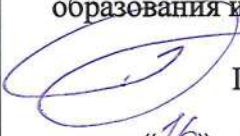


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»
(КузГТУ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации КузГТУ
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

 П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

«16» 01 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф. Горбачева

 А.А. КРЕЧЕТОВ

«16» 01 2020 г.

Положение
об оплате труда работников КузГТУ

Кемерово 2020

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате работников КузГТУ (далее – Положение) регулирует порядок и правила оплаты труда работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (далее – КузГТУ).

1.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников КузГТУ (далее – Фонд оплаты труда) за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по должности, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.3.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее – ТК РФ).

1.3.2. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N583 "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".

1.3.3. Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.3.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

1.3.4. Приказом от 02.04.2008 №158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

1.3.5. Приказом от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

1.3.6. Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3.7. Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

1.3.8. Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

1.3.9. Другими федеральными законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Аббревиатуры, сокращения

2.1. Аббревиатуры

АУП	– административно-управленческий персонал;
ВАК	– высшая аттестационная комиссия;
ВП	– вспомогательный персонал;
ВСХ	– выплата стимулирующего характера;
ДПО	– дополнительное профессиональное образование;
ИДПО	– институт дополнительного профессионального образования;
КУ	– квалификационный уровень;
КузГТУ	– федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева»;
НР	– научные работники;
НИР	– научно-исследовательская работа;
НИУ	– научно-инновационное управление;
ОАД	– отдел аспирантуры, докторантуры;
ПВСХ	– плановые выплаты стимулирующего характера;
ПОП	– прочий обслуживающий персонал;
ППС	– профессорско-преподавательский состав;
РФ	– Российская Федерация;
СНГ	– содружество независимых государств;
УВП	– учебно-вспомогательный персонал;
УВР	– управление внеучебной работы;
УМУ	– учебно-методическое управление;
ФЗ	– Федеральный закон;
ФИО	– фамилия, имя, отчество.

2.2. Сокращения

усл. – условно
п.л. – печатный лист
пр. – прочее
ед. – единица
пп. – подпункт
п – пункт

3. Определения

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные выплаты);

совмещение профессий (должностей) – выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

профессорско-преподавательский состав (далее – ППС) – работники КузГТУ, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

педагогические работники – работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования;

научные работники (далее – НР) – работники КузГТУ, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью;

административно-управленческий персонал (далее – АУП) – работники КузГТУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

учебно-вспомогательный персонал (далее – УВП) – работники КузГТУ, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС;

прочий обслуживающий персонал (далее – ПОП) – работники КузГТУ, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания;

штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации; штатное расписание содержит перечень должностей, количество штатных единиц, размеры должностных окладов, месячный Фонд оплаты труда в части должностных окладов.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда формируется на календарный год и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности КузГТУ. Размер Фонда оплаты труда зависит от объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), выделяемых учредителем, объема планируемых к получению в текущем году средств от осуществления приносящей доход деятельности и поступления средств из иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5. Порядок и условия оплаты труда работников

5.1. Размеры должностных окладов утверждаются приказом ректора в порядке, установленном трудовым законодательством. Должностные оклады выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральным законодательством Российской Федерации.

5.2. КузГТУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат, ставок почасовой оплаты труда. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений и т.п.) КузГТУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов, управлений и т.п.).

5.3. Должности, предусмотренные в штатном расписании, должны соответствовать уставным целям КузГТУ и устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или на основе профессиональных стандартов и типовых должностных инструкций.

5.4. Дифференциация типовых должностей по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами с учетом оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

5.5. Размеры должностных окладов приведены в Приложении 4 к настоящему Положению. При изменении должностных окладов новые размеры утверждаются приказом ректора с учетом мотивированного мнения Первичной организации КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.6. Заработная плата работника КузГТУ может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат. Размеры должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (установленных не менее чем на 6 месяцев) отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключаемом между работником и работодателем.

5.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничена. В то же время размеры должностных окладов всех категорий работников, размеры доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования устанавливаются в пределах имеющихся на оплату труда средств.

5.9. Работникам обеспечивается равная оплата труда за работу равного объема и сложности.

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

5.11. В случае индексации заработной платы составляются новые приложения, определяющие размеры должностных окладов, которые вступают в силу с даты, указанной в приказе ректора. Ранее действовавшие приложения считаются недействительными.

5.12. Положения об оплате труда работников филиалов КузГТУ разрабатываются в филиалах самостоятельно с учетом норм, содержащихся в данном Положении.

5.13. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его ректором и согласования с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.14. Изменения и дополнения к Положению оформляются приказами ректора и согласовываются с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента РФ.

6.3. Работникам КузГТУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.3.1. По результатам специальной оценки условий труда в виде процентных надбавок к должностному окладу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

6.3.2. Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст. 148 ТК РФ и Постановлению ВЦСПС от 01.08.1989 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г.Воркуты и Инты» устанавливается в виде районного коэффициента в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.3.3. 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), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ:

- за дополнительную работу по другой (совмещение должности) или такой же должности (расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ) работнику устанавливается доплата; размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы;

- повышенная оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- процентная надбавка за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время; расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- повышенная оплата в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с ТК РФ. 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.

6.3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и работникам структурных подразделений по защите государственной тайны»). Ежемесячная надбавка устанавливается к окладу на определенный срок. Размер процентной надбавки устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, утверждается приказом ректора.

6.3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

7.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников КузГТУ к качественному результату труда, а также поощрения за выполняемую работу.

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

7.4. Фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств КузГТУ, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, научных сотрудников и работников прочего обслуживающего персонала, а также иных видов персонала.

7.5. Основанием для выплаты стимулирующего характера является представление с указанием вида, критерия и обоснования выплаты.

7.6. Работникам КузГТУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.6.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы.

7.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период.

7.7. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам КузГТУ на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год).

7.8. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период производятся работнику в расчетном периоде. Отчетными периодами считаются: месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

7.9. В представлениях на выплаты работнику указываются критерии, а также обоснование, позволяющие оценить результативность и качество его работы.

Перечень критериев:

7.9.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за выполнение большого объема работ;

- за срочность и оперативность при выполнении поставленных задач;

- за организацию эффективного сотрудничества с производственными, научными, образовательными и иными организациями в интересах КузГТУ;
- за сложность, напряженность и интенсивность работы, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению руководителя структурного подразделения, проректора, ректора;
- за занятие призовых мест обучающимися в культурных, спортивных и иных мероприятиях;
- за обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения КузГТУ;
- за выполнение показателей эффективного контракта.

7.9.2. За качество выполненных работ:

- за качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, а также направленных на повышение авторитета и имиджа КузГТУ;
- за внедрение новых технологий, обеспечивающих усовершенствование научно-образовательного и иных процессов;
- за своевременное и качественное предоставление статистической, финансовой и иной отчетности, сведений, информации и иных процессов;
- за обеспечение качественной работы по административному управлению КузГТУ;
- за эффективность административно-управленческой, финансово-экономической и иных видов деятельности;
- за повышение качества научно-образовательного процесса;
- за модернизацию и качественное обслуживание лабораторного и иного оборудования;
- за оптимизацию документооборота, структурного взаимодействия и иных организационных процессов.

7.9.3. Премияльные:

- за достижение значимых результатов трудовой деятельности;
- за успешное выполнение важных и сложных задач;
- за использование новых форм и методов работы, положительно отразившихся на результатах трудовой деятельности;
- за существенный вклад в достижение показателей эффективности КузГТУ;
- за выполнение плана работы подразделения;
- за выполнение показателей комплексного плана КузГТУ.

7.10. Критерии распределения и размеры выплат стимулирующего характера ППС, не предусмотренных Методикой распределения выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу в соответствии с эффективным контрактом, согласовываются с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Представления на данные выплаты оформляются в соответствии с Приложением 3 к Положению. За соответствующее оформление представлений ответственность несут инициаторы данных представлений.

7.11. Фонд на выплаты стимулирующего характера в текущем месяце рассчитывается планово-экономическим отделом, утверждается ректором и доводится до руководителей структурных подразделений до 15 числа текущего месяца.

7.12. Не допускается установление нескольких выплат стимулирующего характера по одному и тому же критерию и обоснованию в один расчетный период. Выплата производится один раз в расчетный период.

7.13. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

7.13.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении проректоров, главного бухгалтера и руководителей подразделений, напрямую подчиненных ректору, принимается им непосредственно.

7.13.2. Директорам институтов, филиалов, деканам факультетов, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно проректорам – по мотивированному представлению курирующего проректора или по решению ректора.

7.13.3. Заведующим кафедрами – по мотивированному представлению соответствующих директоров институтов/деканов факультетов, согласованному с курирующим проректором либо только по представлению курирующего проректора, или по решению ректора.

7.13.4. Остальным работникам (кроме работников, указанных в подпункте 7.13.1), занятым в структурных подразделениях – по мотивированным представлениям непосредственных руководителей структурных подразделений, либо вышестоящих руководителей.

7.13.5. Научным работникам и иным работникам КузГТУ, осуществляющим деятельность по НИР – по мотивированным представлениям проректора по научной работе и международному сотрудничеству либо руководителя темы/проекта НИР.

7.13.6. Работникам, участвующим в реализации дополнительных образовательных программ – по мотивированному представлению руководителей этих программ.

7.14. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться только штатным работникам КузГТУ, за исключением внутренних совместителей.

7.15. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться либо в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютных размерах.

7.16. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера подлежит пересмотру при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ и в случае изменения системы оплаты труда.

7.17. Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, прохождением курсов по переподготовке (переквалификации) и повышению квалификации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, уходу за детьми и другими уважительными причинами, выплата стимулирующего характера производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

7.18. Лицам, поступившим на работу в КузГТУ в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, данная выплата может быть установлена с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.19. За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей при

наличии у работника почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный рационализатор Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации».

7.20. За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей при наличии у работника почетного звания и отраслевых знаков отличия – почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; знаки отличия: «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта». Выплата работнику устанавливается только за одно звание или знак.

7.21. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые из средств от приносящей доход деятельности КузГТУ:

7.21.1. В целях мотивации молодых преподавателей в возрасте до 30 лет, ведущих активные научные исследования и занимающихся повышением профессионального мастерства, выделяются дополнительные средства в размере до 30 процентов фонда выплат стимулирующего характера, направляемых на выплаты по эффективному контракту для профессорско-преподавательского состава. Распределение данных средств производится в соответствии с Положением «О статусе молодого преподавателя-исследователя в федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева».

7.21.2. В целях поощрения опытных педагогических работников КузГТУ, внесших значительный вклад в повышение качества образования, развитие науки, решение научных проблем, развитие обучения и воспитания обучающихся, освоение новых образовательных технологий, научно-исследовательских процессов в вузе, предусмотрено установление выплат стимулирующего характера профессорам и доцентам КузГТУ, которым присвоен статус «консультант» либо «наставник»; выплаты производятся согласно Положению «О статусе консультанта и наставника в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева».

7.21.3. В целях стимулирования преподавателей и научных сотрудников, работающих в КузГТУ по основному месту работы и признанных победителями конкурса на получение внутриуниверситетских грантов на обучение по программам аспирантуры очной формы обучения в КузГТУ в соответствии с Положением «О получении внутриуниверситетских грантов на обучение по программам аспирантуры очной формы обучения в КузГТУ», выделяются средства, предназначенные на выплату стимулирующего характера (предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год). Размер выплаты не может превышать стоимости одного года по очной форме обучения.

7.22. Методики установления стимулирующих выплат для отдельных категорий работников, включаемые в состав настоящего Положения в виде приложений, утверждаются на Ученом совете КузГТУ с учетом мнения представительного органа работников.

7.23. Методики установления стимулирующих выплат для всех категорий работников разрабатываются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, которые приводятся в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

7.24. Руководители структурных подразделений (директоры институтов, декан факультета, заведующие кафедрами, начальники/руководители управлений, отделов и служб и т.п.) обязаны ежемесячно информировать членов своего коллектива о распределении фонда на выплаты стимулирующего характера.

8. Особенности оплаты труда ППС

8.1. К должностям ППС относятся: директор института (осуществляющий основную образовательную деятельность и имеющий педагогическую нагрузку), декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель и ассистент.

8.2. Норма часов педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.3. Суммарная нагрузка работника из числа ППС не может превышать 1,5 ставок плюс не более 300 часов почасовой нагрузки в учебный год. Причем суммарная нагрузка определяется по КузГТУ в целом, т.е. с учетом нагрузки во всех его подразделениях в т.ч. в филиалах.

8.4. Размеры часовых ставок оплаты труда ППС КузГТУ и отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в КузГТУ, утверждаются приказом ректора.

9. Почасовая оплата труда ППС и иных работников КузГТУ

9.1. Почасовая оплата труда применяется:

9.1.1. За часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников.

9.1.2. За часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом).

9.1.3. При оплате работы работников КузГТУ, не относящихся к числу профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, привлекаемых для преподавательской работы в КузГТУ.

9.2. Оплате подлежат не более 300 часов преподавательской работы в год.

9.3. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

10. Условия оплаты труда ректора, проректоров, и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера ректора определяются учредителем КузГТУ и фиксируются в трудовом договоре между Министерством науки и высшего образования РФ и ректором.

10.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера КузГТУ устанавливаются на 10-30 процентов меньше должностного оклада ректора.

10.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента РФ в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

10.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) устанавливаются ректору по решению Министерства науки и высшего образования РФ.

10.6. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с п. 7.

11. Порядок и условия выплат, не входящих в систему оплаты труда

11.1. Единовременная выплата для работников КузГТУ, работающих по основному месту работы (непрерывный стаж в КузГТУ составляет не менее года), в честь юбилейных дат: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет производится в размере 12000 (двенадцать тысяч) рублей.

11.2. Единовременная выплата в виде единовременного выходного пособия в размере 10 процентов полной ставки должностного оклада за каждый отработанный в КузГТУ полный календарный год производится при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при соблюдении следующих критериев:

11.2.1. Общий стаж работы в КузГТУ не менее 10 лет.

11.2.2. Поступление на работу в КузГТУ до достижения работником пенсионного возраста.

11.2.3. Отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

11.3. Единовременная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей при награждении штатного работника КузГТУ (не являющегося внешним совместителем) нагрудным знаком «Честь и слава КузГТУ».

11.4. Единовременное вознаграждение за выполнение НИР и обеспечение выполнения договорных условий в рамках проводимых исследовательских работ. Выплата производится только из средств НИР в пределах сумм заключенных контрактов/договоров как по основному месту работы, так и по внутривузовскому совместительству.

11.5. Единовременное вознаграждение за разработку и реализацию дополнительных образовательных программ. Выплата производится только из средств и в пределах сумм заключенных контрактов/договоров как по основному месту работы, так и по внутривузовскому совместительству.

12 Формирование штатного расписания КузГТУ

12.1. Штатное расписание КузГТУ утверждается ректором.

12.2. Штатное расписание КузГТУ включает в себя должности ППС, педагогических работников, НР, АУП, УВП, ПОП, медицинских работников, работников культуры и искусства.

12.3. Численный состав работников КузГТУ должен быть достаточным для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

12.4. Штатное расписание по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям КузГТУ в соответствии с Уставом КузГТУ.

12.5. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой КузГТУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, в пределах средств, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

12.6. В штатное расписание КузГТУ могут вноситься изменения, утверждаемые приказом ректора.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников КузГТУ

Методика распределения выплат стимулирующего характера ППС
в соответствии с эффективным контрактом

Общий фонд $\Phi_{\text{эффк}}$ на выплаты по эффективному контракту для ППС в соответствии с пунктами 7.6.1, 7.7 и 7.9.1 Положения об оплате труда работников КузГТУ состоит из выплат Φ_{1-24} (п.п. 1-24 перечня Показателей эффективного контракта ППС) и разовых выплат Φ_{25} стимулирующего характера (п.25 Показателей эффективного контракта ППС):

$$\Phi_{\text{эффк}} = \Phi_{1-24} + \Phi_{25}, \text{ при этом: } \Phi_{1-24} = 1/3(\Phi_{\text{эффк}} - \Phi_{25}), \Phi_{25} = 2/3\Phi_{\text{эффк}}.$$

Фонд на выплаты $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$ делится на три части:

- 76% – фонд на выплаты ППС;
- 16% – фонд на выплаты заведующим кафедрами;
- 8% – фонд на выплаты директорам институтов/декану факультета.

Фонд Φ_{25} для ППС распределяется по кафедрам пропорционально фонду оплаты труда по должностным окладам по фактически занимаемым ставкам, за исключением ставок заведующих кафедрами (выплата производится на основании мотивированного представления заведующего кафедрой, согласованного с директором института/деканом факультета). Критерии для выплат в соответствии п.25 Показателей эффективного контракта ППС доводятся до работников непосредственным руководителем и после согласования с профгруппоргом кафедры представляются на согласование директору института/декану факультета ежемесячно (Приложение 3).

При определении размера выплаты учитывается выполнение преподавателем индивидуального плана, постоянных обязанностей или разовых заданий, не предусмотренных индивидуальным планом, а также качество и уровень работы. По решению коллектива кафедры, оформленному протоколом до начала семестра (в июне и январе), эффективность работы преподавателей оценивается по результатам работы за предыдущий месяц, либо за предыдущий семестр. Во втором случае на все месяцы текущего семестра по кафедре устанавливается постоянный долевого коэффициент каждому преподавателю, при этом сумма долевого коэффициентов всех преподавателей кафедры равна 1. Директора институтов/декан факультета и заведующие кафедрами не могут включать себя в представления на выплаты по показателю эффективного контракта согласно п.25 Показателей эффективного контракта ППС.

Размер выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} определяется произведением количества баллов (п.п. 1-24 перечня Показателей эффективного контракта ППС), набранных преподавателем за отчетный период, на стоимость балла.

Стоимость балла определяется путем деления фонда Φ_{1-24} на общую сумму баллов всех преподавателей за отчетный период.

Подсчет баллов по Показателям эффективного контракта Φ_{1-24} ППС производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 1 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 1 сентября по 31 января). Установление выплат согласно Показателям эффективного контракта Φ_{1-24} ППС производится также дважды в год: в осеннем семестре на период с 1 сентября по 31 января и в весеннем – с 1 февраля по 30 июня.

Выплаты по эффективному контракту директорам институтов (декану факультета)

Эффективность работы директора (декана) оценивается набором Показателей эффективного контракта директора института (декана факультета), каждый из которых имеет пороговое значение, величина которого определяется курирующим проректором по направлению, исходя из общих показателей эффективности деятельности КузГТУ, утверждаемым ежегодно Ученым советом КузГТУ. Балл по каждой позиции начисляется следующим образом:

- равен 0, если показатель выполнен менее чем на 70 % (кроме показателей 1, 4);
- пропорционален выполнению, если показатель выполнен на 70 % и выше, но не более максимального значения.

Стоимость балла определяется 2 раза в год (на 1 сентября и 1 февраля) следующим образом: * общий фонд на выплаты стимулирующего характера директорам институтов/декану факультета (8% от фонда $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$), деленный на общую сумму баллов всех директоров институтов/декана факультета за отчетный период.

Ежемесячная выплата определяется произведением количества баллов на стоимость балла в соответствующем периоде и на ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей.

Ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей определяется произведением соответствующих коэффициентов административных показателей.

Выплаты по эффективному контракту заведующему кафедрой.

Эффективность работы заведующего кафедрой оценивается набором Показателей эффективного контракта заведующего кафедрой, каждый из которых имеет пороговое значение, величина которого определяется директором института (деканом факультета) исходя из общих показателей эффективности деятельности института (факультета), утверждаемым ежегодно Ученым советом КузГТУ. Балл по каждой позиции начисляется следующим образом:

- равен 0, если показатель выполнен менее чем на 70 % (кроме показателя 1);
- пропорционален выполнению, если показатель выполнен на 70 % и выше, но не более максимального значения.

Стоимость балла определяется 2 раза в год (на 1 сентября и 1 февраля) следующим образом: общий фонд на выплаты стимулирующего характера заведующим кафедрами (16% от фонда $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$), деленный на общую сумму баллов всех заведующих кафедрами за отчетный период.

Ежемесячная выплата определяется произведением количества баллов на стоимость балла в соответствующем периоде и на ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей.

Ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей определяется произведением соответствующих коэффициентов административных показателей.

Показатели эффективного контракта директора института (декана факультета)

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для институтов, реализующих образовательные программы с КЦП

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
2	Удельный вес численности студентов, обучающихся по целевому обучению по программам бакалавриата и специалитета, %		1	Ежегодно	Для институтов, реализующих образовательные программы с КЦП
3	Доля приведенного контингента студентов, обучающихся по программам магистратуры, %		2	Учебный год	
4	Удельный вес численности студентов, имеющих диплом бакалавра, специалиста или магистра других организаций, принятых на первый курс обучения по программам магистратуры образовательной организации, в общей численности студентов, принятых на первый курс по программам магистратуры на очную форму обучения, %		1	Учебный год	
5	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс		5	Год	Бакалавриат/специалитет (очное обучение)
6	Минимальный балл ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс		1	Год	
7	Доля учебных курсов, полностью обеспеченных в системе электронного обучения Moodle, %		2	Семестр	Определяется на начало учебного семестра
8	Объем средств от реализации дополнительных образовательных программ сотрудниками института (факультета), тыс. руб. (%)		1	Семестр	
9	Количество публикаций в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих в первый квартиль по профилю публикации; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих во второй квартиль по профилю публикации		6 18 12	Семестр	
10	Количество публикаций в Scopus		6	Семестр	
11	Количество публикаций в РИНЦ		3	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
12	Доходы института от НИОКР, тыс. руб. (тыс.руб./ставку ППС)		22	Семестр	
13	Объем средств, полученных вузом от управления объектами интеллектуальной собственности, тыс. руб.		1	Семестр	
14	Количество монографий		5	Семестр	
15	Численность аспирантов (адъюнктов), ординаторов, интернов, ассистентов-стажеров докторантов образовательной организации в расчете на 100 студентов (приведенного контингента), %		7	Учебный год	
16	Доля аспирантов, защитивших диссертацию в срок и в течение 1-го года после окончания аспирантуры, %		3	Семестр	
17	Защищенные диссертации на соискание ученой степени «Кандидат наук», ед.		3	Семестр	
18	Защищенные диссертации на соискание ученой степени «Доктор наук», ед.		3	Семестр	
19	Доля студентов очной формы обучения, принимавших участие в оплачиваемых НИР, %		1	Семестр	
20	Количество полученных патентов, авторских свидетельств и т.п. охранных документов, ед.		2	Семестр	
21	Проект для участия в Федеральных программах (в том числе в рамках постановления Правительства РФ № 218, ФЦП и др.), ед.		5	Год	

* Пороговые значения для директора института устанавливаются ежегодно в приложении к трудовому договору по представлению проректоров по направлениям.

Административные показатели					
№	Показатель	Пороговое значение*	Коэффициент	Период пересчета	Примечания
22	Исполнительская дисциплина заведующих кафедрами	да/нет	0,07	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений, отсутствие срывов занятий, взысканий и т.п.
23	Исполнительская дисциплина директора	да/нет	0,07	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений

24	Отсутствие предписаний по актам проверки комиссий образовательной организации и контролирующих органов; отсутствие материального ущерба, причиненного образовательному учреждению в результате деятельности института; отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий		0,07	Ежемесячно	
25	Доля оплачиваемых НИР в заработной плате НИР	9,5%	0,1	Ежемесячно	
26	Заполнение оценок текущей успеваемости каждую контрольную неделю 100%	да/нет	0,07	Ежемесячно	
27	Заполнение оценок промежуточной аттестации 100%, отсутствие пустых оценок в электронных ведомостях/соответствие бумажных ведомостей электронным.	да/нет	0,07	Ежемесячно	
28	Выполнение мероприятий плана профориентационной работы	да/нет	0,05	Ежемесячно	
29	Соответствие учебно-методического обеспечения модулей, дисциплин, практик и т.п., реализуемых ОПОП, требованиям ФГОС, лицензионным требованиям, 100%	да/нет	0,2	Ежемесячно	В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного Законом срока перехода на новый стандарт
30	Соответствие ОПОП требованиям ФГОС по структуре и условиям реализации, 100%	да/нет	По 0,1 для каждой ступени ВО	Ежемесячно	Для образовательных программ специалитета. Аспирантура – 0,1; специалитет – 0,2 В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного Законом срока перехода на новый стандарт

Показатели эффективного контракта заведующего кафедрой

№	Показатель	Пороговое значение *	Баллы	Период пересчета	Примечания
Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для кафедр реализующих образовательные программы с КЦП

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
2	Доля учебных курсов, полностью обеспеченных в системе электронного обучения Moodle, %		2	Семестр	Определяется на начало учебного семестра
3	Объем средств от реализации дополнительных образовательных программ сотрудниками кафедры, тыс. руб. (%)		1	Семестр	
4	Количество публикаций в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих в первый квартиль по профилю публикации; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих во второй квартиль по профилю публикации.		6 18 12	Семестр	
5	Количество публикаций в Scopus		6	Семестр	
6	Количество публикаций в РИНЦ		3	Семестр	
7	Доходы кафедры от НИОКР, тыс. руб.		20	Семестр	Если исполнители НИОКР работают не на кафедре руководителя НИОКР, то показатель для кафедры исполнителя рассчитывается из объемов средств, полученных исполнителем, а для кафедры руководителя – за минусом этих средств
8	Объем средств, полученных вузом от управления объектами интеллектуальной собственности кафедры, тыс. руб.		1	Семестр	
9	Количество монографий		5	Семестр	
10	Численность аспирантов кафедры		7	Учебный год	
11	Доля аспирантов, защитивших в срок и в течение 1-го года после окончания аспирантуры, %		3	Семестр	
12	Защищенные диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, ед.		3	Семестр	
13	Доля студентов очной формы обучения, принимавших участие в оплачиваемых НИР, %		1	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
14	Количество полученных патентов, авторских свидетельств и т.п. охранных документов, ед.		2	Семестр	

* Пороговые значения для каждого заведующего кафедрой устанавливаются ежегодно в приложении к трудовому договору по представлению директора института (декана факультета).

№	Показатель	Пороговое значение*	Коэффициент	Период пересчета	Примечания
Административные показатели					
15	Исполнительская дисциплина сотрудников кафедры	да/нет	0,1	Ежемесячно	Отсутствие срывов занятий, выговоров сотрудникам и т.п.
16	Исполнительская дисциплина заведующего кафедрой	да/нет	0,1	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений
17	Заполнение оценок текущей успеваемости каждую контрольную неделю 100%	да/нет	0,1	Ежемесячно	
18	Заполнение оценок промежуточной аттестации 100%, отсутствие пустых оценок в электронных ведомостях/соответствие бумажных ведомостей электронным	да/нет	0,1	Ежемесячно	
19	Соответствие учебно-методического обеспечения модулей, дисциплин, практик и т.п., реализуемых кафедрой, требованиям ФГОС для соответствующей ОПОП, 100%	да/нет	0,3	Ежемесячно	В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного Законом срока перехода на новый стандарт
20	Соответствие ОПОП требованиям ФГОС по структуре и условиям реализации, 100%	да/нет	По 0,1 для каждой ступени ВО и СПО	Ежемесячно	Для образовательных программ специалитета Аспирантура – 0,1 Специалитет – 0,2 В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного Законом срока перехода на новый стандарт

Показатели эффективного контракта ИПС

№ п/п	Показатель	Оценка в баллах	Примечание
1	Публикация полного комплекта методического обеспечения дисциплины в системе Moodle за единицу ¹	до 10 (при наличии активности курса) ²	
2	Публикация учебника, имеющего ISBN	150 ⁴	
3	Публикация учебного издания, имеющего ISBN	60 ⁴	
4	Публикация монографии ³	150 ⁴	
5	Публикация главы в коллективной монографии	40 ⁴	
6	Публикация в журнале, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	150 ⁴	
7	Публикация в сборнике трудов конференции, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	100 ⁴	
8	Публикация в издании, входящем в перечень ВАК	40 ⁴	
9	Публикация в издании, индексируемом в РИНЦ, но не входящем в перечень ВАК	15 ⁴	
10	Публикация в материалах зарубежной конференции	20 ⁴	
11	Заявка на зарубежный грант от КузГТУ	60 ⁴	
12	Заявка на федеральный грант (грант СНГ, РФФИ, РФФИ) от КузГТУ с объемом финансирования более 1 млн. руб.	30 ⁴	
13	Получение патента	50 ⁴	
14	Получение свидетельства об официальной регистрации компьютерной программы или базы данных	30 ⁴	
15	Использование объекта интеллектуальной собственности	100 ⁴	
16	Получение награды за участие в зарубежной выставке (исключая страны СНГ)	100 ⁴	
17	Получение награды за участие в международной выставке	25 ⁴	
18	Получение награды за участие в российской, региональной, межвузовской выставке	5 ⁴	
19	Привлечение студента к участию в оплачиваемых НИР (за 1000 руб., выплаченных студенту – 1 балл)	10	

№ п/п	Показатель	Оценка в баллах	Примечание
20	Получение студентами награды за призовое место в учебном или научном конкурсе под руководством сотрудника КузГТУ	10	
21	Получение студентами награды за призовое место в олимпиаде под руководством сотрудника КузГТУ	10	
22	Получение студентами награды за призовое место в конференции под руководством сотрудника КузГТУ (кроме конференций, проводимых в КузГТУ)	5	
23	Публикация печатной работы студентов под руководством сотрудника КузГТУ (без соавторства со студентами)	8	
24	Исполнение обязанностей куратора студенческой группы	до 10	
25	Качественное выполнение поручений заведующего кафедрой, неучтенных в показателях п.п.1-24		Оценивается в рублях

¹ Публикация полного комплекта методического обеспечения подразумевает наличие рабочей программы, конспекта лекций, методических указаний по всем лабораторным или практическим работам, самостоятельной работе, вопросов к экзамену (зачету), банка тестовых вопросов, а также наличие элементов курса: интерактивная лекция (или практическая, лабораторная работа), задание, тест, семинар (согласно рабочей программе).

В случае если для разных учебных планов наименование дисциплины и количество часов по видам учебных занятий не отличаются, такая дисциплина в рейтинговой системе учитывается только один раз.

² Под активностью студентов следует понимать общее количество посещений курса, ресурсов, элементов, просмотров и сообщений (все действия студента).

Под активностью преподавателя следует понимать все посещения (действия) курса.

Если коэффициент активности курса (отношение активности студентов к активности преподавателя) ≥ 1 , то начисляется 10 баллов; если коэффициент $\geq 0,5$, то начисляется 5 баллов, в других случаях начисляется 0 баллов.

³ Монография – научная книга объемом от 100 страниц, содержащая результаты исследований по одной научной специальности или одной теме (предмету исследования) сотрудников КузГТУ. Подтверждение: наличие в библиотеке КузГТУ 2-х экземпляров книги; сканы титульного листа, листа с выходными данными, оглавления.

⁴ Сумма баллов на всех соавторов публикации (организаторов мероприятия).

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников КузГТУ

**Методика распределения выплат стимулирующего характера научным
работникам в соответствии с эффективным контрактом**

Общий фонд $\Phi_{\text{эффк}}$ на выплаты по эффективному контракту для НР в соответствии с пунктами 7.12, 7.13.1 и 7.13.2 Положения об оплате труда работников КузГТУ состоит из выплат Φ_{1-24} (согласно п.п. 1-6 показателей эффективного контракта НР Приложения 2.1) и разовых выплат Φ_{25} стимулирующего характера (п.7 Приложения 2.1).

Размер выплат согласно показателям эффективного контракта рассчитывается по формуле $R_{\text{фи}} \cdot \Phi_{\text{эффк}} / \Sigma R_{\text{ф}}$, где: $R_{\text{фи}}$ – индивидуальный рейтинговый функционал научного работника, $\Phi_{\text{эффк}}$ – фонд стимулирующих выплат для НР; $\Sigma R_{\text{ф}}$ – сумма индивидуальных рейтинговых функционалов НР.

Подсчет баллов и установление размера выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 1 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 1 сентября по 31 января).

Установление выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} производится также дважды в год, в осеннем семестре на период с 1 сентября по 31 января и весеннем – на период с 1 февраля по 30 июня.

Показатели эффективного контракта научных работников

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Количество баллов	Документы, подтверждающие факт выполнения показателя
1.	Количество научных статей с аффилиацией от КузГТУ, опубликованных в изданиях, входящих в международные библиографические БД (Web of Sciences или Scopus)	шт.	3 балла *количество статей, но не более 21 балла	Библиографическая ссылка с указанием идентификационного номера статьи в БД, копия 1-й страницы публикации
2.	Количество полученных из Роспатента свидетельств о регистрации Программы для ЭВМ или базы данных*	шт.	5 баллов *количество свидетельств но не более 15 балла	Копия свидетельства из Роспатента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
3.	Количество поданных заявок в Роспатент на регистрацию заявки на выдачу патента на изобретение, полезную модель, промышленный образец*	шт.	5 баллов *количество заявок	Копия заявления в Роспатент с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
4.	Количество полученных из Роспатента патентов на изобретение, полезную модель, промышленный образец	шт.	15 баллов *количество заявок	Копия патента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
5.	Количество заявок (участие) на гранты (РНФ, РФФИ, РГНФ, ФЦП, НТИ, некоммерческие фонды, гранты и стипендии Президента, научные школы, международные фонды, Horizon 2020 и т.д.)	шт.	10 баллов *количество заявок	Распечатка электронной формы титульного листа с указанием номера заявки на данной форме, копия раздела заявки, подтверждающая наличие сотрудника в списке исполнителей
6.	Количество заключенных хозяйственных договоров (участие) на выполнение НИР и НИОКР	шт.	10 баллов *количество договоров	Копия первой и последней страниц договора на выполнение НИР/НИОКР; копия утвержденного перечня исполнителей хоздоговора
7.	Качественное выполнение поручений начальника структурного подразделения, неучтенных в показателях п.п.1-24			Оценивается в рублях

*Правообладатель КузГТУ

** за исключением сотрудников из числа ППС, работающих по внутреннему совместительству

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников КузГТУ

Ректору КузГТУ
Кречетову А.А.
заведующего кафедрой
(название кафедры, ФИО)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на
выплаты стимулирующего характера для ППС за _____
(месяц)

№	ФИО (полное)	Должность	Сумма	Основание
Итого				

Заведующий кафедрой

ФИО

(подпись)

Согласовано:
директор/декан
(название института/факультета)

ФИО

(подпись)

профгруппорг кафедры

ФИО

(подпись)

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников КузГТУ

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

№ п/п *	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	ассистент, преподаватель	19 000,00
2	ассистент к.н., преподаватель к.н.	21 000,00
2 квалификационный уровень		
1	старший преподаватель	20 000,00
2	старший преподаватель, к.н.	22 000,00
3 квалификационный уровень		
1	доцент	25 000,00
2	доцент, к.н.	27 000,00
3	доцент, д.н.	30 000,00
4 квалификационный уровень		
1	профессор	27 000,00
2	профессор, к.н.	32 000,00
3	профессор, д.н.	36 000,00
5 квалификационный уровень		
1	заведующий кафедрой	38 000,00
2	заведующий кафедрой, к.н.	40 000,00
3	заведующий кафедрой, д.н.	44 000,00
6 квалификационный уровень		
1	директор института (без учета степени)	49 000,00
2	директор института, к.н.	52 000,00
3	директор института, д.н.	57 000,00
4	декан ФФП (д.н.)	57 000,00
5	директор филиала приравнивается к директору института	

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям научных работников

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа по должностям научных работников		
1 квалификационный уровень		
1	младший научный сотрудник	19 000,00

2	научный сотрудник	20 000,00
3	научный сотрудник к.н.	21 000,00
2 квалификационный уровень		
1	старший научный сотрудник	22 000,00
2	старший научный сотрудник, к.н.	24 000,00
3 квалификационный уровень		
1	ведущий научный сотрудник	23 000,00
2	ведущий научный сотрудник, к.н.	24 000,00
3	ведущий научный сотрудник, д.н.	26 000,00
4 квалификационный уровень		
1	главный научный сотрудник	27 000,00
2	главный научный сотрудник, к.н.	28 000,00
3	главный научный сотрудник, д.н.	30 000,00

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям педагогических работников

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
1	преподаватель	19 000,00
2 квалификационный уровень		
1	преподаватель первой квалификационной категории	20 000,00
3 квалификационный уровень		
1	преподаватель высшей квалификационной категории	21 000,00

1. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям административно - управленческого персонала

1.1 Руководители структурных подразделений		
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	главный инженер, главный механик, главный энергетик	16 000,00
2	заведующий кабинетом, заведующий лабораторией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством	16 300,00
3	ученый секретарь Совета, советник при ректорате, помощник ректора, помощник проректора, помощник проректора-директора, помощник начальника внеучебной работы	16 500,00
4	руководитель издательского центра, руководитель центра детского научного и инженерно-технического творчества, руководитель центра экспертизы промышленной и экологической безопасности, директор учебно-методического центра довузовской подготовки, директор центра судебных экспертиз, руководитель научного центра Цифровые технологии, директор	16 700,00

Гуманитарного научного центра КузГТУ		
2 квалификационный уровень		
1	начальник (в том числе по структурным подразделениям: первого отдела, второго отдела, отдела аспирантуры и докторантуры, отдела организации приема студентов, отдела организационной работы, отдела системы менеджмента качества, отдела ИДПО, отдела комплексного обслуживания зданий, отдела инвентаризации строений и сооружений, гаража, службы охраны труда)	17 000,00
3 квалификационный уровень		
1	начальник (в том числе по структурным подразделениям: планово-экономического отдела, отдела развития и международного сотрудничества, службы безопасности, отдела управления делами, юридического отдела, отдела по работе с персоналом, отдела по управлению имуществом комплексом), директор студенческого комбината питания, директор ЦО «Политех»	24 000,00
4 квалификационный уровень		
1	директор института промышленной и экологической безопасности, директор института корпоративного обучения, руководитель института дополнительного профессионального образования, директор института электронного обучения	25 000,00
5 квалификационный уровень		
1	начальник управления (в том числе: управления внеучебной работы, научно-инновационного управления, учебно-методического управления, управления информационной политики), руководитель правового управления, директор центра информационных технологий	26 000,00
Руководители подразделений, не отнесенные ни к одной группе		
1	руководитель контрактной службы	24 000,00
2	руководитель дирекции административно-хозяйственной части	43 000,00
1.2 Заместители руководителей структурных подразделений		
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	заместитель начальника (в том числе по структурным подразделениям: отдела организации приема студентов, отдела комплексного обслуживания зданий, отдела организационной работы)	15 300,00
2	заместитель начальника службы безопасности, заместитель начальника отдела по управлению имуществом комплексом	16 800,00
2 квалификационный уровень		
1	заместитель начальника (в том числе по управлениям: внеучебной работы, информационной политики, научно-инновационного, учебно-методического), заместитель ди-	18 200,00

	ректора центра информационных технологий, заместитель руководителя правового управления	
Заместители руководителей подразделений, не отнесенные ни к одной группе		
1	заместитель директора по НИР института промышленной и экологической безопасности, заместитель руководителя по эксплуатации, заместитель руководителя по капитальному и текущему ремонту	17 500,00
2	заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора учебной работе	18 000,00
2. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям служащих		
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	статистик, паспортист, архивариус, делопроизводитель, кассир, эксперт, работник контрактной службы	12 130,00
2 квалификационный уровень		
2	комендант общежития, комендант учебного корпуса, комендант	12 700,00
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
1	техник, лаборант, техник-программист, инструктор по спортивно-массовой работе, администратор, учебный мастер	12 200,00
2 квалификационный уровень		
1	техник II категории, техник-программист II категории, учебный мастер II категории	12 300,00
3 квалификационный уровень		
1	техник I категории, техник-программист I категории, учебный мастер I категории	12 400,00
4 квалификационный уровень		
1	старший лаборант, старший учебный мастер	12 500,00
5 квалификационный уровень		
1	начальник кондитерского цеха	14 000,00
6 квалификационный уровень		
1	механик	15 000,00
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		

1	документовед, программист, бухгалтер, экономист, инженер по патентной и изобретательной работе, бухгалтер - кассир, менеджер, специалист по учебно-методической работе, технический секретарь ученого совета, инженер, специалист по закупкам	12 700,00
2 квалификационный уровень		
1	документовед II категории, бухгалтер II категории, программист II категории, специалист по учебно-методической работе II категории, инженер II категории	12 900,00
3 квалификационный уровень		
1	документовед I категории, экономист I категории, бухгалтер I категории, юристконсульт I категории, программист I категории, инженер I категории, инженер I категории по патентной и изобретательской работе, специалист I категории	13 100,00
4 квалификационный уровень		
1	ведущий инженер электросвязи, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий экономист, ведущий документовед, ведущий программист, ведущий юристконсульт, ведущий инженер по патентной и изобретательской работе, ведущий эксперт, аналитик, ведущий инженер, ведущий редактор, ведущий специалист ..., старший специалист..., старший инспектор, ведущий документовед, ведущий инженер-программист	13 500,00
5 квалификационный уровень		
1	главный специалист по мобилизационной работе, главный специалист по ведению воинского учета и бронированию, главный специалист, главный внутренний аудитор, главный специалист ГОиЧС	15 000,00
2	заместитель главного бухгалтера (университет)	20 000,00
3. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии		
1 квалификационный уровень		
1	режиссер	14 000,00
2	режиссер-постановщик, балетмейстер - постановщик	14 500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1 квалификационный уровень		
1	культурный организатор, художник - фотограф	14 300,00
2	художественный руководитель, звукорежиссер	14 700,00
4. Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации		

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня			
1 квалификационный уровень			
1	корректор		13 300,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня			
1 квалификационный уровень			
1	ведущий редактор		13 500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня			
2 квалификационный уровень			
1	редактор, художник - дизайнер, художник компьютерной графики, дизайнер, дизайнер-верстальщик		12 700,00
2	художественный редактор		14 700,00
3 квалификационный уровень			
1	редактор - стилист		12 400,00
2	собственный корреспондент		13 100,00
5. Размеры должностных окладов профессий рабочих			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
1 квалификационный уровень			
1	кладовщик, грузчик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гардеробщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, уборщик мусоропроводов, мойщик посуды, сторож, горничная, гладильщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, оператор цифровой печати, штукатур-маляр, каменщик, дежурный бюро пропусков, экспедитор, изготовитель овощных полуфабрикатов, изготовитель пищевых полуфабрикатов, дежурный по этажу, дежурный, официант, переплетчик, печатник-тисняльщик, копировщик печатных форм		12 130,00
2	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, слесарь - ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию технических средств охраны, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, повар, кондитер, пекарь, водитель автомобиля, буфетчик		13 000,00
6. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям медицинских и фармацевтических работников санатория - профилактория "Молодежный"			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.	

Профессиональная квалификационная группа медицинского и фармацевтического персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	санитарка	12 130,00
Профессиональная квалификационная группа среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень		
1	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии без категории, медицинская сестра по косметологии, рентгенолаборант, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	13 000,00
5 квалификационный уровень		
1	старшая медицинская сестра	15 000,00
Профессиональная квалификационная группа врачей и провизоров		
2 квалификационный уровень		
1	врачи-специалисты, медицинский психолог	19 000,00
Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием		
1 квалификационный уровень		
1	главный врач	25 000,00
7. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников научно-технической библиотеки и музеев		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии		
1 квалификационный уровень		
1	заведующий сектором	13 400,00
2	заведующий отделом	14 000,00
3 квалификационный уровень		
1	директор музея, заместитель заведующего НТБ	15 000,00
2	заведующий НТБ	24 000,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии		
2 квалификационный уровень		
1	библиотекарь II категории, библиограф II категории	12 300,00
3 квалификационный уровень		
1	библиотекарь I категории, библиограф I категории	12 500,00
4 квалификационный уровень		
1	ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий хранитель музейных предметов	12 700,00
4 квалификационный уровень		
1	главный библиотекарь, главный библиограф	13 500,00