- эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание вуза, административное управление вузом, финансово-экономическое обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет; успешное прохождение процедур внешних и внутренних аудитов;
- своевременная и качественная подготовка отчетных материалов;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и поручений ректора Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и поручений ректора;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед университетом, получение звания Заслуженный работник УлГУ (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008);
- качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону;
- эффективная работа по обеспечению процесса оказания платных образовательных услуг и прочих услуг;
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- успешное прохождение университетом процедур государственной, общественной аккредитации;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах.

4.5.5. Премирование директоров (института, филиала, структурного подразделения, реализующего программы СПО), директоров центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов по итогам


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

работы (квартал, полугодие, год) осуществляется приказом ректора. Премирование производится при условии качественного выполнения основных задач и функций руководимых подразделений, и с учетом исполнительской дисциплины руководителя (соблюдение сроков исполнения поручений (кроме поручений, отложенных по объективным причинам). Информация о соблюдении сроков исполнения поручений за соответствующий период работы предоставляется управлением документационного обеспечения.

На цели премирования по итогам работы направляется до 5 % премиального фонда подразделения.

4.5.6. Показателями эффективности работы директоров (института, филиала, структурного подразделения, реализующего программы СПО), директоров центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов для целей установления разовых поощрительных выплат могут являться:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс;
- 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;
- 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.);
- особые заслуги перед университетом, получение званий (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008): Заслуженный профессор УлГУ, Заслуженный преподаватель УлГУ;
- участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;
- участие в организации и проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук.
- своевременная и качественная подготовка отчетных материалов;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства университета;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и заданий руководства университета;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- успешное прохождение подразделением процедур государственной, профессионально-общественной аккредитации;
- успешное прохождение процедур внешнего и внутреннего аудита;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

4.5.7. Премирование ППС и преподавателей СПО по итогам работы (квартал, полугодие, год) осуществляется приказом ректора по представлению директора (института, филиала, структурного подразделения, реализующего программы СПО), директоров центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов на основании решения комиссии учебного подразделения. Премирование производится при условии качественного выполнения своих основных задач и функций, без нарушений учебного процесса по вине преподавателя и с учетом исполнительской дисциплины работника (соблюдение сроков исполнения поручений (кроме поручений, отложенных по объективным причинам). Информация о соблюдении сроков исполнения поручений за соответствующий период работы предоставляется управлением документационного обеспечения.


4.5.8. Показателями эффективности работы ППС и преподавателей СПО для целей установления разовых поощрительных выплат являются:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс;
- 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;
- 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.);
- особые заслуги перед университетом, получение званий (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008): Заслуженный профессор УлГУ, Заслуженный преподаватель УлГУ;
- участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;
- участие в организации и проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства университета;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и заданий руководства университета.

4.5.9. Премирование научных работников по итогам работы (квартал, полугодие, год) осуществляется приказом ректора по представлению проректора по научной работе.

4.5.10. Показателями эффективности работы научных работников для целей установления разовых поощрительных выплат являются:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в научно-исследовательский процесс;
- занятые призовые места в рейтинге университета или института (факультета) – на основании решения Учёного совета УлГУ, а также в рейтинге исполнительской дисциплины;
- значимые достижения в научной и других видах деятельности;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- 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.);
- особые заслуги перед университетом, получение званий (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008): Заслуженный профессор УлГУ, Заслуженный преподаватель УлГУ;
- участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;
- участие в организации и проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- «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».


4.5.11. Премирование по итогам работы прочих категорий сотрудников осуществляется приказом ректора по представлению проректора по направлению (руководителя структурного подразделения) на основании решения комиссии подразделения.

Показателями для премирования по итогам работы (квартал, полугодие, год) являются:

- по основной деятельности сотрудника: своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей в течение периода, за который осуществляется премирование.
- по исполнительской дисциплине: соблюдение сроков исполнения поручений (кроме поручений, отложенных по объективным причинам). Информация о соблюдении сроков исполнения поручений за соответствующий период работы предоставляется управлением документационного обеспечения.

4.5.12. Показателями эффективности работы прочих категорий сотрудников для целей установления разовых поощрительных выплат могут являться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание вуза, административное управление вузом, финансово-экономическое обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет; выполнение обязанностей внутреннего аудитора, при реализации программы проведения внутренних аудитов СМК;
- своевременная и качественная подготовка отчетных материалов;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства университета (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и заданий руководства университета (структурного подразделения);

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед университетом, получение звания Заслуженный работник УлГУ (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008);
- качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону;
- эффективная работа по обеспечению процесса оказания платных образовательных услуг и прочих услуг;
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- высокие показатели в смотрах, конкурсах.

4.6. Для распределения премиального фонда по итогам работы за квартал, полугодие, год и анализа выполнения показателей эффективности в структурных подразделениях (службы проректоров, институты, самостоятельные факультеты, подразделения, напрямую подчиняющиеся ректору) приказом ректора создаются комиссии. Комиссии возглавляют: проректор по направлению, директор (института, филиала, структурного подразделения, реализующего программы СПО), директор центра, декан самостоятельного факультета. По результатам работы комиссии подписывается протокол.


4.7. Руководитель структурного подразделения представляет в отдел труда и заработной платы служебную записку о премировании работников. К служебной записке прикладывается протокол заседания комиссии по распределению премиального фонда. Начальник отдела труда и заработной платы определяет источник финансирования, после чего направляет служебную записку проректору по экономике и финансам для согласования. Проректор по экономике и финансам после согласования служебной записки представляет её на утверждение ректору УлГУ. После утверждения служебной записки ректором УлГУ проректор по экономике и финансам вносит ректору УлГУ проект приказа о премировании.

4.8. Разовые поощрительные выплаты осуществляются по приказу ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, согласованной с проректором по направлению, с указанием показателя, являющегося основанием для премирования, и с учетом конкретного вклада работника в выполнение данной работы (коэффициент участия).

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 2


Размеры должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	1	Ассистент	23 800
2	2	Старший преподаватель	26 250
2	3	Доцент	29 400
2	3	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент» или «профессор»	38 320
2	4	Профессор	33 400
2	4	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и (или) ученое звание «доцент» или «профессор»	33 400
2	4	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	42 750
2	4	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	44 500
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и (или) ученое звание «доцент» (либо приравненные к ним почетные звания)	35 000
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и (или) ученое звание «профессор»	49 140
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую степень кандидата наук и (или) ученое звание «доцент» (либо приравненные к ним почетные звания)	37 800
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую степень доктора наук и (или) ученое звание «профессор»	50 780

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 3


**Размеры должностных окладов
работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного
персонала и руководителей подразделений**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Диспетчер	14 600
1	2	Специалист по учебно-методической работе 2к.	15 700
1	3	Специалист по учебно-методической работе 1к.	17 200
2	1	Директор (центры,СК,СОК,представительство, студенческое бюро)	23 800
2	1	Заместитель директора (центры,СК,представительство,СОК, студенческое бюро)	21 420
2	1	Заведующий сектором	23 800
2	1	Заведующий компьютерным классом	23 800
2	1	Заведующий лабораторией	23 800
2	1	Заведующий отделением	23 800
2	1	Руководитель производственной практики	23 800
2	1	Помощник президента	23 800
2	1	Помощник ректора	23 800
2	1	Помощник проректора	23 800
2	1	Заведующий студенческим клубом	23 800
2	1	Заведующий спортивным клубом	23 800
2	3	Директор (подразделение, реализующее программы среднего профессионального образования)	29 400
2	3	Директор (подразделения имеющего в своём составе отделы) (Изд.центр,библ.,ЦИО,столовая)	29 400
2	3	Заместитель директора	26 460
2	3	Начальник управления	29 400
2	3	Заместитель начальника управления	26 460
2	3	Советник при ректорате	29 400
2	3	Ученый секретарь	29 400
2	6	Директор (филиала)	37 800
2	6	Заместитель директора (филиала)	34 020

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №4


Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Санитарка	13 140
1	1	Сестра-хозяйка	13 140
2	1	Медицинский регистратор	13 200
2	1	Медицинский статистик	13 200
2	2	Лаборант	14 300
2	3	Медицинская сестра	15 400
2	3	Медицинская сестра по массажу	15 400
2	3	Медицинская сестра по физиотерапии	15 400
2	3	Медицинский лабораторный техник	15 400
3	2	Врач-гинеколог-акушер	26 600
3	2	Врач-уролог	26 600
3	2	Врач-ультразвуковой диагност	26 600
3	2	Врач-кардиолог	26 600
3	2	Врач-невролог	26 600
3	2	Врач-офтальмолог	26 600
3	2	Врач-психотерапевт	26 600
3	2	Врач-отоларинголог	26 600
3	2	Врач-физиотерапевт	26 600
3	2	Врач-стоматолог	26 600
3	2	Врач-специалист	26 600

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №5


**Размеры должностных окладов
работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам
среднего профессионального образования**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	1	Секретарь учебной части	13 400
2	2	Диспетчер	13 900
3	2	Социальный педагог	17 100
3	2	Педагог-организатор	17 100
3	2	Педагог дополнительного образования	17 100
3	2	Инструктор-методист	17 100
3	2	Тренер-преподаватель	17 100
3	2	Концертмейстер	17 100
3	2	Концертмейстер (2 квалификационная категория)	17 660
3	2	Концертмейстер (1 квалификационная категория)	17 770
3	2	Концертмейстер (высшая квалификационная категория, учёная степень к.н., звание заслуженный)	17 870
3	3	Воспитатель	17 900
3	3	Методист	17 900
3	3	Мастер производственного обучения	17 900
3	3	Педагог-психолог	17 900
3	3	Старший педагог дополнительного образования	17 900
3	4	Старший методист	19 500
3	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	19 500
3	4	Руководитель физического воспитания	19 500
3	4	Преподаватель	19 500
3	4	Преподаватель (2 квалификационная категория)	20 060
3	4	Преподаватель (1 квалификационная категория)	20 170
3	4	Преподаватель (высшая квалификационная категория, ученая степень к.н., звание заслуженный)	20 270
4	1	Заведующий лабораторией	21 400
4	1	Заведующий учебно-производственными мастерскими	21 400

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 6


**Размеры должностных окладов работников
научных исследований и разработок**

Группа должностей научно-технических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	4	Лаборант-исследователь	14 900
2	4	Стажер-исследователь (среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы)	14900
3	2	Инженер-исследователь (высшее образование в соответствующей области)	14 900

Группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
4	1	Младший научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы по специальности не менее 3-х лет	23 800
4	1	Младший научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	24 160
4	1	Научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы не менее 5 лет, наличие научных трудов	23 800
4	1	Научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	25 030
4	2	Заведующий сектором, входящим в состав управления научных исследований	27 300
4	2	Заместитель начальника лаборатории	27 300
4	2	Старший научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы по соответствующей специальности не менее 10 лет	27 300
4	2	Старший научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	27 300
4	2	Старший научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	39 920
4	3	Ведущий научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	30 800
4	3	Начальник лаборатории, имеющий ученую степень кандидата наук	30 800
4	3	Ведущий научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	43 520


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

4	4	Главный научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	44 910
4	4	Научный руководитель института (факультета)	44 910
2	6	Директор научно-исследовательского технологического института	37 800

Проректор по экономике и финансам




Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №7

**Размеры должностных окладов
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Архивариус	13 140
1	1	Кассир	13 140
1	1	Комендант	13 140
1	1	Паспортист	13 140
1	2	Кассир старший	13 400
2	1	Администратор	13 800
2	1	Инспектор	13 800
2	1	Инспектор-делопроизводитель	13 800
2	1	Лаборант	13 800
2	1	Техник-лаборант	13 800
2	1	Техник	13 800
2	2	Администратор старший	15 100
2	2	Заведующий архивом	15 450
2	2	Заведующий складом	15 450
2	2	Инспектор старший	15 100
2	2	Лаборант старший	15 100
2	3	Заведующий производством	16 300
2	3	Заведующий правовой клиникой	16 300
2	3	Заведующий столовой	16 300
2	3	Заведующий общежитием	16 300
2	3	Техник 1к.	16 300
2	3	Техник-лаборант 1к.	16 300
2	4	Заведующий виварием	17 100
2	4	Механик	17 100
2	5	Начальник гаража	18 200
2	5	Заместитель начальника гаража	16 380
2	5	Начальник участка	18 540
3	1	Инженер	19 600
		Инженер по охране труда и технике безопасности	19 600
3	1	Менеджер по персоналу	19 600
3	1	Специалист по кадрам	19 600


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

3	1	Специалист по гражданской обороне	19 600
3	1	Переводчик	19 600
3	3	Бухгалтер 1к.	22 400
3	3	Бухгалтер-ревизор 1к.	22 400
3	3	Инженер 1к.	22 400
3	3	Инженер-программист 1к.	22 400
3	3	Программист 1к.	22 400
3	3	Специалист 1к.	22 400
3	3	Специалист по связям с общественностью 1к.	22 400
3	3	Экономист 1к.	22 400
3	3	Эколог 1к.	22 400
3	3	Электроник 1к.	22 400
3	3	Юрисконсульт 1к.	22 400
3	4	Бухгалтер ведущий	23 900
3	4	Документовед ведущий	23 900
3	4	Инженер ведущий	23 900
3	4	Инженер ведущий по качеству	23 900
3	4	Инженер ведущий по проектно-сметной работе	23 900
3	4	Инженер-энергетик ведущий	23 900
3	4	Инженер по метрологии ведущий	23 900
3	4	Программист ведущий	23 900
3	4	Психолог ведущий	23 900
3	4	Специалист ведущий	23 900
3	4	Специалист по нормированию и оплате труда	23 900
3	4	Специалист по закупкам ведущий	23 900
3	4	Эколог ведущий	23 900
3	4	Экономист ведущий	23 900
3	4	Электроник ведущий	23 900
3	4	Юрисконсульт ведущий	23 900
3	5	Заместитель главного бухгалтера	26 780
4	1	Начальник отдела	27 800
4	1	Заместитель начальника отдела	25 020
4	1	Начальник штаба ГО	27 800
4	2	Главный инженер	29 100

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №8

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
3		Библиотекарь	16 400
3		Главный библиограф	16 400
3		Главный библиотекарь	16 400
3		Концертмейстер (вокал, балет)	16 400
3		Аккомпаниатор-концертмейстер	16 400
4		Заведующий музеем	18 600

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Приложение № 9


Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
3	1	Корреспондент	16 000
3	1	Фотокорреспондент	16 000
3	2	Дизайнер	16 900
3	2	Редактор	16 900
3	2	Редактор научный	16 900
3	2	Редактор художественный	16 900
3	4	Редактор 1к.	19 000
4	1	Редактор отдела	19 800
4	3	Главный редактор	21 500

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 10


**Размеры должностных окладов
общеотраслевых профессий рабочих**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Грузчик	13 140
1	1	Дворник	13 140
1	1	Кастелянша	13 140
1	1	Кладовщик	13 140
1	1	Контролёр-кассир	13 140
1	1	Кухонный рабочий	13 140
1	1	Матрос-спасатель	13 140
1	1	Мойщик посуды	13 140
1	1	Оператор стиральных машин	13 140
1	1	Плотник	13 140
1	1	Прачка	13 140
1	1	Столяр	13 140
1	1	Слесарь-сантехник	13 140
1	1	Уборщик служебных помещений	13 140
1	1	Цветовод	13 140
2	1	Аккумуляторщик	14 000
2	1	Водитель автомобиля	14 000
2	1	Повар	14 000
2	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14 000
2	1	Тракторист	14 000
2	2	Маляр	15 000
2	2	Оператор теплового пункта	15 000
2	2	Электромеханик линейных сооружений связи и абонентских устройств	15 000
2	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15 000
2	4	Переплетчик	18 000
2	4	Печатник плоской печати	18 000
2	4	Слесарь КИП и автоматики	18 000
2	4	Токарь	18 000
2	4	Электрогазосварщик	18 000

Проректор по экономике и финансам




Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 11

**Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности
работников из категории профессорско-преподавательского состава**


№	Наименование рейтингового показателя	Количество баллов	Подтверждающие (отчетные) документы	Должностные лица, ответственные за верификацию показателей	Примечание
	Блок 1. Образовательная деятельность				
1.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях с грифом УМО	30	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. 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-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


2.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях (за исключением п.1)	5	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. 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-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
3.	Печатный лист в электронных учебниках и учебных пособиях	5	Не требуется	Начальник отдела разработки электронных изданий	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет начальник отдела разработки электронных изданий. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
4.	Участие в разработке материалов новой ОПОП (лицензирование, новый профиль или направленность, новый ФГОС)	100	Выписка из заседания кафедры	Заведующий кафедрой	Количество баллов делится пропорционально на рабочую группу
5.	Участие в разработке новой программы ДПО, ДО (в том числе для школьников) (при условии её практической реализации)	30	Скан приказа о зачислении слушателей. Скан титула утвержденной программы ДПО, ДО	Начальник УМУ	Количество баллов делится пропорционально на рабочую группу
6.	Статья в научных журналах, рекомендуемых ВАК Минобрнауки России, в соавторстве со студентами	20	Список статей в журналах из 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 и указанием, кто из соавторов является студентом	Зав. сектором НИРС	Заполняется одним из авторов путем внесения в соответствующие поля наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ППС/НПР УлГУ. Система автоматически отображает публикацию в соответствующих разделах соавторов. Количество баллов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета.
7.	Руководство призером (победителем, лауреатом) международных и всероссийских студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей	10 за 1 студента	Скан диплома призера (победителя, лауреата) международных и всероссийских студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей. Документ, подтверждающий руководство студентом	Зав. сектором НИРС	В случае если руководство студентом (командой студентов) осуществляло несколько работников из числа ППС, количество баллов делится пропорционально числу ППС.
8.	Зачетная единица в онлайн-курсе	5, но не более 20 на один ОК	Не требуется	Начальник отдела разработки электронных изданий	Значения показателя выставляются начальником отдела разработки электронных изданий, количество баллов делится на количество составителей ОК
9.	Разработка и практическая реализация Университетских курсов по выбору	20 за один УКВ	Приказ о результатах работы Комиссии по приемке курсов.	Начальник УМУ	При разработке УКВ группой авторов, количество баллов делится пропорционально числу авторов
10.	Отсутствие учебно-методических материалов по закрепленным за работником дисциплинам	-250	Не требуется	Директор НБ	Балл выставляется директором НБ
11.	Отсутствие (полное или частичное) разработанных (или актуализированных) РПД и ФОС по закрепленным за работником дисциплинам до начала	-250	Не требуется	Директор ЦМК	Балл выставляется директором ЦМК

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


	учебного года				
	Блок 2. Научная деятельность				
12.	Монография сотрудника	50	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. Сотрудник - автор монографии должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета, если иное не оговорено в публикации
13.	Защита кандидатской диссертации под руководством сотрудника	150	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Баллы выставляет начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации. Местом выполнения диссертации должен быть УлГУ. За каждую защиту начисляется 150 баллов при наличии приказа

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					Минобрнауки РФ или организации, при которой действует диссертационный совет с правом самостоятельного присуждения ученых степеней, о выдаче диплома кандидата наук (с даты приказа).
14.	Защита докторской диссертации при официальном консультировании сотрудника	200	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Баллы выставляет начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации. Местом выполнения диссертации должен быть УлГУ. За каждую защиту начисляется 200 баллов при наличии приказа Минобрнауки РФ или организации, при которой действует диссертационный совет с правом самостоятельного присуждения ученых степеней, о выдаче диплома доктора наук.
15.	Защита сотрудником собственной кандидатской диссертации	200	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Баллы выставляет начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации. Начисляется 200 баллов

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					при наличии приказа Минобрнауки РФ или организации, при которой действует диссертационный совет с правом самостоятельного присуждения ученых степеней, о выдаче диплома кандидата наук (с даты приказа).	
16.	Защита сотрудником собственной докторской диссертации	400	Не требуется	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации	Баллы выставляет начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации. Начисляется 400 баллов при наличии приказа Минобрнауки РФ или организации, при которой действует диссертационный совет с правом самостоятельного присуждения ученых степеней, о выдаче диплома доктора наук.	
17.	Статья сотрудника в журнале, проиндексированном Web of Science, Scopus по квартилям	Q1	150	Не требуется	Сотрудник УНИ (назначается начальником УНИ)	Базу статей заполняет сотрудник УНИ. Система автоматически отображает статьи в соответствующих разделах соавторов, кафедр, факультетов и институтов, в т.ч.
		Q2	120			
		Q3	75			
		Q4	60			
		Без квартиля	40			

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


						<p>рассчитанные значения показателей и баллов. Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Право на документ, подтверждающий право интеллектуальной собственности (заявку) должно принадлежать УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета. Статьи, опубликованные в предыдущих годах, но проиндексированные в системах научного цитирования в отчетном году, учитываются в отчетном году.</p>
18.	Статья сотрудника в журналах из перечня ВАК Минобрнауки России (за исключением проиндексированных Web of Science, Scopus)	15	Список статей в журналах из 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	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/НПР УлГУ. Система автоматически	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


			печать, если указан конкретный номер отчетного года		отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов.	
19.	Научная публикация сотрудника (за исключением входящих в перечень ВАК) в изданиях, индексируемых РИНЦ, и зарубежных изданиях	3, но не более 10 в сумме	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, для публикаций в зарубежных изданиях (при отсутствии сведений о публикации на сайте elibrary.ru) допускается прикрепить в качестве подтверждающего документа скана публикации с выходными данными или ссылки на публикацию с официального сайта зарубежного издания	Начальник УНИ	Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета.	
20.	Заявка сотрудника на объект интеллектуальной собственности	4	Не требуется	Зав. сектором коммерциализации	Базу заявок заполняет зав. сектором коммерциализации. Система автоматически 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.	
21.	Документ, подтверждающий право интеллектуальной собственности, при авторстве сотрудника	изобретение	45			Не требуется
		полезная модель	30			
		программы для ЭВМ, баз данных, топологий интегральных микросхем	15			

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета
22.	1 тыс. руб. средств, привлеченных в рамках хозяйственных договоров с предприятиями, заключенных на выполнение НИОКР	0,3	Не требуется	Начальник отдела финансового учета научной деятельности	Значения показателя выставляются начальником отдела финансового учета научной деятельности. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях. Сумма гранта (договора) распределяется без остатка между руководителем и всеми исполнителями (указанными в научно-техническом отчете) в соответствии с пропорциями оплаты труда участников проекта
23.	1 тыс. руб. средств, привлеченных в УлГУ в рамках научных программ и грантов, в том числе в части накладных расходов грантов РФФИ	0,2			
24.	1 тыс. руб. средств, привлеченных на НИОКТР в УлГУ и затраченных на оплату труда студентов УлГУ	0,5	Не требуется	Зав. сектором НИРС	Значения показателя выставляются зав. сектором НИРС только для руководителей НИОКТР. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


						соответствующих полях
25.	Работа в одном диссертационном совете УлГУ, при отсутствии замечаний к работе совета в отчетном году со стороны ВАК	Председатель	20	Справка за подписью ученого секретаря дис.совета	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
		Зам. председателя	15			
		Ученый секретарь	15			
		Член дис.совета	10			
26.	Членство в диссертационном совете других вузов		10	Справка за подписью ученого секретаря дис.совета	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
Блок 3. Творческие достижения						Применяется для ППС ФКИ
27.	Участие в международных художественных выставках, получение наград за участие в международных конкурсах, фестивалях (лауреат, победитель, призер)		30	Скан диплома лауреата, победителя, призера или иного документа, подтверждающего получение награды, публикация в каталоге, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др.	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
28.	Участие во всероссийских выставках, получение наград за участие во всероссийских конкурсах, фестивалях (лауреат, победитель, призер)		15	Скан диплома лауреата, победителя, призера или иного документа, подтверждающего получение награды, публикация в каталоге, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др.	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
29.	Участие в региональных, областных выставках, получение наград за участие в региональных,	3 балла за каждое		Скан диплома лауреата, победителя, призера или	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


	областных конкурсах, фестивалях (лауреат, победитель, призер)	мероприятие, но не более 10	иногo документа, подтверждающего получение награды, публикация в каталоге, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др.		заведующим кафедрой
30.	Персональная художественная выставка, сольный концерт в учреждениях культуры в рамках профессиональной деятельности	50	Афиша, программа концерта, ссылки на мероприятие в сети Интернет и др. с указанием аффилированности УлГУ	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
Блок 4. Прочие достижения					
31.	Присвоение звания «Заслуженного деятеля» (по отраслям) в отчетном периоде	100	Скан документа, подтверждающего присвоение звания	Начальник УП	
32.	Российская или международная награда, премия в области науки, образования, культуры и спорта (только высшие награды)	40	Скан документа, подтверждающего получение награды (премии)	Начальник УП	
33.	Руководство грантом (проектом, договором (за исключением научных грантов), полученным (заключенным) на конкурсной основе, в расчете на 1 тыс. руб. привлеченных целевых средств	0,2	Скан договора, документ, подтверждающий победу поданной заявки в конкурсе	Начальник ПФО	Значения показателя выставляются начальником ПФО. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях
34.	Иные достижения (суммарно):		0-100		
34.1	Профориентационная работа со школами, учреждениями СПО, кружковая работа, работа в приемной комиссии.	10-50	Не требуется	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
34.2	Организация НИРС (студенческие конференции,	1-10	Скан приказа о проведении	Заведующий	Количество баллов выставляется

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


	олимпиады, публикации и пр.)		мероприятия, скан публикаций с указанием фамилий студентов	кафедрой	заведующим кафедрой
34.3	Организация внеучебной деятельности студентов (культурные, спортивные, развлекательные, командообразующие мероприятия и т.п.)	1-10	Скан приказа о проведении мероприятия и др. документы	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
34.4	Опубликованные результаты внеаудиторной и внеучебной творческой работы со студентами (постановка студенческих спектаклей; подготовка отчетных концертов, выставок; создание новых программ студенческих ансамблей и оркестров; создание музыкально-поэтических композиций, представлений; организация студенческих выставок и фестивалей и др.)	1-10	Не требуется	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
34.5	Организация научных мероприятий на базе института, факультета, международных и всероссийских мероприятий (конференции, форумы и пр.)	10-50	Скан приказа о проведении мероприятия	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
34.6	Экспертная и общественная деятельность (участие в экспертных советах, общественных советах при Губернаторе, Правительстве, рабочих группах и т.п.)	1-10	Скан приказа, распоряжения, постановления, иного документа, подтверждающего деятельность работника	Начальник управления стратегического развития	Количество баллов выставляется начальником управления стратегического развития
34.7	Членство в редколлегиях (редсоветах) журналов, входящих в Scopus/WoS и ВАК	30	Скан документа, подтверждающего деятельность работника	Проректор по ИР	Количество баллов выставляется проректором по ИР
34.8	Работа в экспертных комиссиях ВАК, Рособнадзора, РГНФ, РФФИ	1-50	Скан приказа, свидетельства, диплома и т.п.	Проректор по ИР	Количество баллов выставляется проректором по ИР

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

34.9	Оппонирование и рецензирование одной диссертаций	10	Скан автореферата диссертации (при оппонировании). Заключение диссертационного совета на диссертацию (возможно и для оппонирования и для рецензирования)	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой
34.10	Руководство проектным заданием из банка учебных проектов УлГУ, выполняемым группой студентов не менее 5 чел.	20	Скан паспорта проекта	Заведующий кафедрой	Количество баллов выставляется заведующим кафедрой, если проект является междисциплинарным, то баллы делятся пропорционально между руководителями
34.11	Руководство проектом, утвержденным дирекцией Программы развития, реализуемым в рамках программы развития	1-100 – для стратегических проектов; 1-60 – для проектов, направленных на развитие университета (проектов развития);	Скан утвержденного паспорта проекта	Проректор по ИР	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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


34.12	Участие в выполнении проекта, утвержденного дирекцией Программы развития, реализуемого в рамках программы развития	1-30	Скан паспорта проекта	Проректор по ИР	Сотрудник должен быть включен в состав команды проекта. Баллы начисляются один раз вне зависимости от количества проектов, в которых участвует сотрудник. В случае работы по нескольким проектам начисляется наибольшее значение из набранных по всем проектам баллов
34.13	Участие в качестве ответственного за мероприятие в проведении олимпиад и других мероприятий федерального уровня для школьников, проводимых на базе УлГУ	50	Скан приказа о проведении мероприятия	Проректор по ДООПС	Количество баллов выставляется проректором по ДООПС

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


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
1	Процент выполнения плана приема (бюджет)	%	100	УМУ
2.	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
3.	Численность НПП (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук в расчете на 100 студентов по всем формам обучения	Ед.	≥ 6	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	%	≥ 13	УМУ
5.	Количество статей сотрудников подразделения, проиндексированных Web of Science и Scopus, в расчете на 1 ставку ППС подразделения	Ед.	$\geq 0,2$	Количество статей рассчитывается с учетом авторского вклада, как сумма по каждой статье долей авторов подразделения (кафедры) в количестве авторов статьи – сотрудников УлГУ, деленная на приведенную к

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


				числу ставок численность ППС подразделения на 01 октября отчетного года, с учетом внешних и внутренних совместителей.
6.	Объем дохода университета от выполнения НИР и НИОКР, непосредственно выполненных ППС кафедр, в расчете на 1 ставку ППС подразделения	Руб.	$\geq 52\ 000$	Система автоматически рассчитывает показатель, отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (с учетом внешних и внутренних совместителей) ППС подразделения на 1 октября отчетного года.
7.	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на очную форму обучения в отчетном периоде	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
8.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ
9.	Выполнение установленного минимального порога показателя приема на внебюджетные места по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры по очной форме в отчетном году	Ед.	В соответствии с приказом ректора	Служба проректора по ДООПС

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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
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.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


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 и ФОС по закрепленным за работниками кафедры дисциплинам, практикам, ГИА и организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	УМУ
2.	Организация размещения ВКР текущего года выпуска в ЭБС университета в срок до 1 сентября	%	100	НБ
3.	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	%	≥ 65	УМУ
2.	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	%	≥ 13	УМУ
3.	Количество статей сотрудников кафедры, проиндексированных Web of Science или Scopus, на 1 ППС	ед.	≥ 0,2	Количество статей рассчитывается с учетом авторского вклада, как сумма по каждой статье долей авторов подразделения (кафедры) в количестве

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


				авторов статьи – сотрудников УлГУ, деленная на приведенную к числу ставок численность ППС подразделения (кафедры) на 01 октября 2019 года с учетом внешних и внутренних совместителей.
4.	Объем дохода университета от выполнения НИР и НИОКР, непосредственно выполненных научно-педагогическими работниками кафедры, в расчете на 1 ставку ППС кафедры	руб.	$\geq 52\ 000$	Система автоматически рассчитывает показатель, как отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (штатных или всех) ППС подразделения на 1 октября отчетного года, с учетом внешних и внутренних совместителей.
5.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ
6.	Выполнение установленного минимального порога показателя приема на внебюджетные места по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры по очной форме в отчетном году	Ед.	В соответствии с приказом ректора	Служба проректора по ДООПС

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 15

**Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений
(заведующий кафедрой, не являющейся 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	%	≥ 65	УМУ
2.	Количество статей сотрудников кафедры, проиндексированных Web of Science или Scopus, на 1 ППС кафедры	ед.	$\geq 0,2$	Система автоматически рассчитывает показатель, как количество статей с учетом авторского вклада, как сумма по каждой статье долей авторов подразделения (кафедры) в количестве авторов статьи – сотрудников УлГУ, деленная на приведенную к числу ставок численность ППС подразделения (кафедры) на 1 октября отчетного года с учетом внешних и внутренних совместителей

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


3.	Объем дохода университета от выполнения НИР и НИОКР, непосредственно выполненных научно-педагогическими работниками кафедры, в расчете на 1 ставку ППС кафедры	руб.	$\geq 52\ 000$	Система автоматически рассчитывает показатель, как отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (штатных или всех) ППС подразделения на 1 октября отчетного года, с учетом внешних и внутренних совместителей
----	--	------	----------------	--

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


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: - международных и всероссийских -региональных -городских -университетских	100 50 30 10	Скан диплома призера студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей	Директор	Балл выставляется директором
2.	Руководство участником студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, спортивных соревнований, эстафет, фестивалей: - международных и всероссийских -региональных -городских	30 20 10	Скан диплома участника международных и всероссийских студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей. Скан документа, подтверждающего руководство студентом.	Директор	Балл выставляется директором. В случае если руководство студентом (командой студентов) осуществляло несколько преподавателей, количество баллов делится пропорционально числу преподавателей.
3.	Успеваемость обучающихся по дисциплине не менее 90%	20	Сканы зачетно - экзаменационных ведомостей	Начальник учебного отдела	Балл выставляется начальником

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


				или зам. директора	учебного отдела или зам. директора
4.	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, конференций на базе УлГУ - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	100 50 30 10	Скан приказа	Директор	Балл выставляется директором
5.	Кружковая работа на базе университета по преподаваемой дисциплине (<i>группа от 5 чел., творческие направления – от 3 чел.</i>)	20	Скан плана работы кружка	Начальник учебного отдела или зам. директора	Балл выставляется начальником учебного отдела или зам. директора
Блок 2. Учебно-методическая работа					
6.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях с грифом УМО	30	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. 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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					отдельно по каждому соавтору-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
7.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях (за исключением п.6)	5	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. 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-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
8.	Печатный лист в электронных учебниках и учебных пособиях	5	Не требуется	Начальник отдела разработки	Базу данных с наименованиями,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


				электронных образовательных ресурсов	выходными данными заполняет начальник отдела разработки электронных изданий. 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-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
9.	Статья в научных журналах, рекомендуемых ВАК Минобрнауки России, в соавторстве со студентами	20	Список статей в журналах из 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 и указанием, кто из	Зав. сектором НИРС	Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


			соавторов является студентом		
10.	Статья сотрудника в журналах из перечня ВАК Минобрнауки России (за исключением проиндексированных Web of Science, Scopus)	15	Список статей в журналах из 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	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/НПР 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.
11.	Научная публикация сотрудника (за исключением входящих в перечень ВАК) в изданиях, индексируемых РИНЦ, и зарубежных изданиях	3, но не более 10 в сумме	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, для публикаций в зарубежных изданиях (при отсутствии сведений о публикации на сайте elibrary.ru) допускается прикрепление в качестве подтверждающего документа скана публикации с выходными данными или ссылки на публикацию с официального сайта зарубежного издания	Начальник УНИ	
12.	Опубликованные результаты творческой деятельности преподавателя (собственные музыкальные произведения, переложения для другого состава	3, но не более 10 в сумме	Скан протокола заседания ПЦК	Директор	Балл выставляется директором

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


	исполнителей – хора, ансамбля, оркестра; создание музыкально-поэтических композиций, представлений; создание новых программ ансамблей и оркестров.				
13.	Участие в разработке новой программы ДПО	30	Скан приказа о зачислении слушателей. Скан титула утвержденной программы ДПО	Начальник УМУ	Количество баллов делится пропорционально на рабочую группу
14.	Зачетная единица в онлайн-курсе	5, но не более 20 на один ОК	Не требуется	Начальник отдела разработки электронных образовательных ресурсов	Значения показателя выставляются начальником отдела разработки электронных изданий, и делятся на количество составителей ОК
15.	Выступление с докладом на научных, методических семинарах, конференциях: - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	50 30 20 10	Скан сертификата, свидетельства или иного подтверждающего документа	Директор	Балл выставляется директором
16.	Занятые призовые места преподавателем в профессиональных конкурсах, олимпиадах: - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	100 50 30 10	Скан диплома, грамоты или иного подтверждающего документа	Директор	Балл выставляется директором
17.	Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, олимпиадах: - международных и всероссийских - региональных - городских	30 20 10	Скан документа, подтверждающего участие	Директор	Балл выставляется директором
18.	Организация, проведение открытых уроков, мастер-классов, показательных занятий (при положительной		Скан приказа о проведении, протокола, рецензии	Председатель ПЦК	Балл выставляется председателем ПЦК

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

	рецензии): -региональных -университетских	30 15			
19.	Частичное отсутствие разработанных (или актуализированных) РП УД (РП ПМ) и ФОС по закрепленным за работником учебным дисциплинам (профессиональным модулям), практикам, ГИА до начала учебного года	-100	Не требуется	Директор ЦМК	Балл выставляется директором ЦМК
20.	Отсутствие учебно-методических материалов по закрепленным за работником учебным дисциплинам (профессиональным модулям)	-100	Не требуется	Директор НБ	Балл выставляется директором НБ
Блок 3. Воспитательная работа					
21.	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	Начальник отдела по воспитательной работе или зам. директора	Балл выставляется начальником отдела по воспитательной работе или зам. директора
22.	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	Начальник отдела по ВР или зам. директора	Балл выставляется начальником отдела по ВР или зам. директора
Блок 4. Прочие достижения					
23.	Присвоение регионального звания «Заслуженный» (по отраслям) в отчетном периоде	40	Скан подтверждающего документа	Начальник УП	Балл выставляется начальником УП
24.	Российская или международная награда, премия в области науки, образования, культуры и спорта	40	Скан подтверждающего документа	Начальник УП	Балл выставляется начальником УП
25.	Руководство грантом (проектом, договором (за исключением научных грантов), полученным (заключенным) на конкурсной основе, в расчете на 1 тыс. руб. привлеченных целевых средств	0,2	Скан договора, документа, подтверждающий победу поданной заявки в конкурсе	Начальник ПФО	Значения показателя выставляются начальником ПФО. Система

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях.
	Иные достижение (суммарно):	0-50			
26.	Профориентационная работа с ДШИ, СОШ, работа в приемной комиссии.	5-30	Скан приказа, распоряжения, плана работы	Проректор по ДО	Балл выставляется директором
27.	Участие в выполнении проекта, утвержденного в университете	1-30	Скан приказа об утверждении проекта	Проректор по ИР	Балл выставляется проректором по ИР
28.	Участие в мероприятиях университета со студентами	1, но не более 5	Скан плана мероприятий	Зам. директора или начальник отдела по ВР	Балл выставляется зам. директора или начальником отдела по ВР
29.	Экспертная и общественная деятельность (участие в экспертных советах, общественных советах при Губернаторе, Правительстве, рабочих группах, участие в жюри конкурсов и т.п.)	1-10	Скан приказа, распоряжения, постановления, иного документа, подтверждающего деятельность работника	Начальник управления стратегического развития	Балл выставляется директором

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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.	Организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
2.	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

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 18

Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО и СПО

№ п/п	Наименование показателя	Порядок расчета (оценки) показателя	Проверяющий	Период учета показателя (семестр, год)
1.	Наличие и соответствие разработанных (актуализированных) ОПОП требованиям ФГОС ВО, 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 ВО, локальным нормативным актам, размещенных в ЭИОС университета под существующий контингент – “да”/”нет”.	Директор ЦМК	Семестр
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	Год
3.	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП в соответствии с требованиями ФГОС – 100%	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП - “да”/”нет”.	Директор Научной библиотеки	Год
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	Год
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) – “да”/”нет”.	Руководитель учебного подразделения Начальник УМУ – выборочный контроль	Год
6.	Процент снижения контингента студентов - не	Доля отчисленных приведенного	Начальник УМУ	Год

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


	более 10%	контингента обучающихся по ОПОП в общем численности приведенного контингента обучающихся, принятых на ОПОП		
7.	Наличие разработанных в УлГУ и внедренных онлайн-курсов, соответствующих ОПОП – 100%	Наличие разработанных в УлГУ и внедренных онлайн-курсов, соответствующих ОПОП —“да”/”нет”.	Начальник УМУ	Год
8.	Средний балл ВКР (государственных экзаменов в отсутствие ВКР) не ниже 4	Сумма оценок за ВКР (госэкзамены) на их количество	Начальник УМУ	Год

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 19

Показатели оценки эффективности административной деятельности директора филиала

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательный показатель			
	Организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1	Процент выполнения плана приема	%	100	УМУ
2.	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
3.	Численность НПП (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук в расчете на 100 студентов по всем формам обучения	Ед.	≥ 6	УМУ
4.	Количество статей сотрудников подразделения, проиндексированных Web of Science и Scopus, в расчете на 1 ставку ППС подразделения	Ед.	$\geq 0,2$	Количество статей рассчитывается с учетом авторского вклада, как сумма по каждой статье долей авторов подразделения (кафедры) в количестве авторов статьи – сотрудников УлГУ, деленная на приведенную к числу ставок численность ППС подразделения на 01 октября отчетного года, с

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

				учетом внешних и внутренних совместителей.
5.	Объем дохода филиала от выполнения НИР и НИОКР, непосредственно выполненных ППС кафедр, в расчете на 1 ставку ППС подразделения	Руб.	$\geq 52\ 000$	Система автоматически рассчитывает показатель, отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (с учетом внешних и внутренних совместителей) ППС подразделения на 1 октября отчетного года.
6.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ


Вид документа: Положение

Регистрационный номер УлГУ: 12

Разработчик: Полякова Юлия Федоровна, Помощник проректора, Служба проректора по экономике и финансам

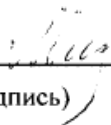
Краткое содержание: Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (№ 12 от 21.06.2021)

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Директор музыкального училища	Еналиева Наиля Ишмуратовна	Согласовано в СЭД	23.06.2021 12:14:40
Декан ФГНиСТ	Митин Сергей Николаевич	Согласовано в СЭД	23.06.2021 8:10:30
Проректор по НР	Голованов Виктор Николаевич	Согласовано в СЭД	22.06.2021 18:45:42
Начальник УДО	Кузоваткина Ольга Васильевна	Согласовано в СЭД	22.06.2021 16:28:59
Декан РАФ	Моисеева Юлия Олеговна	Согласовано в СЭД	22.06.2021 15:41:48
Директор АМТ	Юдин Андрей Вячеславович	Согласовано в СЭД	22.06.2021 13:05:03
Декан юридического факультета	Морозов Сергей Юрьевич	Согласовано в СЭД	22.06.2021 9:32:49
Декан ЗЭГФ	Вершинина Елена Львовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 21:59:09
Декан РГФ	Радченко Лариса Рафаэльевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 16:11:58
Декан ФФКиР	Вальцев Владимир Владимирович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 16:05:48
Начальник УМУ	Пархоменко Татьяна Борисовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:50:53
Главный бухгалтер	Курчангина Елена Георгиевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:47:18
Первый проректор - проректор по учебной работе	Бакланов Сергей Борисович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:43:12
Начальник Управления персоналом	Алексанина Елена Николаевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:50:24
Директор ИМЭиФК	Мидленко Владимир Ильич	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:47:08
Декан ФКИ	Ившина Татьяна Александровна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:33:08
Декан факультета управления	Чувашлова Марина Владимировна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:32:16
Проректор по ПВиУИК	Мухарямова Эльвира Наримановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:18:29
Декан ФЛМСиПК	Фефилов Александр Иванович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:04:26
Директор ИМО	Крашенинникова Наталья Александровна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:04:19
Декан медицинского факультета	Белова Людмила Анатольевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:41:45

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Директор Медицинского колледжа	Филиппова Светлана Ивановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:40:01
Декан ФПМФО	Песков Андрей Борисович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:35:27
Директор Института открытого образования	Муравьева Елена Валентиновна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:30:29
Декан БФ	Романова Ирина Борисовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:29:35
Декан экологического факультета	Шроль Ольга Юрьевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 11:51:25
директор филиала	Мязитова Екатерина Ирфановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 11:43:55

Проректор по ЭиФ


(подпись)

Мингачева Ляйсан Рустямовна

(расшифровка)