

Изменение (дополнение) к коллективному договору
(регистрационный № К – 155 от 08.11.2019 года)
заключенному между коллективом работников в лице
председателя первичной профсоюзной организации
с одной стороны, и администрацией организации
в лице ректора федерального государственного
учреждения с другой с другой,
принятое на заседании Ученого совета университета

**Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Челябинский государственный университет»**

30.08.2021 протокол № 25, с приложениями 7, листов 66,
зарегистрировано Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № И - 20 от 10.09.2021



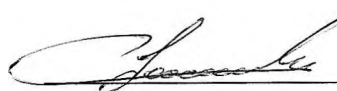
Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

И. А. Галанцева

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Ректор ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

 С.В. Таскаев

«30» августа 2021 г.

Председатель ППО работников ЧелГУ
Общероссийского профсоюза

 Ш.Ш. Ягафаров

«30» августа 2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

к Коллективному договору

федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения

высшего образования

«Челябинский государственный университет»

на 2020-2022 годы

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «ЧелГУ») в лице ректора Таскаева Сергея Валерьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив (работники), от имени которого выступает Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Ягафарова Шакира Шавкатовича, с другой стороны, на основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 30.08.2021 протокол № 25, в соответствии со ст. 43,

44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Утвердить Приложение № 1 к Коллективному договору на 2020-2022 годы «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ» в новой редакции. (Приложение № 1 на 64 л.).
2. Внести с 01.09.2021 изменения в Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (Приложение № 11 к Коллективному договору на 2020-2022 годы) – изложить пункт 4.21 в следующей редакции:

«4.21 Научно-педагогическим работникам Университета, а также работникам, замещающим должности руководителей, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется следующей продолжительности:

56 календарных дней:

Научные работники, имеющие ученую степень доктора наук

Профессорско-преподавательский состав:

Ассистент

Преподаватель

Старший преподаватель

Доцент

Профессор

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Директор института

Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по программам СПО:

Преподаватель

Воспитатель

Мастер производственного обучения

Должности руководителей:

Ректор

Первый проректор

Проректор по учебной работе

Проректор по научной работе

Ученый секретарь секретариата Ученого совета

Заведующий отделом аспирантуры и докторантуры

Директор филиала

Директор колледжа

Начальник управления образовательной политики

42 календарных дня:

Научные работники, имеющие ученую степень кандидата наук».

Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими систему оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях, Уставом федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее - Университет).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет всех источников финансирования.

1.3. Для целей Положения используются следующие понятия и определения:

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).

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц и должностных окладах.

Оклад по ПКГ – оклад по профессиональной квалификационной группе без учета повышающего коэффициента.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц в соответствии с объемом занимаемой ставки с учетом повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня, но без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – это группа должностей работников, сформированная с учетом сферы их деятельности на

основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Повышающий коэффициент (ПК) – коэффициент, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В Университете применяется повременно-премиальная система оплаты труда работников, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное, и устанавливается с учетом:

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2.1.3. номенклатуры должностей педагогических работников, учебно-вспомогательных работников, административно-хозяйственных работников, включающих работников административно-управленческого и обслуживающего персонала, руководителей структурных подразделений, работников сферы научных исследований и разработок;

2.1.4. продолжительности рабочего времени работников с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха;

2.1.5. перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2.1.6. обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

2.1.7. Положения;

2.1.8. мнения первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ЧелГУ.

2.2. Премияльная система введена в дополнение к повременной системе оплаты труда и обеспечивает формирование переменной (нефиксированной) части заработной платы – стимулирующих выплат, начисление и выплата которых производится в порядке, установленном разделом 5 Положения.

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, за счет средств субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством источников финансирования.

2.4. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок почасовой оплаты труда, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Размеры должностных окладов определяются в соответствии с разделом 3 Положения.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.7. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Положения.

2.8. Размер оклада по ПКГ, должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается работникам приказами Университета, за исключением доплаты к заработной плате работника до минимального размера оплаты труда.

2.9. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику до ее

изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3. Порядок и условия определения должностных окладов работников

3.1. Размеры должностных окладов работников, ставок почасовой оплаты труда устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням ПКГ, установленным в Приложении 1 Положения.

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и устанавливаются приказом Университета.

3.3. Размеры должностных окладов ректора, проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, заместителей проректоров, за исключением заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.5. Размеры должностных окладов работников отражаются в штатном расписании и утверждаются ректором Университета.

3.6. В случаях, когда размер должностного оклада работника зависит от ученой степени, ученого звания, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

3.6.1. при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

3.6.2. при присуждении ученого звания профессор или доцент – со дня предоставления соответствующего документа в отдел кадров;

3.6.3. при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу по ПКГ или в абсолютных размерах, кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которая устанавливается в процентном отношении к фактически начисленной заработной плате, за исключением выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

4.3. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

4.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

4.3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), классном руководстве, расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.3.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и за стаж работы по защите государственной тайны.

4.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установление данной выплаты не производится.

4.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом должностных окладов, компенсационных и стимулирующих ежемесячных выплат, предусмотренных Положением, за исключением премирования за квартал, полугодие, год.

4.6. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к Положению.

4.7. При начислении выплат компенсационного характера учитывается фактически отработанное время согласно таблице учета рабочего времени.

4.8. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в приказах Университета.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Для повышения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за выполнение показателей оценки эффективности их деятельности, в Университете предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.2. Перечень показателей, за которые устанавливаются выплаты стимулирующего характера, приведены в Приложениях 3-6 к Положению.

5.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера (кроме премиальных выплат) включаются в трудовой договор (дополнительное

соглашение к трудовому договору) и (или) устанавливаются приказом Университета.

5.4. При начислении выплат стимулирующего характера, кроме премиальных выплат, учитывается фактически отработанное время согласно таблицю учета рабочего времени.

5.5. При наличии двух и более государственных и (или) ведомственных наград работник имеет право на установление доплаты (надбавки) только по одному из перечисленных оснований (не более чем за одну награду). Доплаты (надбавки) устанавливаются по основному месту работы, в процентах к окладу по ПКГ, включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5.6. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, устанавливается в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на соответствующий период.

5.7. Премирование - одна из форм вознаграждения работника за добросовестное выполнение должностных обязанностей, выполнение установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности и (или) поощрение за выдающиеся результаты, достигнутые в какой-либо области деятельности. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.8. Премиальные выплаты являются составной частью заработной платы, при этом на них не распространяются обязательные условия оплаты труда, установленные в трудовом законодательстве и трудовом договоре работника, они являются одним из видов поощрения работника в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации. Решение о выплате премии принимается Университетом самостоятельно с учетом оценки результатов труда и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.9. Премииальные выплаты не подлежат перерасчету на фактически отработанное время.

5.10. Суммарный размер выплат стимулирующего характера, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

5.11. Работодатель вправе не устанавливать или снизить размер выплаты стимулирующего характера, в том числе ранее установленной, на период более одного месяца при наличии у работника дисциплинарного взыскания, нарушении работником правил внутреннего трудового распорядка и (или) снижении показателей оценки эффективности его работы.

5.12. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом Университета.

6. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад ректора Университета, а также иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

6.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10-30% ниже должностного оклада ректора Университета.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров и главного бухгалтера в соответствии с разделом 4 Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.5. Проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложением 7 Положения.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения, установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

7. Иные виды оплаты труда

7.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда разрешается в объеме не более 300 часов в учебный год и подлежит оплате пропорционально количеству отработанных часов. Условия и размеры ставок почасовой оплаты труда работникам утверждаются приказом Университета. На утвержденные размеры ставок почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

7.2. При выполнении научно-исследовательских и (или) опытно-конструкторских работ оплата труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, производится в пределах утвержденной сметы и на условиях, предусмотренных соглашениями (договорами, контрактами, проектами).

7.3. В Университете может быть использована оплата по заключенным гражданско-правовым договорам. Гражданско-правовые договоры могут заключаться как с работниками Университета, так и с физическими лицами, не состоящими с Университетом в трудовых отношениях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, 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, утвержденным в Университете. Должностные оклады устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями в КУ ПКГ, установленных в Университете в соответствии с Приложением 1 к Положению.

7.5. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут устанавливаться другие выплаты в размерах и порядке, установленных иными нормативными правовыми актами или по соглашению сторон трудового договора.

Размеры должностных окладов работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н, приказом
Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

1.1. ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава»

| Квалиф. уровень | Наименование должности | Прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) | |
|-----------------|------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------|
| | | Оклад по ПКГ: | | 23 800 | |
| 1 | 1.1 | Ассистент, преподаватель | 1 | 23 800 | |
| | 1.2 | Ассистент, преподаватель | имеющий ученую степень кандидата наук | 1,2 | 28 560 |
| 2 | 2.1 | Старший преподаватель | | 1,15 | 27 370 |
| | 2.2 | Старший преподаватель | имеющий ученую степень кандидата наук | 1,35 | 32 130 |
| 3 | 3.1 | Доцент | не имеющий ученого звания, имеющий ученую степень кандидата наук | 1,4 | 33 320 |
| | 3.2 | Доцент | имеющий ученое звание доцента и ученую степень кандидата наук | 1,45 | 34 510 |
| | 3.3 | Доцент | не имеющий ученого звания, имеющий ученую степень доктора наук | 1,6 | 38 080 |
| | 3.4 | Доцент | имеющий ученое звание доцента и ученую степень доктора наук | 1,65 | 39 270 |
| 4 | 4.1 | Профессор | имеющий ученое звание доцента, имеющий ученую степень кандидата наук | 1,55 | 36 890 |
| | 4.2 | Профессор | не имеющий ученого звания, имеющий ученую степень доктора наук | 1,7 | 40 460 |

| | | | | | |
|---|-----|---------------------|--|------|--------|
| | 4.3 | Профессор | имеющий ученое звание профессора и ученую степень кандидата наук; имеющий ученое звание доцента и ученую степень доктора наук | 1,75 | 41 650 |
| | 4.4 | Профессор | имеющий ученое звание профессора и ученую степень доктора наук | 1,95 | 46 410 |
| | 4.5 | Профессор | имеющий ученое звание профессора, звание члена-корреспондента государственных академий наук и ученую степень доктора наук | 2,3 | 54 740 |
| | 4.6 | Профессор | имеющий ученое звание профессора, звание академика государственных академий наук и ученую степень доктора наук | 2,4 | 57 120 |
| 5 | 5.1 | Заведующий кафедрой | имеющий ученое звание доцента и ученую степень кандидата наук | 1,7 | 40 460 |
| | 5.2 | Заведующий кафедрой | имеющий ученое звание профессора и ученую степень кандидата наук, имеющий ученое звание доцента и ученую степень доктора наук | 1,9 | 45 220 |
| | 5.3 | Заведующий кафедрой | имеющий ученое звание профессора и ученую степень доктора наук | 2,1 | 49 980 |
| | 5.4 | Заведующий кафедрой | имеющий ученое звание профессора, звание члена-корреспондента государственных академий наук и ученую степень доктора наук | 2,4 | 57 120 |
| | 5.5 | Заведующий кафедрой | имеющий ученое звание профессора, звание академика государственных академий наук и ученую степень доктора наук | 2,5 | 59 500 |
| 6 | 6.1 | Директор института | обеспечивающего Уставную деятельность, кроме основного образовательного процесса: дополнительное образование, довузовская подготовка | 1,6 | 38 080 |

| | | | | |
|-----|---------------------------|--|------|--------|
| 6.2 | Декан, директор института | ведущего основной образовательный процесс, не имеющий ученого звания, имеющий ученую степень кандидата наук | 1,75 | 41 650 |
| 6.3 | Декан, директор института | ведущего основной образовательный процесс, имеющий ученое звание доцента и ученую степень кандидата наук | 1,8 | 42 840 |
| 6.4 | Декан, директор института | ведущего основной образовательный процесс, имеющий ученое звание доцента, имеющий ученую степень доктора наук; ведущего основной образовательный процесс, имеющий ученое звание профессора и ученую степень кандидата наук | 2 | 47 600 |
| 6.5 | Декан, директор института | ведущего основной образовательный процесс, имеющий ученое звание профессора и ученую степень доктора наук | 2,2 | 52 360 |

1.2. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 23 800 | |
| 1 | 1.1 Начальник (директор, заведующий): клуба, лаборатории, лаборатории программно-технического обеспечения, музея, подготовительного отделения, центра | 1 | 23 800 |
| | Помощник: ректора, проректора *Руководители структурных подразделений, не отнесенные к 2-5 квалификационному уровню | | |
| | 1.2 Начальник (директор): медицинского центра, мобилизационного отдела, отдела гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, отдела технических средств обучения и охраны | 1,03 | 24 514 |
| 2 | Начальник (директор, заведующий): дежурно-диспетчерской службы; отдела аспирантуры и докторантуры; отдела международного сотрудничества; студенческим (-и) общежитием (-ями); учебным (методическим, учебно-методическим, учебно-вычислительным) кабинетом (отделом, лабораторией) | 1,11 | 26 418 |
| 3 | 3.1 Начальник (директор, заведующий): учебно-научного центра (отдела, лаборатории), учебно-производственного отдела, учебно-методического центра, учебного научно-исследовательского центра биотехнологий; издательства; департамента, | 1,24 | 29 512 |

| | | | | |
|--|-----|--|-----|--------|
| | | ботанического сада; Советник при ректорате; Ученый секретарь Ученого совета | | |
| | 3.2 | Начальник управления: воспитательной работы; по связям с общественностью; международного сотрудничества | 1,8 | 42 840 |
| | 3.3 | Начальник управления: информационных технологий; образовательной политики; правового; хозяйственно-технической эксплуатации; экономики | 1,9 | 45 220 |
| | 5 | Директор обособленного структурного подразделения (представительства) | 1,6 | 38 080 |
| | 6 | Директор филиала, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения | 2,4 | 57 120 |

1.3. ПКГ «Должности педагогических работников»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | | Повышаю щий коэффици ент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | | 16 700 | |
| 2 | Тренер-преподаватель | | 1,03 | 17 201 |
| 3 | Воспитатель | | 1,15 | 19 205 |
| 4 | 4.1 | Преподаватель* | 1,25 | 20 875 |
| | 4.2 | Преподаватель второй категории* | 1,35 | 22 545 |
| | 4.3 | Преподаватель первой категории* | 1,45 | 24 215 |
| | 4.4 | Преподаватель высшей категории* | 1,55 | 25 885 |

*Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

1.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | | Повышаю щий коэффици ент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | | 21 400 | |
| 3 | Директор колледжа | | 1,61 | 34 454 |

2. ПКГ «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»

(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | | Повышаю щий коэффици ент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | | 14 600 | |
| 1 | Диспетчер факультета (института, филиала); специалист по учебно-методической работе; учебный мастер | | 1 | 14 600 |
| 2 | Специалист по учебно-методической работе 2 категории; старший диспетчер факультета (института, филиала) | | 1,1 | 16 060 |
| 3 | Специалист по учебно-методической работе 1 категории | | 1,4 | 20 440 |

3. ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н, приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н, приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н)

3.1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 14 500 | |
| 1 | 1.1 Секретарь, архивариус, экспедитор | 1 | 14 500 |
| | 1.2 Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, паспортист | 1,05 | 15 225 |
| 2 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,4 | 20 300 |

3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 15400 | |
| 1 | 1.1 Инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации | 1 | 15 400 |
| | 1.2 Администратор; администратор вычислительной сети; диспетчер; инспектор; технический редактор; товаровед | 1,05 | 16 170 |
| 2 | 2.1 Должности служащих по квалификационному уровню 1.1, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория; заведующий хозяйством | 1,1 | 16 940 |
| | Должности служащих по квалификационному уровню 1.1, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | | |
| | 2.2 Должности служащих по квалификационному уровню 1.2, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Начальник (заведующий): архива, склада | 1,15 | 17 710 |
| 3 | 3.1 Должности служащих по квалификационному уровню 1.1, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 1,15 | 17 710 |
| | 3.2 Заведующий производством | 1,85 | 28 490 |
| 4 | 4.1 Должности служащих по квалификационному уровню 1.1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,25 | 19 250 |
| | 4.2 Механик | 1,8 | 27 720 |
| 5 | Начальник смены (участка, гаража, цеха) | 2 | 30 800 |

3.3 ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 21 000 | |
| 1 | 1.1 Биолог, математик, дизайнер; инженер (по направлению), программист, электроник, документовед, переводчик, психолог, редактор (для печатных средств массовой информации), специалист (по направлению) | 1 | 21 000 |
| | 1.2 Аналитик, бухгалтер, экономист, юрисконсульт | 1,1 | 23 100 |
| 2 | 2.1 Должности служащих квалификационного уровня 1.1, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 1,05 | 22 050 |
| | 2.2 Должности служащих квалификационного уровня 1.2, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 1,15 | 24 150 |
| 3 | 3.1 Должности служащих квалификационного уровня 1.1, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 1,1 | 23 100 |
| | 3.2 Должности служащих квалификационного уровня 1.2, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 1,2 | 25 200 |
| 4 | Должности служащих квалификационного уровня 1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,25 | 26 250 |
| 5 | 5.1 Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 1,3 | 27 300 |
| | 5.2 Заместитель главного бухгалтера | 2,1 | 44 100 |

3.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 28 000 | |
| 1 | 1.1 Заведующий (начальник) сектором: доставки; расчетов по договорам на обучение; студенческим Начальник отдела: автоматизированной библиотечно-информационной системы; информации; информационно-аналитического; информационно-вычислительных систем и связи; капитального строительства; качества образования; корпоративных и финансовых систем; материально-технического обеспечения; практики и трудоустройства; производственно-технического; по обеспечению управления имуществом комплексом; по расчетам с рабочими, служащими и стипендиатами; разработки информационных образовательных систем; расчетов с дебиторами и кредиторами и учета товарно-материальных ценностей; спецотдела; технической поддержки; финансового | 1 | 28 000 |
| | 1.2 Начальник (директор) отдела: документационного обеспечения управления; комбината студенческого | 1,45 | 40 600 |

| | | | |
|---|---|------|--------|
| | питания; отдела кадров; отдела торгов и закупок; отдела материально-технического снабжения; планово-экономического отдела; службы капитального строительства и ремонта; хозяйственного отдела | | |
| 2 | Главный * (врач, инженер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик) | 1,55 | 43 400 |

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации

4. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, от 12.08.2008 № 417н, приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н, приказом Федерального казначейства от 24.09.2008 № 6н, приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

4.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 14 500 | |
| 1 | 1.1 Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) работ и профессий рабочих. Вахтер, гардеробщик, грузчик, дворник, кухонный рабочий, машинист сцены, маляр, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор копировальных и множительных машин, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож, уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 1 | 14 500 |
| | 1.2 Кладовщик, матрос-спасатель, осветитель, плотник | 1,1 | 15 950 |

4.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 15 000 | |
| 1 | 1.1 Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь-сантехник, оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС (для рабочих культуры, искусства и кинематографии) | 1 | 15 000 |
| | 1.2 Водитель автомобиля, маляр, повар, тракторист, штукатур, электрогазосварщик | 1,1 | 16 500 |

| | | | |
|---|--|------|--------|
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС | 1,15 | 17 250 |
| | Оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС (для рабочих культуры, искусства и кинематографии), кондитер | | |
| 3 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС | 1,2 | 18 000 |
| | Оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС (для рабочих культуры, искусства и кинематографии) | | |
| 4 | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 1,3 | 19 500 |
| | Высококвалифицированные рабочие независимо от наименования должности, если к работе предъявляются требования по особой сложности и ответственности работы или должность рабочего требует наличия знаний по трем или более специальностям; наладчик полиграфического оборудования, электромеханик | | |

5. ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок
(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н)

5.1. ПКГ «Должности научно-технических работников 2 уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 13 000 | |
| 4 | Лаборант-исследователь | 1,2 | 15 600 |

5.2. ПКГ «Должности научных работников»

| Квалиф. уровень | Наименование должности | Прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) | |
|----------------------|------------------------|--|--------------------------------|--------------------------|--------|
| Оклад по ПКГ: | | | 23 800 | | |
| 1 | 1.1 | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 1 | 23 800 | |
| | 1.2 | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | имеющий степень кандидата наук | 1,15 | 27 370 |
| | 1.3 | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | имеющий степень доктора наук | 1,3 | 30 940 |
| 2 | 2.1 | Старший научный сотрудник | | 1,15 | 27 370 |
| | 2.2 | Старший научный сотрудник | имеющий степень кандидата наук | 1,3 | 30 940 |
| | 2.3 | Старший научный сотрудник | имеющий степень доктора наук | 1,45 | 34 510 |

| | | | | | |
|---|-----|---------------------------|---|------|--------|
| 3 | 3.1 | Ведущий научный сотрудник | | 1,3 | 30 940 |
| | 3.2 | Ведущий научный сотрудник | имеющий степень кандидата наук | 1,45 | 34 510 |
| | 3.3 | Ведущий научный сотрудник | имеющий степень доктора наук | 1,6 | 38 080 |
| 4 | 4.1 | Главный научный сотрудник | | 1,45 | 34 510 |
| | 4.2 | Главный научный сотрудник | имеющий степень кандидата наук | 1,6 | 38 080 |
| | 4.3 | Главный научный сотрудник | имеющий степень доктора наук | 1,75 | 41 650 |
| | 4.4 | Главный научный сотрудник | имеющий ученое звание действительного члена, члена корреспондента государственных академий наук | 1,9 | 45 220 |

5.3 ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|---|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 23 800 | |
| 3 | Начальник (заведующий) научно-исследовательского отдела (лаборатории, центра), входящего в состав научно-исследовательского сектора (отдела, лаборатории) | 1,3 | 30 940 |
| 4 | Начальник (заведующий, директор) научно-исследовательского (конструкторского) отдела (института, лаборатории, сектора, центра) | 1,45 | 34 510 |

6. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)

6.1 ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 16 400 | |
| 1 | Библиограф, библиотекарь, звукооператор, специалист по учетно-хранительской документации, фотограф, хранитель фондов | 1 | 16 400 |
| 2 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория | 1,05 | 17 220 |
| 3 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория | 1,1 | 18 040 |
| 4 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,15 | 18 860 |
| 5 | Главный библиограф, главный библиотекарь | 1,2 | 19 680 |

6.2 ПКГ «Должности работников руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 18 600 | |
| 1 | Заведующий отделом (сектором) библиотеки; балетмейстер; режиссер | 1 | 18 600,00 |
| 2 | Директор библиотеки | 2,2 | 40 920,00 |

7. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников
(утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)

7.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 15 000 | |
| 1 | Санитарка, сестра-хозяйка | 1 | 15 000 |

7.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 18 000 | |
| 3 | Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра (медицинский брат) по массажу | | |
| | 3.1 - не имеющий квалификационной категории | 1,1 | 19 800 |
| | 3.2 - имеющий 2 квалификационную категорию | 1,2 | 21 600 |
| | 3.3 - имеющий 1 квалификационную категорию | 1,3 | 23 400 |
| | 3.4 - имеющий высшую квалификационную категорию | 1,4 | 25 200 |
| 4 | Акушерка, зубной врач, медицинская сестра процедурной, фельдшер | | |
| | 4.1 - не имеющий квалификационной категории | 1,2 | 21 600 |
| | 4.2 - имеющий 2 квалификационную категорию | 1,3 | 23 400 |
| | 4.3 - имеющий 1 квалификационную категорию | 1,4 | 25 200 |
| | 4.4 - имеющий высшую квалификационную категорию | 1,5 | 27 000 |
| 5 | Заведующий здравпунктом | 1,6 | 28 800 |

7.3. ПКГ «Врачи и провизоры»

| Квалиф. уровень | Наименование должностей, прочие характеристики | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб.) |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------|
| Оклад по ПКГ: | | 29 400 | |
| 3 | Врачи-специалисты | | |
| | 3.1 - не имеющий квалификационной категории | 1 | 29 400 |

| | | | |
|-----|--|-----|--------|
| 3.2 | - имеющий 2 квалификационную категорию | 1,1 | 32 340 |
| 3.3 | - имеющий 1 квалификационную категорию | 1,2 | 35 280 |
| 3.4 | - имеющий высшую квалификационную категорию, главная медицинская сестра | 1,3 | 38 220 |

**Размеры и условия осуществления компенсационных выплат
работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Условия и размеры компенсационных выплат |
|-------|---|--|
| 1 | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Устанавливаются приказом Университета по результатам специальной оценки условий труда. Размер доплаты работникам за наличие вредных и (или) особо вредных условий труда на рабочем месте устанавливается от оклада по ПКГ: - до 12 % (при наличии вредных факторов); - до 24 % (при наличии особо вредных факторов). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление данной выплаты не производится. |
| 2 | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | Устанавливаются коэффициенты в соответствии с законодательством Российской Федерации. |
| 3 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | Доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливаются по соглашению сторон. Доплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за классное руководство педагогическому работнику СПО устанавливается приказом Университета в размере 5 000,00 рублей за одну группу в месяц и выплачивается ежемесячно, но не более 2-х выплат при условии осуществления классного руководства в 2-х и более группах. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Под работой в ночное время понимается работа с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% от оклада по ПКГ, рассчитанного за один час работы. |
| 4 | Надбавки за работу со сведениями, оставляющими государственную тайну | Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами и надбавка за стаж работы по защите государственной тайны, устанавливается работникам в проценте к окладу по ПКГ в размерах и порядке, определенных Правительством Российской Федерации. |

Перечень показателей, за которые устанавливаются выплаты стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| № п/п | Виды стимулирующих выплат | Показатели |
|-------|---|---|
| 1 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда | <ul style="list-style-type: none"> - за высокую интенсивность труда; - за сложность и напряженность работы; - за успешное выполнение показателей уставной деятельности Университета; - за особые заслуги работника в области образования, науки, здравоохранения, физкультуры и спорта; - за особые заслуги пред Университетом; - за использование новых инновационных и информационных технологий при реализации образовательных программ; - за участие в разработке новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей; - за достижение показателей эффективности деятельности работника; - за обеспечение выполнения показателей финансово-хозяйственной деятельности Университета; - за интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на платной основе; - за высокие достижения в научно-исследовательской деятельности; - за достижение высоких результатов в воспитательной работе; - за научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению научно-исследовательских работ, дипломных работ и проектов; - за интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение набора абитуриентов; - за высокий уровень исполнительской дисциплины; - за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем Университета. - надбавка в размере 20% устанавливается по основному месту работы к окладу по ПКГ работникам Университета: <ul style="list-style-type: none"> - награжденным государственными наградами согласно Указу Президента РФ от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» - награжденным следующими ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: <ul style="list-style-type: none"> знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского; |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;</p> <p>почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»;</p> <p>почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;</p> <p>звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;</p> <p>нагрудный знак «Почетный наставник»</p> <p>- имеющим почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;</p> <p>почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов».</p> <p>- надбавка в размере 40% устанавливается по основному месту работы к окладу по ПКГ работникам Университета, имеющим почетное звание «Почетный профессор Челябинского государственного университета».</p> |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | <ul style="list-style-type: none"> - за высокий профессионализм и качество выполняемой работы; - за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ; - за качественную подготовку и проведение конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и иных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета; - за обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием Университета; - за обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым и другими процессами управления Университетом; - за качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете; - за вклад в развитие международных связей Университета, качественную подготовку и реализацию международных проектов; - за качество выполняемой работы по обеспечению приносящей доход деятельности; - ежемесячная надбавка за классность водителям Университета устанавливается к окладу по ПКГ: <ul style="list-style-type: none"> за 1 класс – в размере 25 %; за 2 класс – в размере 10 %; за 3 класс – в размере 5 %. |
| 3 | Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет | <ul style="list-style-type: none"> - ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в Университете (выслугу лет) по основному месту работу устанавливается ежегодно по состоянию на 01 октября к окладу по ПКГ работников в следующих размерах при выслуге лет: <ul style="list-style-type: none"> от 10 до 15 лет – в размере 5 %; от 15 до 20 лет – в размере 10 %; от 20 лет – в размере 15 %. |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 4 | Премииальные выплаты по итогам работы | <ul style="list-style-type: none">- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;- за особо важные, сложные и срочные работы;- за получение патента (свидетельства на РИД);- за достижение высоких результатов в труде;- единовременная премиальная выплата работникам Университета, награжденным нагрудным знаком «За заслуги»;- за выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности Университета;- по итогам выполненной работы (реализованной программы, проекта, прочее);- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, семестр, год (учебный, календарный)). |
|---|---------------------------------------|--|

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников, не относящихся к научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Перечни основных показателей и критерии оценки эффективности работы работников, не относящихся к научно-педагогическим работникам, разделены по категориям работников (приложения 1-3).

2. На основании перечня основных показателей и критериев оценки эффективности работы руководителей административных подразделений проректором по направлению деятельности или ректором формируется уточненный перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника и утверждается соответствующим локальным нормативным актом.

3. Руководители структурных подразделений обязаны в установленные приказом Университета сроки и по утвержденному перечню показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника обеспечить заполнение показателей трудовой деятельности работников возглавляемого им подразделения в электронной системе «Эффективный контракт».

4. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных показателей оценки эффективности работников, соответствие данных официальному статистическому учету, данным бухгалтерского (управленческого) учета и иным официальным сведениям о деятельности Университета.

5. Вышестоящий руководитель при проверке предоставленных показателей оценки эффективности работников имеет право запрашивать у руководителей подразделений, находящихся в его подчинении, дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

6. Для каждой категории работников определяется размер доплатного фонда для установления выплат стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ» на текущий финансовый год и соответствующий плановый период.

7. В соответствии с выделенным доплатным фондом для каждой категории работников рассчитывается базовый размер стоимости 1 балла по выполнению ключевых показателей эффективности работы в отчетном периоде из расчета выполнения работниками всех ключевых показателей работы.

8. Расчет размера выплаты стимулирующего характера производится на основе показателей оценки эффективности работы в зависимости от степени их выполнения и определяется путем умножения количества баллов, набранных работником по всем показателям эффективности, на базовый размер стоимости 1 балла данной категории работников.

9. Рассчитанное значение округляется до ста рублей и служит основанием для формирования соответствующего приказа Университета по установлению стимулирующей выплаты.

Приложение 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за
интенсивность труда и высокие
результаты работы для
работников, не относящихся к
научно-педагогическим
работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень
основных показателей и критерии оценки эффективности работы
проректоров и руководителей административных подразделений**

| № п/п | Наименование показателя | Максимальное количество баллов |
|------------------|--|---|
| 1. | Выполнение показателей, установленных учредителем для оценки работы ректора, по направлению деятельности* | 30 |
| 2. | Выполнение пороговых значений мониторинга Университета по направлению деятельности* | 30 |
| 3. | Выполнение критериев показателей рейтинга качества финансового менеджмента образовательных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации* | 20 |
| 4. | Отсутствие нарушений исполнения поручений по документам | 5 |
| 5. | Отсутствие замечаний по актам проверки комиссий и контролирурующих органов | 5 |
| 6. | Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | 5 |
| 7. | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | 5 |
| | ИТОГО: | 100 |

* В зависимости от направления деятельности и должностных обязанностей работника курирующим проректором или ректором формируется уточненный перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника и утверждается соответствующим локальным нормативным актом.

Приложение 2
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за
интенсивность труда и высокие
результаты работы для
работников, не относящихся к
научно-педагогическим
работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень
основных показателей и критерии оценки эффективности работы
административно-управленческого персонала и учебно-
вспомогательных работников**

| № п/п | Наименование показателя | Максимальное количество баллов |
|------------------|---|---|
| 1. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности | 10 |
| 2. | Соблюдение сроков обработки документации, сдачи отчетности, подготовка информационных и аналитических материалов, качество и достоверность предоставляемой информации | 10 |
| 3. | Отсутствие претензий к работе со стороны руководства, жалоб от сотрудников и студентов, отсутствие дисциплинарных взысканий | 10 |
| 4. | Тщательность, точность и скорость при выполнении порученной работы, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве | 10 |
| 5. | Соответствие занимаемой должности и качественное выполнение должностных обязанностей | 60 |
| | ИТОГО: | 100 |

Приложение 3
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за
интенсивность труда и высокие
результаты работы для работников,
не относящихся к научно-
педагогическим работникам
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень
основных показателей и критерии оценки эффективности работы
работников обслуживающего персонала**

| № п/п | Наименование показателя | Максимальное количество баллов |
|------------------|---|---|
| 1. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности | 10 |
| 2. | Обеспечение эффективного и рационального использования имущества, его сохранности | 10 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб работников, обслуживаемых подразделений, отсутствие дисциплинарных взысканий | 20 |
| 4. | Высокий уровень исполнительской дисциплины и качественное выполнение должностных обязанностей | 60 |
| | ИТОГО: | 100 |

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам (далее - ОПОП) высшего образования (далее Порядок, Положение), определяет порядок установления выплат стимулирующего характера деканам факультетов, директорам институтов и филиалов, а также заведующим кафедр ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее ЧелГУ, Университет) за достигнутые результаты работы по основным направлениям деятельности.

1.2. Перечень показателей эффективности деятельности для каждой категории руководителей учебных структурных подразделений Университета, уровни их достижения и начисляемые баллы утверждаются Ученым советом ЧелГУ с учетом необходимости роста показателей работы Университета в целом, включая успешное прохождение федерального мониторинга эффективности деятельности, повышение рейтинга Университета на рынке образовательных услуг.

1.3. Перечень показателей эффективности деятельности руководителей учебных структурных подразделений, их пороговые значения для проведения внутреннего мониторинга эффективности деятельности соответствующих структурных подразделений, начисляемые баллы руководителям по достигаемым значениям показателей Ученый совет Университета обычно утверждает в сентябре-октябре текущего года на предстоящий календарный год. Принятые Ученым советом Университета решения вводятся в делопроизводство приказом Университета.

1.4. Перечень показателей эффективности деятельности учебных структурных подразделений Университета, начисляемые баллы по достигнутым результатам работы их руководителям для установления стимулирующих выплат входят составной частью в эффективный контракт, заключаемый Университетом с деканами факультетов, директорами институтов и филиалов, а также с заведующими кафедрами.

1.5. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений, устанавливаемые по показателям эффективности работы соответствующих структурных подразделений, не исключают возможность установления им иных выплат, в том числе стимулирующего характера, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

1.6. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений утверждается Ученым советом ЧелГУ. Изменения и дополнения к нему вводятся в установленном порядке, на основе соответствующих принятых Ученым советом ЧелГУ решений.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений

2.1. Для каждой категории руководителей учебных структурных подразделений приказом Университета устанавливается базовый размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ» на текущий финансовый год и соответствующий плановый период. Базовый размер ежемесячной выплаты определяет максимальную величину ежемесячной доплаты руководителю учебного структурного подразделения, при условии начисления ему 100 баллов по выполнению ключевых показателей эффективности работы в отчетном году соответствующего подразделения.

2.2. Расчет размера выплаты стимулирующего характера на основе оценки эффективности работы соответствующего структурного подразделения в отчетном году в зависимости от степени выполнения утвержденных ключевых показателей деятельности организует начальник управления экономики (далее – начальник УЭ).

2.3. Источниками информации для расчета значений показателей эффективности деятельности структурных подразделений являются данные официального статистического учета (формы федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета), данные бухгалтерского (управленческого) учета и иные официальные сведения о их деятельности.

2.4. Для расчета каждого показателя эффективности деятельности учебного структурного подразделения устанавливаются следующие характеристики (параметры):

2.4.1. Единица измерения;

2.4.2. Источник информации;

2.4.3. Отчетный период или дата, на которую рассчитывается значение показателя;

2.4.4. Алгоритм расчета с указанием начисляемых баллов по данному показателю.

2.5. Баллы, начисленные руководителю структурного подразделения по достигнутым уровням эффективности деятельности каждого показателя работы, суммируются и лежат в основе установления ему ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

2.6. Величина ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения рассчитывается с учетом базового размера выплаты. Базовый размер выплаты определяет цену одного балла (базовый размер делится на сто баллов). Полученное значение умножается на набранное количество баллов по всем показателям. Рассчитанное значение округляется до ста рублей и служит основанием для формирования соответствующего приказа Университета по ежемесячной выплате руководителю учебного структурного подразделения за эффективность работы.

2.7. Выплата стимулирующего характера осуществляется в полном объеме руководителю учебного структурного подразделения независимо от доли занимаемой им ставки и условий замещения соответствующей должности (основное место работы или совместительство).

2.8. Выплата стимулирующего характера за эффективность работы устанавливается руководителю учебного структурного подразделения с 01 февраля текущего года по 31 января следующего календарного года.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений

3.1. Информацию для расчета значений показателей эффективности деятельности в разрезе структурных подразделений в планово-экономический отдел предоставляют проректоры в пределах своих полномочий до 20 января текущего года.

3.2. Начальник УЭ организует в течение последующих семи рабочих дней обработку, систематизацию и обобщение предоставленной информации, а также количественную оценку показателей работы структурных подразделений за отчетный период, относящихся к сфере финансово-экономической деятельности.

3.3. Обобщенная информация о достигнутых структурными подразделениями количественных показателях их работы за отчетный период направляется соответствующим руководителям для согласования. Руководители структурных подразделений в течение пяти рабочих дней уведомляют УЭ о согласовании информации или вносят предложения по ее корректировке с необходимым документированным обоснованием.

3.4. В случае непредставления руководителем структурного подразделения в установленные сроки ответа о согласовании информационных данных по показателям эффективности работы подразделения или предложений по их корректировке, объем ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляется ответственным работником УЭ на основе первичной базы данных.

3.5. В срок до 10 февраля текущего календарного года начальник УЭ предоставляет данные в отдел кадров для подготовки дополнительных соглашений к трудовому договору.

3.6. В срок до 20 февраля отдел кадров обеспечивает подготовку и подписание руководителями структурных подразделений дополнительных соглашений к трудовым договорам с учетом п. 2.8.

Приложение 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за интенсивность
труда и высокие результаты работы
руководителям структурных подразделений
ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих
образовательную деятельность по основным
профессиональным образовательным
программам высшего образования

**Перечень
показателей эффективности деятельности для установления выплат
стимулирующего характера деканам факультетов и директорам
институтов ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета**

**1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и
международной деятельности**

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в разрезе структурных подразделений) (далее – Форма ВПО-1).

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя осуществляет начальник управления образовательной политики (далее – УОП). Исходные данные предоставляются приемной комиссией по каждой ОПОП отдельно. Средний балл ЕГЭ по ОПОП рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ абитуриентов, зачисленных как на обучение за счет средств федеральной субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также абитуриенты, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для факультетов и институтов, обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя, то есть:

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1} N_i} \quad (1),$$

где:

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i-му направлению подготовки (специальности);
 N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i-ой ОПОП, зачисленных за счет средств федеральной субсидии на выполнение государственного задания и на договорной основе;

n – количество ОПОП, по которым осуществляет структурное подразделение прием.

1.2. Доля обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся определяется соотношением:

$$N = N_0 + 0,25 N_1 + 0,1 N_2 \quad (2),$$

где:

N - приведенный контингент студентов, обучающихся по данной ОПОП;

N_0 – суммарная численность студентов по всем курсам очной формы по ОПОП;

N_1 – суммарная численность студентов по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП;

N_2 – суммарная численность студентов по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП.

Данные о численности аспирантов по факультетам (институтам) с учетом формы их обучения в УОП предоставляет отдел аспирантуры и докторантуры. Сведения о численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, по формам обучения берутся из Формы ВПО-1.

Показатель 1.2 рассчитывается путем деления суммарной численности на факультете (в институте) приведенного контингента аспирантов и магистрантов на общую приведенную численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.3. Доля иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры в их общей численности по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя определяется делением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех реализуемых факультетом (институтом) ОПОП и программам подготовки аспирантов, к суммарной численности приведенного контингента студентов этих ОПОП и аспирантов. Приведенный контингент студентов и аспирантов определяется соотношением (2). Сведения о численности аспирантов на факультетах (в институтах) по формам обучения предоставляются в УОП начальником отдела аспирантуры и докторантуры на дату 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников (далее - НПР) за год, предшествующий отчетному.

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе структурных подразделений организует начальник научно-исследовательского сектора.

Количество публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования оценивается, исключая возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПР одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПР различных структурных подразделений, то публикационная единица приписывается каждому структурному подразделению.

Для расчета показателя оценивается численность НПР структурного подразделения по занятым ставкам с учетом внутреннего совместительства на 01 октября года, предшествующего отчетному (в соответствии с Формой ВПО-1). НПР, работающий с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравнивается к одной ставке. НПР с учетом внутреннего совместительства занимающие долю ставки в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПР структурного подразделения не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

2.2. Увеличение доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по отношению к году, предшествующему отчетному.

Единица измерения: процент.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 2.2 в разрезе факультетов (институтов) организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к общему объему средств от выполнения НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за год, предшествующий отчетному. Соответствующее отношение, выраженное в процентах, за вычетом 100 процентов, округленное до первой цифры после запятой, и определяет значение данного показателя.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности

3.1. Увеличение поступлений от приносящей доход деятельности учебного структурного подразделения в отчетном году по отношению к предыдущему.

Единица измерения: процент.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения суммарного объема денежных средств структурного подразделения за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный год, к общему объему денежных средств за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за год, предшествующий отчетному. Данное отношение, выраженное в процентах (за вычетом 100 процентов), и определяет значение показателя.

3.2. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе.

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (в разрезе структурных подразделений).

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения 1/12 фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава структурного подразделения (без учета внешних совместителей и работающих по договорам

гражданско-правового характера) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году. Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Приложение 2
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования

Перечень
показателей эффективности деятельности выпускающих кафедр
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера заведующим кафедрами университета

1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и международной деятельности выпускающих кафедр университета

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: Организацию расчета показателя осуществляет начальник УОП. Исходные данные предоставляются приемной комиссией по каждой ОПОП ВО отдельно с указанием численности принятых на обучение по очной форме абитуриентов. Средний балл ЕГЭ по ОПОП ВО рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ абитуриентов, зачисленных на обучение как за счет средств федеральной субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также абитуриенты, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для кафедр, обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя (1), то есть:

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i}, \text{ где:}$$

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i-му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных за счет средств федеральной субсидии на выполнение государственного задания и на договорной основе;

n – количество ОПОП ВО, по которым кафедра осуществляет прием.

В случае, когда несколько выпускающих кафедр обеспечивают прием и обучение студентов по конкретной ОПОП ВО, сведения о зачисленных на первый курс студентах и их баллах ЕГЭ приписываются каждой кафедре.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Доля обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся по каждому уровню образования (студентов, магистрантов, аспирантов) определяется соотношением (2):

$$N = N_0 + 0,25 N_1 + 0,1 N_2 \quad , \text{ где:}$$

N - приведенный контингент обучающихся по данной ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;

N_0 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очной формы по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;

N_1 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;

N_2 – суммарная численность обучающихся по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой.

Если по данной ОПОП ВО выпускающими являются несколько кафедр, сведения об общей численности обучающихся по формам обучения, закрепленных за каждой кафедрой, предоставляются деканами факультетов (директорами институтов); информацию о численности на этих кафедрах аспирантов по формам обучения – отдел аспирантуры и докторантуры. Если в установленные сроки информация о численности студентов и магистрантов по формам обучения данной ОПОП ВО, закрепленных за выпускающими кафедрами в УОП не предоставляется, в расчет закладываются усредненные по количеству выпускающих кафедр значения численности обучающихся.

Показатель 1.2 рассчитывается путем деления суммарной численности по кафедре приведенного контингента аспирантов и магистрантов на общую приведенную численность закрепленных за кафедрой обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.3. Доля иностранных обучающихся по программам бакалавриата,

специалитета, магистратуры и аспирантуры в их общей численности по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя определяется отношением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех закрепленных за кафедрой ОПОП ВО и программах подготовки аспирантов, к суммарной численности приведенного контингента обучающихся, закрепленных за кафедрой, включая аспирантов.

Если по данной ОПОП ВО выпускающими являются несколько кафедр, сведения об общей численности обучающихся по формам обучения, закрепленных за каждой кафедрой, предоставляются деканами факультетов (директорами институтов); информацию о численности на этих кафедрах аспирантов по формам обучения – отдел аспирантуры и докторантуры; информацию о численности иностранных студентов – управление международного сотрудничества. Если в установленные сроки информация о численности студентов и магистрантов по формам обучения данной ОПОП ВО, закрепленных за выпускающими кафедрами в УОП не предоставляется, в расчет закладываются усредненные по количеству выпускающих кафедр значения их приведенной численности.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

1.4. Доля рабочих программ дисциплин и практик, размещенных на официальном сайте Университета, по отношению к общему количеству учебных дисциплин и практик, закрепленных за кафедрой (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: официальный сайт Университета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя 1.4 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества размещенных на официальном сайте Университета (утвержденных в установленном порядке рабочих программ учебных дисциплин и практик) на текущий учебный год к общему числу учебных дисциплин и видов практик, содержащихся в учебном поручении кафедры на данный учебный год по направлениям подготовки и специальностям, по которым кафедра оказывает образовательные услуги (с учетом реализуемых форм обучения). Размещенные на сайте на начало учебного года рабочие программы учебных дисциплин и практик должны быть либо актуализированы по содержанию и утверждены в установленном порядке, либо пролонгированы решением кафедры.

Расчетное значение показателя 1.4 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности выпускающих кафедр университета

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе кафедр организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПР одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПР различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается среднегодовая численность НПР кафедры, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства в году, предшествующему отчетному. При этом НПР, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПР с учетом внутреннего совместительства занимающие долю ставки в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПР кафедры не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Показатель 2.1 определяется отношением количества публикаций НПР кафедры в указанных базах научного цитирования в году, предшествующему отчетному, к их ставочной численности в этом году, увеличенным в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до первой значащей цифры после запятой.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПР кафедры (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР кафедры, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние

совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности выпускающих кафедр

3.1. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (в разрезе структурных подразделений).

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения 1/12 объема фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава кафедры (без учета внешних совместителей, а также работающих по договорам гражданско-правового характера и на основе почасовой оплаты) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Приложение 3
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования

**Перечень
основных показателей эффективности деятельности сервисных кафедр
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера заведующим этих кафедр Университета**

**1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной
деятельности сервисных кафедр**

1.1. Доля численности профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры с ученой степенью (ученым званием) в их общей численности (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: утвержденное в установленном порядке штатное расписание кафедры.

Отчетный период: 01 октября года, предшествующего году установления доплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя 1.1. осуществляет начальник УОП. Информацию о численности ППС кафедр на 01 октября отчетного года с учетом занимаемых ставок с указанием занимаемых должностей, наличием ученых степеней и ученых званий, включающей внешних и внутренних совместителей, предоставляет начальник отдела кадров. В расчете ставочной численности ППС кафедры учитываются внешние и внутренние совместители (не принимаются во внимание преподаватели, работающие на основе договоров гражданско-правового характера, на условиях почасовой оплаты, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребенком). При этом преподаватели, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на одну ставку штатного расписания, приравниваются к одной ставке; работающие с учетом внутреннего совместительства на долю ставки входят в расчет ставочной численности с этой долей.

Расчет показателя сводится к оценке отношения ставочной численности ППС кафедры с ученой степенью (ученым званием) к общей ставочной численности ППС кафедры.

Результат расчета выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Доля рабочих программ дисциплин и практик, размещенных на официальном сайте Университета по отношению к общему количеству учебных дисциплин и практик, закрепленных за кафедрой (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: официальный сайт Университета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя 1.2 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества размещенных на официальном сайте Университета (утвержденных в установленном порядке рабочих программ учебных дисциплин и практик) на текущий учебный год к общему числу учебных дисциплин и видов практик, содержащихся в учебном поручении кафедры на данный учебный год по направлениям подготовки и специальностям, по которым кафедра оказывает сервисные услуги (с учетом реализуемых форм обучения). Размещенные на сайте на начало учебного года рабочие программы учебных дисциплин и практик должны быть либо актуализированы по содержанию и утверждены в установленном порядке, либо пролонгированы решением кафедры.

Расчетное значение показателя 1.4 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности сервисных кафедр

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПП за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета: расчет показателя в разрезе кафедр организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПП одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПП различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается среднегодовая численность НПП кафедры, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства в году, предшествующему отчетному. При этом НПП, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПП с учетом внутреннего совместительства занимающие долю ставки в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПП кафедры не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПП, находящиеся в

длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Показатель 2.1 определяется отношением количества публикаций НПР кафедры в указанных базах научного цитирования в году, предшествующему отчетному, к их ставочной численности в этом году, увеличенным в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до первой значащей цифры после запятой.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПР кафедры (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР кафедры, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности сервисных кафедр

3.1. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (в разрезе структурных подразделений).

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения 1/12 объема фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава кафедры (без учета внешних совместителей, а также работающих по договорам гражданско-правового характера и на основе почасовой оплаты) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом году.

Расчетное значение показателя выражается в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

Приложение 4
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования

**Перечень
основных показателей эффективности деятельности филиалов ФГБОУ ВО
«ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера директорам филиалов**

**1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и
международной деятельности филиалов**

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя осуществляет начальник УОП. Исходные данные предоставляются приемной комиссией по каждой ОПОП ВО отдельно. Средний балл ЕГЭ по ОПОП ВО рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ абитуриентов, зачисленных на обучение как за счет средств федеральной субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также абитуриенты, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП ВО, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для филиалов, обеспечивающих набор студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя (1), то есть:

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i}, \text{ где:}$$

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i-му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных как за счет средств федеральной субсидии на выполнение государственного задания так и на договорной основе;
 n – количество ОПОП ВО, по которым филиал осуществляет прием.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Приведенный контингент обучающихся (численность).

Единица измерения: число.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся определяется соотношением (2), то есть:

$$N = N_0 + 0,25 N_1 + 0,1 N_2 \quad , \text{ где:}$$

N – численность приведенного контингента студентов, обучающихся по данной ОПОП ВО;

N_0 – суммарная численность студентов по всем курсам очной формы этой ОПОП ВО;

N_1 – суммарная численность студентов по всем курсам очно-заочной формы обучения данной ОПОП ВО;

N_2 – суммарная численность студентов по всем курсам заочной формы обучения ОПОП ВО.

Общая численность приведенного контингента обучающихся в филиале определяется суммой значений приведенного контингента обучающихся по всем реализуемым ОПОП ВО. Итоговое значение показателя округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.3. Доля иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в их общей численности по приведенному контингенту (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 1.3 организует начальник УОП. Значение показателя определяется отношением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех реализуемых филиалом ОПОП ВО к суммарной численности приведенного контингента студентов этих ОПОП ВО. Приведенный контингент студентов по каждой ОПОП ВО определяется соотношением (2).

Расчетное значение показателя выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности филиалов

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета: расчет показателя 2.1 организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность их дублирования.

Для расчета показателя оценивается среднегодовая численность НПР филиала, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства в году, предшествующего отчетному. Лица, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке. НПР с учетом внутреннего совместительства занимающие долю ставки в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В численность НПР структурного подразделения не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Расчет показателя сводится к оценке отношения числа публикаций в указанных базах научного цитирования в году, предшествовавшему отчетному, к ставочной численности НПР филиала в этом же году, увеличенного с 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) филиала на единицу НПР (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 2.2 организует начальник УЭ. Показатель определяется отношением общего объема средств от выполненных филиалом НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР филиала, приведенного к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности филиала

3.1. Годовой объем доходов филиала из всех источников на единицу НПР (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения суммарного объема денежных средств филиала из всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный год, к среднегодовой численности НПР филиала, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 3.1 выражается в тысячах рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3.2. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Оценка показателя 3.2 сводится к отношению 1/12 объема фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава филиала (без учета внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и на основе почасовой оплаты) в отчетном году, приведенного к их среднегодовой численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Приложение 5
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования

**Перечень
основных показателей эффективности деятельности кафедр (департамента образования) филиалов ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат стимулирующего характера заведующим кафедрами (директору департамента образования) филиалов**

1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и международной деятельности кафедр (департамента образования) филиалов

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя осуществляет начальник УОП. Исходные данные предоставляются приемной комиссией по каждой ОПОП ВО отдельно с указанием численности принятых на обучение абитуриентов. Средний балл ЕГЭ по ОПОП ВО рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ абитуриентов, зачисленных на обучение как за счет средств федеральной субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также абитуриенты, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для кафедр (департамента образования), обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя (1), то есть:

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i}, \text{ где:}$$

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i -му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных за счет средств федеральной субсидии на выполнение государственного задания и на договорной основе;

n – количество ОПОП ВО, по которым кафедра (департамент образования) осуществляет прием.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Доля численности профессорско-преподавательского состава кафедры (департамента образования) с ученой степенью (ученым званием) в их общей численности (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя 1.2 осуществляет начальник УОП. Информацию о численности ППС кафедр (департамента образования) на 01 октября отчетного года с учетом занимаемых ставок с указанием занимаемых должностей, наличием ученых степеней и ученых званий, включающей внешних и внутренних совместителей, предоставляет начальник отдела кадров. В расчете ставочной численности ППС кафедры учитываются внешние и внутренние совместители (не принимаются во внимание преподаватели, работающие на основе договоров гражданско-правового характера, на условиях почасовой оплаты, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребенком). При этом преподаватели, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на одну ставку штатного расписания, приравниваются к одной ставке; работающие с учетом внутреннего совместительства на долю ставки входят в расчет ставочной численности с этой долей.

Расчет показателя сводится к оценке отношения ставочной численности ППС кафедры с ученой степенью (ученым званием) к общей ставочной численности ППС кафедры.

Результат расчета выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.3. Доля иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в их общей численности по приведенному контингенту (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя определяется делением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех, закрепленных за кафедрой (департаментом образования) ОПОП ВО, к суммарной численности

приведенного контингента обучающихся, закрепленных за кафедрой (департаментом образования). Приведенный контингент рассчитывается по соотношению (2) то есть:

$$N = N_0 + 0,25 N_1 + 0,1 N_2, \text{ где:}$$

N - приведенный контингент обучающихся по данной ОПОП ВО;

N_0 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очной формы по ОПОП ВО;

N_1 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП ВО;

N_2 – суммарная численность обучающихся по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП ВО.

Расчет показателя 1.3 сводится к определению отношения приведенного контингента иностранных студентов по всем реализуемым кафедрой (департаментом образования) ОПОП ВО к общей численности приведенного контингента обучающихся по этим ОПОП ВО.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

1.4. Доля рабочих программ дисциплин и практик, размещенных на официальном сайте Университета по отношению к общему количеству учебных дисциплин, практик, закрепленных за кафедрой (департаментом образования) (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: официальный сайт Университета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: организацию расчета показателя 1.4 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества размещенных на официальном сайте Университета (утвержденных в установленном порядке рабочих программ учебных дисциплин и практик) на текущий учебный год к общему числу учебных дисциплин и видов практик, содержащихся в учебном поручении кафедры (департаменту образования) на данный учебный год по направлениям подготовки и специальностям, по которым кафедра (департамент образования) оказывает образовательные услуги (с учетом реализуемых форм обучения). Размещенные на сайте на начало учебного года рабочие программы учебных дисциплин и практик должны быть либо актуализированы по содержанию и утверждены в установленном порядке, либо пролонгированы решением кафедры.

Расчетное значение показателя 1.4 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности кафедр (департамента образования)

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-

аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПП за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета: расчет показателя в разрезе кафедр (департамента образования) организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПП одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПП различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается среднегодовая численность НПП кафедры (департамента образования), приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства в году, предшествующему отчетному. При этом НПП, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПП с учетом внутреннего совместительства занимающие долю ставки в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПП кафедры не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПП, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Расчет показателя сводится к оценке отношения числа публикаций в указанных базах научного цитирования в году, предшествовавшем отчетному, к ставочной численности НПП кафедры (департамента образования) в этом же году, увеличенного с 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до первой значащей цифры после запятой.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПП кафедры (департамента образования) (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр (департамента образования) организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных кафедрой (департаментом образования) НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПП кафедры (департамента образования), приведенной к числу ставок (в расчет численности НПП не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только

почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности кафедр (департамента образования)

3.1. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (в разрезе структурных подразделений).

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета: расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Оценка показателя 3.2 сводится к отношению 1/12 объема фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава кафедры (департамента образования) филиала (без учета внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и на основе почасовой оплаты) в отчетном году, приведенного к их среднегодовой численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – Порядок) разработан для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы в научной деятельности работникам, относящимся к категориям научно-педагогических работников (далее – НПП) в соответствии с п. 1.8 Коллективного договора с учетом приоритетных задач, стоящих перед ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – ЧелГУ, Университет), на основе показателей их работы в отчетный период.

1.2. Перечень показателей эффективности научной деятельности НПП (P_k), а также их оценка в баллах представлены в приложении к настоящему Порядку.

1.3. Внесение изменений в настоящий Порядок, включая приложения, осуществляется в порядке, установленном в ЧелГУ для локальных нормативных актов Университета.

2. Порядок установления, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Ежегодно ректор ЧелГУ устанавливает объем фонда для выплат стимулирующего характера НПП по показателям научной деятельности в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ» на текущий финансовый год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для НПП Университета по показателям научной деятельности вне зависимости от занимаемой ими доли ставки и характера трудоустройства (по основному месту работы или по совместительству). На выплату стимулирующего характера по показателям научной деятельности могут претендовать внешние совместители. Выплата стимулирующего характера НПП по высоким показателям научной деятельности носит разовый характер.

2.3. Нижним пороговым значением индивидуального рейтинга НПП, необходимым для осуществления выплаты, является 1 балл.

2.4. Расчет размера выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе рейтинга научной деятельности работников Университета. Индивидуальный рейтинг НПР (Π_p) рассчитывается в баллах как сумма показателей эффективности его работы (Π_k) за отчетный период (с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года).

2.5. Расчет размера выплаты стимулирующего характера НПР осуществляется по формуле:

$$V_i = \Pi_p^i \cdot \frac{\Phi}{\sum \Pi_p^1}, \text{ где}$$

V_i – объем разовой выплаты стимулирующего характера i -му НПР по показателям его научной деятельности за отчетный период;

$\Pi_p^i = \sum_k \Pi_k^i$ – индивидуальный рейтинг i -го НПР, определяемый набранной суммой баллов по утвержденному Перечню Π_k видов научной деятельности;

Φ – размер фонда для осуществления выплат в текущем году (руб.);

$\sum \Pi_p^1$ – сумма баллов всех НПР, набравших более 1 балла за отчетный год по утвержденному Перечню видов научной деятельности.

2.6. Для каждого показателя эффективности Π_k (где k – его порядковый номер в Перечне) устанавливается единица измерения – балл.

2.7. Источником информации для расчета значений показателей эффективности (далее – источники информации) является информационная система Университета (далее – ИСУ). В отчетный период НПР самостоятельно в личном кабинете создает карточку с информацией о конкретных результатах своей научной деятельности.

2.8. К расчету принимается информация, которая прошла процедуру верификации, идентификационной экспертизы в целях экспортного контроля и экспертизы на отсутствие сведений ограниченного доступа.

2.9. Внесенная НПР в течение отчетного периода информация проверяется, подтверждается и при необходимости возвращается для уточнения ответственным работником научно-исследовательского сектора (далее – НИС).

2.10. Начисление баллов за результаты научной деятельности, а также расчет значений показателей эффективности осуществляется только через ИСУ. На окончательное редактирование и устранение замечаний сторон о результатах научной деятельности устанавливается срок с 1 по 15 декабря текущего года. НПР в личном кабинете в ИСУ согласовывает свои начисленные баллы в срок с 20 до 25 декабря текущего года. В случае не подтверждения НПР своих результатов, после 25 декабря текущего года баллы за результаты научной деятельности пересмотру не подлежат и в рейтинге научной деятельности работников Университета учитывается текущее начисление баллов.

2.11. Каждый результат, учитываемый в показателях эффективности, может быть учтен при расчете индивидуального рейтинга НПР только один раз.

2.12. Выплата стимулирующего характера НПР производится на основании приказа Университета.

2.13. В случае если результат научной деятельности НПР, возникший в отчетный период, не был отражен в показателях его эффективности за указанный период, то этот результат может быть учтен в следующем отчетном периоде.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера

3.1. Не позднее 28 декабря текущего года, на основе данных ИСУ начальник научно-исследовательского сектора (далее – НИС) формирует рейтинг научной деятельности работников Университета, согласовывает его с проректором по научной работе и передает в планово-экономический отдел.

3.2. Планово-экономический отдел на основе рейтинга научной деятельности работников Университета подготавливает проект приказа с предложением по размеру фонда выплат, источнику финансирования и расчётным суммам выплат стимулирующего характера для каждого НПР. Проект приказа утверждается по установленной в ЧелГУ процедуре.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за своевременное предоставление полной информации в личном кабинете ИСУ и согласование начисленных баллов согласно п. 2.10 Порядка несет НПР.

4.2. Ответственность за своевременное подтверждение достоверной информации о достижениях НПР и достоверное их отражение в ИСУ, а также за подготовку рейтинга, указанного в п. 3.1 настоящего Порядка, несет начальник НИС.

4.3. Ответственность за своевременное подтверждение достоверности данных (ФИО, тип трудовых отношений, должность) в карточке НПР в ИСУ несет начальник отдела кадров.

4.4. Ответственность за корректно функционирующий алгоритм «Начисление баллов за результаты деятельности, а также расчет значений показателей эффективности» в ИСУ несет начальник управления информационных технологий.

4.5. Общий контроль за своевременным осуществлением выплат осуществляет проректор по научной работе.

Приложение 1 к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Перечень показателей эффективности для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности НПР ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПР, на основе которого определяется значение показателя | Балл | |
|---|---|---|
| | Для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины | Для гуманитарных и общественных направлений |
| <p>П1. Показатель публикационной активности работника, определяемый как сумма баллов за осуществленные научные публикации.</p> <p>Расчёт балла научной публикации:</p> $T_m^b = K_m \cdot \frac{1}{N^m} \cdot \frac{1}{a^m} \cdot A_{num}$ <p>T_m^b – балл научной публикации, m – уникальная публикация; N^m – число аффилированных авторов ЧелГУ в публикации m; a^m – количество аффилиаций автора в публикации m; $A_{num} = 1$ если автор статьи m указал аффилиацию ЧелГУ; $A_{num} = 0$ если автор статьи m не указал аффилиацию ЧелГУ; K_m – балл качества источника публикации (журнал, сборник, книга).</p> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Статья в журнале, индексируемом в базе цитирования Web of Science Core Collection, имеющая тип Article или Review (если журналу гуманитарного и/или общественного направления присвоен Q от 4 до 1, то применять значение балла качества как для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины): <ul style="list-style-type: none"> - журнал, входящий в 1 квартиль - журнал, входящий во 2 квартиль - журнал, входящий в 3 квартиль - журнал, входящий в 4 квартиль | <p>20</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>2,5</p> | 3 |

| Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя | Балл | |
|---|---|---|
| | Для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины | Для гуманитарных и общественных направлений |
| - квартиль журнала не определен | 1 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Статья в журнале, индексируемом в базе цитирования Scopus и не индексируемом в Web of Science Core Collection, имеющая тип Article или Review | | |
| - журнал, входящий в 1 квартиль (99–75 процентиль CiteScore) | 10 | |
| - журнал, входящий в 2 квартиль (74–50 процентиль CiteScore) | 5 | |
| - журнал, входящий в 3 квартиль (49–25 процентиль CiteScore) | 2,5 | |
| - журнал, входящий в 4 квартиль (24–0 процентиль CiteScore) | 1 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в RSCI Web of Science и не индексируемом в Web of Science Core Collection и Scopus | 1 | 3 |
| <ul style="list-style-type: none"> Статья (аналитический обзор) в журнале из действующего Перечня ВАК и не индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus и RSCI Web of Science | 0,4 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в РИНЦ и не индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus, RSCI Web of Science и Перечень ВАК | 0,05 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Другие типы публикаций в журналах (за исключением: Article, Review, Erratum, Correction), сборниках или продолжающихся изданиях, проиндексированные в базах цитирования Web of Science Core Collection и Scopus | 0,6 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Другие типы публикаций в журналах (кроме статей и аналитических обзоров), статьи и главы в сборниках научных трудов и материалов конференций, тезисы докладов, проиндексированных в РИНЦ | 0,01 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Рецензируемые издания книжного формата, имеющие ISBN и выпущенные тиражом более 299 экземпляров: | 4 | |
| - монография | | |
| - коллективная монография (более 3-х авторов) | 1/n, | |
| - учебник | где n – общее число | |
| - учебное пособие | всех авторов | |
| <ul style="list-style-type: none"> Опубликованное научно-популярное произведение, имеющее ISBN и выпущенное тиражом более 499 экземпляров (балл рассчитывается на всех авторов издания) | 1/n, | |
| | где n – общее число | |
| | всех авторов | |

| Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПР, на основе которого определяется значение показателя | Балл | |
|---|--|---|
| | Для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины | Для гуманитарных и общественных направлений |
| <p>П2. Показатель апробации результатов научной деятельности работника, определяемый как сумма баллов за участие в научных конференциях, симпозиумах, конгрессах, форумах.</p> <ul style="list-style-type: none"> Пленарный доклад (основной докладчик). Секционный (стендовый) доклад (основной докладчик). Участие в организационных или программных комитетах конференций и т.п. Участие в организационных или программных комитетах конференций Университета, по результатам которых изданные сборники индексируются в Web of Science Core Collection или Scopus. | Суммарно max значение показателя - 0,5 баллов | |
| | 0,1 | |
| | 0,01 | |
| | 0,01 | |
| | 0,2 | |
| <p>П3. Показатель грантовой активности работника, определяемый как сумма баллов за подачу заявки и/или выполнение научного проекта в рамках Университета, получившего внешнюю финансовую поддержку.</p> <ul style="list-style-type: none"> Подача заявки на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ с целью получения внешней финансовой поддержки (руководителю проекта). Подача заявки на международные и российские гранты для бизнеса совместно с предприятиями реального сектора (руководителю проекта). Выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является руководителем. За выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является исполнителем. | 0,03 балла | |
| | 0,05 балла | |
| | 1 балл за каждые 500 тысяч рублей суммы гранта на текущий год | |
| | 0,01 балл за каждые 25 тысяч рублей суммы гранта на текущий год за один грант, но не более 0,25 баллов | |
| <p>П4. Показатель активности работника в области оформления результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД), определяемый как сумма баллов за регистрацию в Федеральной службе по интеллектуальной собственности РИД, в котором работник указан как автор, а также указана его аффилиация «Университет».</p> <ul style="list-style-type: none"> Патент на изобретение, полезную модель, промышленный образец. | 0,3/n, где n – общее число всех авторов РИД | |

| Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя | Балл | |
|---|---|---|
| | Для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины | Для гуманитарных и общественных направлений |
| <ul style="list-style-type: none"> Свидетельство о регистрации баз данных и программ ЭВМ. | 0,15/n, где n – общее число всех авторов РИД | |
| <p>П5. Показатель активности работника в области подготовки кадров высшей квалификации, определяемый как сумма баллов за научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени, членство в диссертационных советах и/или повышение личного профессионального уровня.</p> <ul style="list-style-type: none"> Научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени или аспирантом при наличии трудовых отношений с Университетом, защитившим диссертацию: <ul style="list-style-type: none"> - кандидата наук; | Баллы начисляются на основании приказа ВАК | |
| | 2 | |
| - доктора наук. | 2 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Членство в действующем диссертационном совете: <ul style="list-style-type: none"> - Председатель; | 0,6 | |
| - Заместитель председателя; | 0,4 | |
| - Ученый секретарь; | 0,5 | |
| - Член совета. | 0,1 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Защитившему диссертацию на соискание ученой степени при наличии трудовых отношений с Университетом: <ul style="list-style-type: none"> - кандидата наук; | 10 | |
| - доктора наук. | 20 | |
| <p>П6. Показатель активности работника в области развития качественных научных изданий, определяемый как сумма баллов за членство в редакционных коллегиях (советах) действующих периодических научных журналов, индексируемых в международных базах данных научного цитирования Web of Science и/или Scopus, а также научных изданий из Перечня ВАК, индексируемых в РИНЦ (с применением коэффициента 0,5):</p> <ul style="list-style-type: none"> Главный редактор журнала или научного направления | Суммарно max значение показателя – 3 балла | |
| | 0,4 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Ответственный секретарь или заместитель главного редактора | 0,3 | |
| <ul style="list-style-type: none"> Член редакционной коллегии (редакционного совета) | 0,1 | |

| Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя | Балл | |
|--|---|---|
| | Для естественно-научных направлений, направлений техники и медицины | Для гуманитарных и общественных направлений |
| <p>П7. Показатель эффективности работника как цитируемого автора, определяемый как сумма баллов за число цитат публикаций работника в базах цитирования за пять лет, предшествующих году расчета показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Web of Science Core Collection (при наличии ResearcherID в карточке НПП в ИСУ). | C ¹ /1000 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Scopus (при наличии ORCID ID в карточке НПП в ИСУ). | C ² /1000 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • РИНЦ (при наличии AuthorID в карточке НПП в ИСУ). | C ³ /1000 | |
| <p>П8. Показатель результативности работника в области руководства научно-исследовательской работой обучающихся, определяемый как сумма баллов за результаты научной деятельности обучающихся (специалитет, бакалавриат, магистратура) Университета с указанной аффилиацией «Университет» и научным руководителем, определяемые для обучающихся согласно П₁, П₂, П₃ и П₄.</p> | Баллы соответствуют баллам по показателям П ₁ , П ₂ , П ₃ и П ₄ Суммарно max значение показателя – 3 балла | |
| <p>П9. Показатель активности работника в области коммерциализации результатов его интеллектуальной деятельности, определяемый как сумма баллов за доход, полученный Университетом от использования результата интеллектуальной деятельности (РИД), созданной работником</p> | 0,1 балл за каждые 10 тысяч рублей дохода | |

¹ Общее число цитирований публикаций работника в Web of Science Core Collection, индексируемых за пять лет, предшествующих году расчета показателя

² Общее число цитирований публикаций работника в Scopus, индексируемых за пять лет, предшествующих году расчета показателя

³ Общее число цитирований публикаций работника в РИНЦ, индексируемых базах цитирования за пять лет, предшествующих году расчета показателя