Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

Ректор
УрГАХУ

_____ А.В. Долгов

«22» июня 2023 г.

м.п.

Председатель ППО работников УрГАХУ
Общероссийского Профсоюза
образования

_____ Е.Л. Ёжикова

«22» июня 2023 г.

м.п.

# ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алфёрова»
на 2022-2025 г.г.

Принято на Учёном Совете федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алфёрова»
(протокол № 6 (20)-01УС-08
от «22» июня 2023 г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«29» июня 2023 г.
Запись за № 173-дд

г. Екатеринбург,
2023

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алфёрова» (далее – Работодатель, Университет), в лице ректора Долгова Александра Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждение высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Ёжиковой Елены Леонидовны, действующей на основании Устава, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.9 Коллективного договора на 2022-2025гг. (далее Коллективный договор),

заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Изложить Положение об оплате труда, с учётом ранее принятых изменений в следующей редакции (Приложение № 3 к Коллективному договору, принятому на конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алферова»).
2. Положения п.7. Приложения №1 Положения об оплате труда распространяются на отношения, возникшие с 01.01.2023г.

**Приложение № 3**
к Коллективному договору, принятому на конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алферова»
(протокол № 1/22 от «22» июня 2022 г.)

# ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате пруда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н с учетом изменений от 20.02.2014 № 103н. приказом Министерства науки и высшего образования Российской федерации от 01.02.2021 № 71 об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации по виду экономической деятельности «Образование», Уставом УрГАХУ, Коллективным договором, заключенным на соответствующий период, и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С. Алфёрова» далее по тексту (Университет, УрГАХУ).

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

1.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается Положением об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Уставом Университета, с учетом мнения Профсоюзной организации работников Университета.

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

Фонд оплаты труда работников Университета формируется из финансового обеспечения УрГАХУ.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с Коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников УрГАХУ, в том числе работающим в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, выполняемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой выполняемой работе.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об

особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.7. Заработная плата каждого работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) должно направляться не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета.

1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Университета;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 45 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Примерного положения об оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения представительного органа работников;

отраслевого соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемым Коллективным договором на основе типовых норм труда, включая нормы времени для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы:

и иных локальных актов Университета.

2.2. Система оплаты труда работников Университета включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные социальные выплат.

2.3. Основания, условия и порядок выплаты материальной помощи работникам Университета определяются Коллективным договором.

Материальная помощь работникам Университета выплачивается на основании приказа ректора. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Минобрнауки России.

## 3. Общий порядок установления, начисления выплат и перерасчета в системе оплаты труда

3.1. Общий порядок установления и начисления выплат в системе оплаты труда работников УрГАХУ распространяется на все виды выплат, за исключением тех, в отношении которых соответствующим пунктом настоящего Положения предусмотрен иной порядок.

3.2. Установление всех выплат в системе оплаты труда работников УрГАХУ оформляется приказом ректора.

3.3. Размер выплат указывается в приказе фиксированной суммой и (или) в процентах от оклада.

3.4. Выплаты, установленные от окладов, в случае изменения окладов подлежат соответствующему перерасчету, без оформления индивидуальных приказов об изменении размера установленных выплат, за исключением стимулирующих выплат.

3.5. В случае перевода на другую работу все выплаты, установленные работнику в связи с занятием определенной должности (выполнением работы по определенной профессии), прекращаются по прежней работе на основании соответствующего приказа о переводе. Не прекращаются и не устанавливаются вновь выплаты, установленные работнику в соответствии с п.п. 7.22.2, 7.22.3, 7.23 настоящего Положения.

3.6. В случае перевода научного и (или) педагогического работника на другую должность научного и (или) педагогического работника, за работником сохраняются стимулирующие выплаты, установленные на конкретный период за выполнение показателей эффективности.

3.7. В случае увольнения работника, относящегося к научно-педагогическому составу и приема на работу в течение срока, не превышающего 4 (четыре) месяца, работнику с момента трудоустройства назначается стимулирующая надбавка за баллы, которая была установлена по ранее занимаемой должности.

3.8. В случае перевода на другую работу, предоставления отпуска по уходу за ребенком, иных случаях, доплата за выполнение дополнительной работы отменяется в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для отмены дополнительной работы.

3.9. Изменение наименования вида работы, порученной работнику и предусмотренной настоящим Положением, не является основанием переоформления ранее подготовленных документов по ее поручению, при условии, что не меняется содержание трудовой функции работника.

3.10. Изменение наименования надбавок и выплат, осуществляемых в соответствии с настоящим Положением, не является основанием переоформления ранее подготовленных документов по их установлению.

3.11. Стимулирующие надбавки, а также выплаты социального характера не устанавливаются в Университете для лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг (выполнению работ) на основании гражданско-правовых договоров и государственных контрактов.

3.12. В случае перевыполнения преподавателем запланированной ему нагрузки, а именно участие в мероприятиях по ликвидации академической задолженности, приему кандидатских экзаменов, промежуточной аттестации по индивидуальному плану, участие в государственной итоговой аттестации и т.д. Работнику оформляется почасовая оплата, либо договор гражданско-правового

характера (при превышении норм почасовки свыше 300 часов). При этом расчет производится, но итогам выполнения работы.

## 4. Основания и порядок установления оклада

4.1. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени) без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Оклад носит постоянный характер.

4.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным актом Университета на основе требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по *Профессиональным квалификационным группам*.

4.4. Сводный перечень должностей (профессий) работников УрГАХУ по ПКГ устанавливается локальным актом Университета.

При приеме на работу и при переводе на другую работу квалификационный уровень устанавливается работнику в зависимости от степени соответствия его квалификационных характеристик квалификационным требованиям должности (профессии), на которую он принимается.

4.5. Университет, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов, образующих оклады по квалификационным уровням ПКГ.

## 5. Почасовая оплата

5.1. Почасовая оплата - это единовременная оплата объема работы, измеряемого в часах и выполненного в течение определенного календарного периода (месяца, квартала, года).

5.2. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты не более 300 часов в год осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час.

5.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора.

## 6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда, и пропорционально числу рабочих дней, в течение которых работник был занят в этих условиях не менее половины рабочего времени и составляет не менее 4% оклада, устанавливаемого для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом места нахождения Университета к заработной плате работников УрГАХУ применяется районный коэффициент, установленный действующими нормативными актами.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.3.1. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Поручение работнику дополнительной работы и доплата за нее осуществляются и оформляются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета.

Дополнительная работа путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания и увеличения объема работ возможна, как правило, только при наличии соответствующей вакантной ставки.

Размер доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, совмещения должностей (профессий) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон.

6.3.2. Доплата за работу по организационно-педагогическому сопровождению (кураторству) обучающихся устанавливается работнику, которому она была поручена в качестве дополнительной работы в соответствии с нормами трудового законодательства.

Порядок возложения (поручения) и выполнения работы по организационно-педагогическому сопровождению (кураторству) обучающихся, в том числе правила назначения лиц, осуществляющих организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся, объем дополнительной работы, обязанности лиц, осуществляющих организационно-педагогическое сопровождение обучающихся, период осуществления организационно-педагогического сопровождения определяются Положением о кураторе академической группы.

Доплата за работу по организационно-педагогическому сопровождению (кураторству) обучающихся представляет собой систематическую (ежемесячную) доплату за работу по организационно-педагогическому сопровождению

обучающихся устанавливается в размере

| Количество студентов | Размер доплаты, руб. |
|---|---|
| до 14 включительно | 2 500 |
| от 15 до 19 | 3 000 |
| от 20 до 24 | 3 500 |
| свыше 25 | 4 000 |

Дополнительная работа по организационно-педагогическому сопровождению обучающихся поручается на период (с 1 сентября по 30 июня).

6.3.3. Доплата за выполнение обязанностей учёного секретаря устанавливается работникам, если эта деятельность не входит в их должностные обязанности по трудовому договору и выполняется без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплата является систематической (ежемесячной) и устанавливается приказом ректора Университета на период с 01 октября соответствующего года до 30 сентября следующего года (исходя из численности кафедры по данным на 01 октября года установления выплаты) в размере:

- учёный секретарь кафедры 2000 рублей (при количестве сотрудников кафедры менее 10 человек);
- учёный секретарь кафедры 5000 рублей (при количестве сотрудников кафедры 10 и более человек);
- учёный секретарь института/факультета 5000 рублей;
- учёного секретаря Учёного совета 7 000 рублей.

Поручение выполнения обязанностей учёного секретаря кафедры (института/факультета) и (или) Учёного совета и доплата (в том числе изменение размера доплаты) осуществляются и оформляются в соответствии с трудовым законодательством как дополнительная работа».

6.3.4. Доплата за обеспечение деятельности системы гарантий качества образования является ежемесячной надбавкой и устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа) приказом ректора Университета на основании служебной записки проректора по образовательной деятельности и молодёжной политике.

6.3.5. Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается не менее чем в полуторном размере среднечасового заработка работника, за последующие часы не менее чем в двойном размере среднечасового заработка работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работников к сверхурочной работе и оплата за нее осуществляются и оформляются в соответствии с трудовым законодательством. Целесообразность привлечения работника к сверхурочной работе (кроме случаев, не требующих согласия работника) определяется ректором на основании мотивированной докладной записки руководителя структурного подразделения.

6.3.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам, привлекаемым к указанной работе. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство

дежурными) производится работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере среднедневного заработка работника пропорционально отработанному времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется и оформляется в соответствии с трудовым законодательством.

6.3.6. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам, рабочее время которых установлено в пределах с 22 до 6 часов. Доплата за работу в ночное составляет 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.4.1. Процентная надбавка к окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается работникам структурного подразделения Университета по защите государственной тайны (Спецотдела), а также работникам, допущенным по решению ректора к государственной тайне на постоянной основе. Надбавка в соответствии с требованиями действующего законодательства является ежемесячной (постоянной) и устанавливается в процентах к окладу. Размер надбавки к окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

«Особая важность» - 50-75 %;

«Совершенно секретно» - 30-50 %;

«Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15 %, без проведения проверочных мероприятий - 5-10 %.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Данная надбавка может быть снята в случае исключения должности из номенклатуры должностей, по которым предусмотрен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну.

Надбавка устанавливается на основании приказа ректора, подготовленного Спецотделом. Копия приказа об установлении допуска работнику передается Спецотделом в Отдел кадров для издания приказа об установлении ему соответствующей надбавки.

6.4.2. Процентная надбавка к окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается дополнительно к ежемесячной процентной надбавке, установленной гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу при стаже работы:

от 1 года до 5 лет составляет 10 %:

от 5 до 10 лет -15 %;

от 10 лет и выше - 20 %.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите

государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций. Данная надбавка может быть снята в случае перевода работника в другое структурное подразделение.

Учет стажа таких работников осуществляет Спецотдел, который передает необходимые сведения в Отдел кадров для установления им соответствующей надбавки.

6.5. Выплаты при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, устанавливаются в соответствии со ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

6.6. Выплаты за время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) устанавливаются в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

6.7. Выплаты при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу устанавливаются в соответствии со ст. 182 Трудового кодекса Российской Федерации. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работ) за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.8. Доплата по специальному основанию возникает в случаях:

- выполнения работ в составе временных научных, творческих и иных коллективов;

- если в штате УрГАХУ нет работника с соответствующей трудовой функцией;

- если возникает временная потребность в выполнении каких-либо работ (оказании услуг);

- если требуется выполнение специфической работы, повышенной сложности.

В указанных случаях применяются правила оплаты выполненных работ, предусмотренные локальными нормативными актами и организационно--распорядительными документами Университета, с учетом условий их

финансирования.

Доплата осуществляется на основании договора гражданско-правового характера, либо в виде надбавки к заработной плате по специальному основанию.

Иные компенсационные и гарантийные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

## 7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки устанавливаются в Университете самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, и выплачиваются в целях материального стимулирования качества труда работников Университета.

7.2. Надбавки могут выплачиваться из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также из средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Решение о введении надбавок стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

7.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств по объективным причинам ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок или пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета вуза по согласованию с Профсоюзной организацией работников УрГАХУ.

7.5. Размеры и условия осуществления надбавок стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением в соответствии с Примерным положением об оплате труда, Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

7.6. Право на получение надбавки имеют все работники Университета.

7.7. Конкретный размер надбавок стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда, может быть определен как конкретный размер надбавки стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

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

7.9. **Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ** устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

7.10. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актам Университета, определяющим систему оплаты труда, либо Коллективным договором.

7.11. Для работников из числа научно-педагогического состава устанавливаются целевые показатели эффективности деятельности (Приложение № 1).

7.12. При установлении выплат за целевые показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников не учитываются перепечатки одной и той же публикации независимо от ее года выпуска. Для переработанных статей, учебников, учебных и учебно-методических пособий при подсчете баллов учитываются только работы, в которых не менее 30% текста являются новыми.

7.13. При наличии у одного работника основного места работы и внутреннего совместительства в Университете, целевые показатели учитываются по одной должности.

7.14. Кроме целевых показателей эффективности деятельности, установленных в трудовом договоре с работником из числа научно-педагогических работников, настоящим положением установлены следующие показатели эффективности:

- для работников из числа научно-педагогических работников (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, научные работники согласно перечню должностей в соответствии с Приказом от 05.08.2021г. № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»), установленные в Приложении № 2;
- для заведующего кафедрой, установленные в Приложении № 3;
- для декана факультета/директора института, установленные в Приложении № 4;
- для всех иных категорий работников Университета, установленные в Приложении № 5.
- для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установленные в Приложении № 6.

7.15. При достижении показателей эффективности, указанных в Приложениях № 2, 3, 4 стимулирующая надбавка устанавливается исходя из бальной стоимости отдельных показателей оценки эффективности деятельности.

7.16. Перечень показателей эффективности деятельности по группам и их балльное значение могут быть пересмотрены, но не чаще 1 (одного) раза в год в зависимости от программы развития УрГАХУ. Такой пересмотр возможен не позднее 01 декабря текущего календарного года. Пересмотренные показатели эффективности деятельности и их балльное значение применяются для оценки эффективности деятельности работников Университета с года, следующего за годом соответствующего пересмотра. Данные ограничения не распространяются на случаи введения дополнительных показателей эффективности деятельности и/или повышения балльной стоимости показателей эффективности деятельности, влекущих повышение стимулирующих выплат.

7.17. Денежная оценка («стоимость») 1 (одного) балла устанавливается приказом ректора.

7.18. Для организации работы по назначению надбавки приказом ректора формируется постоянно действующая Комиссия по оценке эффективности деятельности (далее - Комиссия).

Состав Комиссии определяется ректором с учетом обеспечения участия в ее работе представителей всех заинтересованных лиц, в том числе представителя Профсоюза работников УрГАХУ. Порядок работы Комиссии определяется приказом ректора.

Задачи Комиссии:

- рассмотрение и согласование служебных записок о назначении надбавки;

- решение конфликтов и спорных ситуаций в связи с оценкой результатов достижения показателей эффективности деятельное.

Для осуществления стимулирующих выплат по достижениям показателей эффективности, работник Университета в срок до 25 декабря заполняет в личном кабинете НПР отчет о достижении показателей эффективности деятельности. Комиссия проверяет отчёты и по итогам их рассмотрения определяет количество баллов, которые подлежат оплате. В срок до 15 января данные о баллах передаются в Управление бухгалтерского учёта и финансового контроля для определения стоимости балла и подготовки приказа о назначении стимулирующих выплат.

7.19. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности научным сотрудникам устанавливаются при перевыполнении плановых показателей отчётного года. Плановые показатели утверждаются приказом ректора Университета.

7.20. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности работников, входящих в научно-педагогический состав назначаются ежегодно в виде ежемесячной выплаты на период с 01 января по 31 декабря будущего года по результатам оценки эффективности за отчетный год, предшествующий данному периоду.

7.21. При установлении надбавки стимулирующего характера достижение показателей эффективности, указанных в приложениях № 5 и 6 подтверждается служебной запиской руководителя структурного подразделения. В записке указываются, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты. Форма служебной записки является приложением № 7 к настоящему положению.

7.22. Кроме показателей эффективности, установленных Приложениями 1, 2, 3, 4, 5, в Университете устанавливаются следующие надбавки:

7.22.1. 1) Надбавка за работу над диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук носит систематический характер и выплачивается ежемесячно в размере 5 000 рублей независимо от занимаемой ставки и фактически отработанного времени.

Право на получение данной надбавки имеют работники, для которых Университет является основным местом работы.

Основанием для назначения надбавки и прекращения ее выплаты является приказ ректора, изданный на основании решения научно-технического совета.

Научно-технический совет:

а) утверждает список работников, в отношении которых рекомендует:

- назначить или прекратить выплату надбавки на основании решения заседания соответствующей кафедры, заключения проректора по научной и международной деятельности, заключения заведующего аспирантурой;

- период выплаты надбавки с учетом плана-графика работы над диссертацией.

б) осуществляет контроль за выполнением работником плана-графика работы над диссертацией не реже 1 раза в 6 месяцев.

Выплата надбавки прекращается в следующих случаях:

а) при наличии решения научно-технического совета о прекращении выплаты надбавки в связи с невыполнением работником утвержденного плана-графика работы над диссертацией;

б) появлении иных обстоятельств, препятствующих выплате надбавки.

2) Надбавка носит разовый характер и выплачивается единовременно, при получении:

- ученой степени доктора наук в размере 100 000 рублей;
- ученой степени кандидата наук в размере 50 000 рублей;
- ученого звания профессора в размере 15 000 рублей;
- ученого звания доцента в размере 10 000 рублей.».

7.22.2. Надбавка за почётное звание, нагрудный знак устанавливается работникам, которые имеют:

1) почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный» и другие почётные звания системы государственных наград Российской Федерации (СССР, РСФСР) и устанавливается в размере 2 500 рублей ежемесячно независимо от величины занимаемой ставки;

2) почетные звания и нагрудные знаки, входящие в систему ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (СССР, РСФСР) (за исключением медалей и знаков отличия) и устанавливается в размере 2 200 рублей ежемесячно независимо от величины занимаемой ставки.

Надбавка устанавливается по основному месту работы, при условии, что почётное звание соответствует профилю деятельности Университета или должностной обязанности работника. Работникам, имеющим два и более почётных звания и (или) нагрудных знака, надбавка устанавливается за одно почётное звание, указанное в подпункте 1 настоящего пункта, и за одно почетное звание или нагрудный знак, указанные в подпункте 2 настоящего пункта.

7.22.3. Надбавка за звание «Почетный профессор УрГАХУ», «Почетный работник УрГАХУ». Надбавка носит постоянный характер и устанавливается в размере:

- за звание «Почетный профессор УрГАХУ» в размере 4 300 рублей ежемесячно независимо от величины занимаемой ставки на основании соответствующей выписки из протокола заседания Ученого совета, представленной в Отдел кадров ученым секретарем Ученого совета;
- за звание «Почетный работник УрГАХУ» в размере 2 200 рублей ежемесячно независимо от величины занимаемой ставки на основании соответствующей выписки из протокола заседания Ученого совета, представленной в Отдел кадров ученым секретарем Ученого совета.

При наличии звания «Почетный профессор УрГАХУ» и «Почетный работник УрГАХУ» одновременно выплата осуществляется по званию, предусматривающему больший размер выплаты.

7.23. **Надбавка за стаж работы** выплачивается ежемесячно, носит постоянный характер и устанавливается в размере 1 000 рублей при достижении непрерывного стажа работы в Университете 25 лет и более.

Надбавка за стаж работы устанавливается и выплачивается работникам УрГАХУ, для которых Университет является основным местом работы.

В стаж работы, дающий право на указанную надбавку, включаются только те периоды, когда работа в УрГАХУ была для работника основным местом работы.

7.24. **Надбавка за выслугу лет** выплачивается единовременно, носит разовый характер и назначается работнику при наличии совокупности следующих условий:

- на момент увольнения не менее 10 последних лет стажа в Университете по основному месту работы;
- достижение общего пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации;
- прекращение трудовых отношений по инициативе (по собственному желанию) работника в связи с выходом на пенсию;

Размер надбавки за выслугу лет составляет:

- от 10 до 15 лет – 1 месячный оклад;

- от 15 до 20 лет – 1,5 месячных оклада;
- свыше 20 лет - 2 месячных оклада.

7.25. **Надбавка в виде премиальных выплат по итогам работы** устанавливается приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения в целях повышения эффективности деятельности работников. При установлении такой выплаты стимулирующего характера может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.26. Премия за коллективные результаты труда: по итогам работы Университета, структурного подразделения, рабочей группы, комиссии.

Основанием назначения могут выступать, в том числе, но не исключительно:

- достижение Университетом показателей эффективности ВУЗа, определенных учредителем;
- результаты окончания учебного или календарного года;
- достижение запланированных результатов учебной, научной, хозяйственной деятельности;
- выполнение конкретного объема работы, выполняемого по заданию ректора и (или) проректора, главного бухгалтера;

7.27. Премия за индивидуальные результаты труда.

Основанием назначения могут выступать, в том числе, но не исключительно:

- выполнение конкретного объема работы, выполняемого по заданию ректора и (или) проректора или руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера;
- организация и проведение учебных мероприятий, не предусмотренных графиком учебного процесса;
- иные объективные и мотивированные основания.

7.28. Работодатель выдает премию работникам в качестве поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

## 8. Выплаты социальные характера

8.1. Работодатель выплачивает работникам, проработавшим в организации непрерывно не менее 10 лет, единовременную надбавку в размере 10 000 рублей в связи с юбилейной датой: 50, 60,70,80,90 лет.

8.2. Материальная помощь работникам Университета предоставляется на основании личного заявления и приложенных к нему подтверждающих документов в порядке и на основаниях, предусмотренных в Коллективном договоре.

## 9. Условия оплаты труда руководителя Университета (ректора), его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда руководителя определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

9.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости Университета и отражается в трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

9.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 %

ниже оклада ректора приказами по Университету.

9.4. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

9.5. Премиальные выплаты ректору по итогам работы осуществляются по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

9.6. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников УрГАХУ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), установленный приказом Минобрнауки России от 20.11.2018 № 64н.

9.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в зависимости от условий труда.

9.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением в зависимости от условий труда.

## 10. Заключительные положения

10.1. Положения п.6.3.2, п. 6.3.3, п. 7.22.2 и п. 7.22.3. вступают в силу с 01 октября 2022 года.

10.2. Изменения и дополнения в Положение разрабатываются рабочей группой, назначаемой ректором и утверждаются на заседании Ученого совета УрГАХУ с учетом мнения Профсоюзной организации работников УрГАХУ.

***Приложение № 1***
к Положению об оплате труда

**Целевые показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников**

| **№ п/п** | **Показатели результативности работы** | **Количество рублей** | **Лицо, отвечающее за достоверность сведений** |
|---|---|---|---|
| 1. | Издание учебника с грифом УМС, РААСН (в том числе на коллектив авторов)* | 30 000 | Проректор по ОД и МП |
| 2. | Издание учебного, учебно-методического пособия с грифом УМС (в том числе на коллектив авторов)* | 25 000 | Проректор по ОД и МП |
| 3. | Публикация статьи Web of Sciense (на коллектив авторов) | 30 000 | Проректор по Н и МД |
| 4. | Публикация статьи Scopus (на коллектив авторов)<br>1-2 квартиль<br>3-4 квартиль | <br><br>35 000<br>30000 | Проректор по Н и МД |
| 5. | Публикация научной статьи в журналах, рекомендованных ВАК (на коллектив авторов)** | 13 000 | Проректор по Н и МД |
| 6. | Рецензирование научных статей, направляемых для печати в научном журнале Университета | 1000 | Проректор по Н и МД |
| 7. | -победитель Конкурса педагогического мастерства; 1 место<br>-призер Конкурса педагогического мастерства; 2 место<br>-призер Конкурса педагогического мастерства, 3 место | 25 000<br>20 000<br>15 000 | Проректор по ОД и МП |

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности разработаны в соответствии с Программой развития ФГБОУ ВО «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С.Алфёрова»

Стимулирующие выплаты по целевым показателям назначаются **при условии включения данных показателей в отчет по НИР структурного подразделения,** в котором работает НПР (за исключением п. 3, 4).

***Надбавки за публикации, издания и другие виды деятельности устанавливаются при обязательном наличии указания связи автора** с Университетом**.**

****Для работников из числа научных сотрудников данная надбавка за эффективность деятельности выплачивается начиная с 3 научной статьи.**

**Все научные материалы, подлежащие открытой печати, должны получить заключение КВЭК (Комиссия внутреннего экспортного контроля). Стимулирование публикаций в научных изданиях и участие в научных конференциях осуществляется только в части материалов, в отношении которых было заключение КВЭК о возможности открытого опубликования.**

**При подсчете баллов не учитываются перепечатки одной и той же публикации независимо от ее года выпуска. Для переработанных статей, учебников, учебных и учебно-методических пособий при подсчете баллов учитываются только работы, в которых не менее 30% текста являются новыми.**

***Приложение № 2***
к Положению об оплате труда

**«Показатели эффективности деятельности работников из числа научно-педагогических работников (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, научные работники согласно перечню должностей в соответствии с Приказом от 05.08.2021г. № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»)**

| **Показатели эффективности, в том числе интенсивности и высоких результатов работы** | **Количество баллов** | **Контроль/ подтверждение эффективности деятельности** |
|---|---|---|
| **Учебная, воспитательная деятельность** | | |
| 1. Разработка нового ЭУК с размещением в системе электронного обучения https://moodle.usaaa.ru/ в соответствии с требованиями Положения об ЭУК* | 3 балла за семестр | Начальник ОЭО и ДОТ |
| 2. Подготовка документов для лицензирования, аккредитации, профессионально-общественной аккредитации, валидации ОПОП ВО (на коллектив разработчиков по факультету/институту в соответствии с приказом)* | 15 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 3. Подготовка экспертных заключений по учебным изданиям УрГАХУ*<br>- учебник, учебное пособие<br>- электронный учебный курс | <br><br>2 балла<br>0,2 балла | Проректор по ОД и МП |
| 4. Участие в организации, сопровождении и/или проведений мероприятий воспитательной работы с обучающимися УрГАХУ в соответствии с приказом (за каждое мероприятие)*<br>-федерального<br>- регионального<br>- городского | <br><br><br><br>5 баллов<br>4 балла<br>3 балла | Управление по МП и ВР |

| | | |
|---|---|---|
| -внутривузовского | 2 балла | |
| 5. Результативное руководство ОПОП (в соответствии с требованиями к руководителю ОПОП) | 10 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 6. Руководство спортивными секциями | 5 баллов за 1 секцию | Проректор по ОД и МП |
| 7. Проведение спортивных мероприятий с участием студентов Университета в соответствии с приказом/распоряжением<br>- международные<br>- всероссийские<br>- областные<br>- городские<br>- внутривузовские | <br><br><br><br><br><br>10 баллов<br>5 баллов<br>3 балла<br>2 балла<br>1 балл | Проректор по ОД и МП |
| 8. Организация проведения выездных практик студентов** | 5 баллов | УМУ |
| 9. Использование в деятельности современных образовательных технологий (дистанционного обучения на базе СЭО УрГАХУ, проблемного и/или проектного обучения, коллабаративных технологий и др.) | 5 баллов | Начальник ОЭО и ДОТ; Заведующий кафедрой |
| 10. Разработка рабочих программ, дисциплин/практик, ГИА, учебно-методических материалов по программам высшего и дополнительного образования, программ вступительных испытаний с их размещением на сайте Университета | 2 балла | УМУ<br>ОИТ<br>Приемная комиссия |
| 11. Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным ОПОП ВО или по заданию УМУ | 3 балла | Специалист по инклюзивному обучению |
| 12. Проведение учебных занятий на иностранном языке (за исключением ППС, преподающих Иностранный язык) | 5 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 13. Участие в вузовском конкурсе педагогического мастерства (за исключением лауреатов) | 1 балл | Проректор по ОД и МП |
| **Научная, международная деятельность** | | |
| 1. Индекс Хирша по Scopus и Web of Sciense (суммарно) | 10 баллов за единицу | Проректор по Н и МД |
| 2. Индекс Хирша по РИНЦ | 5 баллов за единицу | Проректор по Н и МД |
| 3. Издание научной монографии, рекомендованной НТС (на коллектив авторов)*<br>- 4-6 п.л. | <br><br><br>10 баллов | Проректор по Н и МД |

| | | |
|---|---|---|
| - свыше 6 п.л. | 15 баллов | |
| 4. Научное редактирование трудов научных конференций (на коллектив авторов)* | 6 баллов | Проректор по Н и МД |
| 5. Подготовка экспертных заключений по научным изданиям УрГАХУ* | 3 балла | Проректор по Н и МД |
| 6. Научное руководство соискателем степени кандидата наук*<br>- с защитой диссертации в отчетный период<br>- с защитой в сроки, превышающие отчетный период | <br><br>8 баллов<br><br>6 баллов | Проректор по Н и МД |
| 7. Подготовка научным консультантом докторов наук с защитой диссертации* | 10 баллов | Проректор по Н и МД |
| 8. Подготовка документов по официальным запросам организаций от УрГАХУ:*<br>- отзыва на автореферат диссертации<br>- оппонирование (очное)<br>- подготовка отзыва ведущей организации | <br><br>2 балла<br><br>3 балла<br>4 балла | Проректор по Н и МД |
| 9. Руководство НИР студентов с публикацией в издании, входящем в РИНЦ | 1 балл за публикацию | Проректор по Н и МД |
| 10. Руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс<br>- международный<br>- всероссийский<br>-региональный, городской | <br><br><br><br><br>5 баллов<br>3 баллов<br>2 балла | Проректор по Н и МД |
| 11. Руководство научно-исследовательской работой студента с подготовкой студента к выступлению с научным докладом | 1 балл | Проректор по Н и МД |
| 12. Публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом | 1 балл | Проректор по Н и МД |
| 13. Получение гранта | 7 баллов за полученный грант на коллектив | Проректор по Н и МД |
| 14. Публикация в сборнике международных конференций на иностранном языке ***<br>- статья (от 7000 знаков)<br>- тезисы | <br><br><br>7 баллов<br>3 балла | Проректор по Н и МД |
| 15. Публикация в сборнике | | Проректор по |

| | | |
|---|---|---|
| международных конференций на русском языке (РИНЦ)***<br>- статья (от 7000 знаков)<br>- тезисы | <br><br><br>6 баллов<br>2 балла | Н и МД |
| 16. Публикация в сборниках российских научных конференций, периодических изданиях (РИНЦ)***<br>- статья (от 7000 знаков)<br>- тезисы | <br><br><br>5 баллов<br>1 балл | Проректор по Н и МД |
| 17. Выступление на конференциях с докладом (по уровням), подтвержденных документально (программа конференции):<br>- международный, с выступлением на иностранном языке<br>- международный, с выступлением на русском языке<br>- всероссийский<br>-региональный, городской | <br><br><br>9 баллов<br><br>7 баллов<br><br>5 баллов<br>3 балла | Проректор по Н и МД |
| 18. Участие в программах международного сотрудничества, подтвержденное документально | до 10 баллов | Проректор по Н и МД<br>Проректор по ОД и МП |
| 19. Выполнение работ по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы (на коллектив авторов) | Оплата труда в соответствии с условиями договора | Проректор по Н и МД |
| 20. Выполнение работ по подготовке заявки, рекомендованной УрГАХУ на научный конкурс (грантовый) и иные грантовые конкурсы, принятой к рассмотрению | 3 балла | Проректор по Н и МД |
| 21. Участие в инновационной деятельности Университета: научной, технологической, организационной, финансовой и коммерческой деятельности, направленной на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности (с коммерциализацией научных и (или) научно-технических результатов) | 10 баллов | Проректор по Н и МД |
| **Проектно-творческая и просветительская деятельность** | | |
| 1. Получение патентов, авторских свидетельств, зарегистрированных объектов ИС (на коллектив авторов)* | 4 балла | Проректор по Н и МД |
| 2. Руководство студентом, выполнившим ВКР по заказу предприятий | 7 баллов | Проректор по Н и МД |

| | | |
|---|---|---|
| в соответствии с приказом о поручении данной работы (на коллектив руководителей)* | | |
| 3. Участие в организации научных, профориентационных, профессионально-творческих, профессионально-ориентированных мероприятий, проводимых Университетом в соответствии с приказом (список организаторов и участников определяется приказом или утверждённым планом выставок УрГАХУ)<br>- международный<br>- всероссийский<br>- региональный, городской<br>- внутривузовский | <br><br><br><br><br><br><br><br><br>5 баллов<br>3 балла<br>2 балла<br>1 балл | Проректор по Н и МД<br>Проректор по ОД и МП |
| 4. Организация и проведение персональной творческой выставки, демонстрирующей новые (не менее 50 % работ, не выставляемых ранее или созданных после предыдущей (последней) персональной выставки) профессиональные достижения и творческую индивидуальность преподавателя, проводимой на выставочных площадках, признанных профессиональным творческим сообществом (музеях, выставочных залах, галереях) * | 7 баллов | Директор института |
| 5. Подготовка преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований **** | 15 баллов за 1 конкурс (без учета количества представленных работ):<br>руководитель – 10 баллов<br>консультант - 5 баллов (на всех консультантов) | Экспертная комиссия**** |
| 6. Получение личного лауреатства на международных или всероссийских профессиональных конкурсах в соответствии с утвержденным списком (по уровням)******<br>- диплом международного конкурса, проводимого за рубежом<br>- диплом международного конкурса, | <br><br><br><br><br>10 баллов<br><br>6 баллов | Экспертная комиссия |

| | | |
|---|---|---|
| проводимого в России<br>- диплом российского конкурса | 3 балла | |
| 7. Участие в профессиональных выставках в соответствии с утвержденным списком, подтвержденных документально ******<br>- с очным представлением работы на экспозиции<br>- с заочным представлением работы | 3 балла<br>1 балл | Экспертная комиссия |
| 8. Официально подтвержденное участие в муниципальных, региональных, федеральных экспертных, конкурсных комиссиях, советах, рабочих группах в качестве представителя УрГАХУ | 5 баллов | Директор института<br>Проректор по ОД и МП<br>Проректор по Н и МД |
| 9. Участие в работе жюри профессионального конкурса*******<br>международного уровня<br>всероссийского уровня<br>регионального уровня<br>городского уровня | 4 балла<br>3 балла<br>2 балла<br>1 балл | Экспертная комиссия |
| 10. Участие сотрудников в программе развития технологического предпринимательства, в том числе Стартап-как диплом в соответствии с приказом УрГАХУ | 2 балла | У по МП и ВР |

Показатели эффективности деятельности разработаны в соответствии с Программой развития ФГБОУ ВО «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С.Алфёрова»

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности назначаются **при условии своевременной** (в соответствии с установленными по приказу или распоряжению сроками) разработки рабочих программ дисциплин, программ практик, учебно-методического обеспечения дисциплин и практик основных образовательных программ, отчетов по НИР. **Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности научным сотрудникам устанавливаются при перевыполнении плановых показателей отчетного года.**

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности НИР назначаются **при условии включения данных показателей в отчет по НИР структурного подразделения,** в котором работает НПР**.**

*** При назначении стимулирующих баллов не учитываются работы, оплаченные по целевым показателям деятельности НПР в этом же году.**

** При условии своевременной сдачи отчетной документации.

***признанных научным сообществом; **при подсчете баллов не учитываются перепечатки одной и той же публикации независимо от ее года выпуска. Для переработанных статей, учебников, учебных и учебно-методических пособий, методических разработок при подсчете баллов**

**учитываются только работы, в которых не менее 30% текста являются новыми;**

******в соответствии с утвержденным списком** всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований; при подсчете баллов не учитываются несколько наград, полученных за одну и ту же работу; не учитываются работы, выполненные обучающимися, с момента окончания Университета которых прошло более трех лет;

*******экспертная комиссия создается приказом ректора** с целью определения профессионального статуса конкурса и иных профессионально-творческих, научных и профориентационных мероприятий (выставок, конференций, круглых столов и т.д.), в которых принимают участие обучающиеся, НПР Университета, а также решения иных вопросов в рамках компетенции комиссии);

**********статус конкурса определяется экспертной комиссией; при подсчете баллов не учитываются несколько наград, полученных за одну и ту же работу, (экспертная комиссия может рассмотреть дипломы конкурсов иных организаций);

*********** статус конкурса определяется экспертной комиссией.

**Надбавки за публикации, издания и другие виды деятельности устанавливаются при обязательном наличии указания связи автора** с Университетом**. Все научные материалы, подлежащие открытой печати, должны получить заключение КВЭК (Комиссия внутреннего экспортного контроля). Стимулирование публикаций в научных изданиях и участие в научных конференциях осуществляется только в части материалов, в отношении которых было заключение КВЭК о возможности открытого опубликования.**

***Приложение № 3***
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности**
**заведующего кафедрой**

| **№ п/п** | **Показатели эффективности** | **Количество баллов** | **Контроль/ подтверждение эффективности деятельности** |
|---|---|---|---|
| 1. | Выполнение годовых плановых показателей по работе кафедры (план формируется из плана работы факультета/института по показателям деятельности и ожидаемым результатам в соответствии с Программой развития Университета) | до 50 баллов | Декан факультета/ директор института |
| 2. | Интенсивность и высокие результаты работы | до 70 баллов | |
| 2.1. | Использование новых эффективных технологий в процессе работы (применение АСУ работой кафедрой, проектно-ориентированного, риск - ориентированного управления процессами и др.) | 10 баллов | Декан факультета/ директор института |
| 2.2. | Доля работников в возрасте до 39 лет, трудоустроенных по основному месту работы в общей численности ППС кафедры не менее 12% | 3 балла | АКУ |
| 2.3. | Доля НПР (приведенных к доле ставки), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общей численности работников кафедры составляет не менее 56,8% | 5 баллов | АКУ |
| 2.4. | Организация и проведение ГИА, выпускающая кафедра:<br>количество выпускников<br>до 10 чел.<br>от 10 до 20 чел.<br>от 21 до 50 чел.<br>более 50 чел. | <br><br>20 баллов<br>25 баллов<br>30 баллов<br>35 баллов | Декан факультета/ директор института |
| | невыпускающая кафедра | 10 баллов | |
| 2.5. | Организация на кафедре научно-исследовательской и/ или проектно-творческой работы, инновационной деятельности с коммерциализацией результатов НИР * | 9 баллов | Проректор по Н и МД |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2.6. | Организация воспитательной работы с обучающимися в соответствии с приказом/распоряжением | 2 балла за мероприятие* | Управление по МП и ВР |
| 2.7. | наличие долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым направлениям подготовки, специальностям высшего образования | 5 баллов | УМУ |
| 2.8. | Наличие обучающихся и сотрудников, вовлеченных в технологическое предпринимательство, в том числе Стартап-как диплом | 1 балл | Управление по МП и ВР |
| 3. | Научно – педагогическая деятельность заведующего кафедрой | рассчитывается в соответствии с Приложением 1 | Экспертная комиссия |

*Мероприятия, проводимые Университетом

Показатели эффективности деятельности разработаны в соответствии с Программой развития ФГБОУ ВО «Уральский государственный архитектурно-художественный университет»

***Приложение № 4***
к положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности**
**декана факультета/директора института**

| **№ п/п** | **Показатели эффективности** | **Количество баллов** | **Контроль/ подтверждение эффективности деятельности** |
|---|---|---|---|
| 1. | Выполнение годовых плановых показателей по работе факультета / института (план формируется из Программы развития Университета по показателям деятельности и ожидаемым результатам в соответствии с Программой развития Университета) | до 50 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 2. | Интенсивность и высокие результаты работы | до 100 баллов | |
| 2.1. | Использование новых эффективных технологий в процессе работы (применение АСУ работой факультета/института, проектно-ориентированного, риск - ориентированного управления процессами и др.) | 10 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 2.2. | Обеспечение сохранности контингента:<br>число обучающихся на факультете/ в институте, выполнивших учебный план<br>более 1000 чел.<br>более 800 чел.<br>500-800 чел.<br>200-499 чел.<br>менее 200 чел. | <br><br><br><br><br><br>25 баллов<br>20 баллов<br>15 баллов<br>10 баллов<br>5 баллов | Проректор по ОД и МП |
| 2.3. | Кадровое обеспечение образовательной деятельности:<br>численность ППС, работающих по основному месту работы на кафедрах факультета/ института<br>более 80 чел.<br>60 -79 чел.<br>40-59 чел.<br>менее 40 чел. | <br><br><br><br><br><br>20 баллов<br>15 баллов<br>10 баллов<br>5 баллов | АКУ |
| 2.4. | Наличие разработанных и утвержденных основных | | Начальник УМУ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | образовательных программ по всем специальностям и направлениям подготовки высшего и дополнительного образования:<br>более 30 ОП<br>20-30 ОП<br>10-19 ОП<br>менее 10 ОП | <br><br><br>20 баллов<br>15 баллов<br>10 баллов<br>5 баллов | |
| 2.5. | Доля дополнительных образовательных программ, реализуемых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, составляет 25% | 7 баллов | Начальник УМУ |
| 2.6. | Доля студентов и аспирантов института, вовлеченных в деятельность студенческих научных объединений составляет не менее 2% | 6 баллов | Проректор по Н и МД |
| 2.7. | Организация на факультете/институте научно-исследовательской и/ или проектно-творческой работы, инновационной деятельности с коммерциализацией результатов НИР* | 10 баллов | Проректор по Н и МД |
| 2.8. | Организация воспитательной работы с обучающимися в соответствии с приказом/распоряжением | 2 балла за мероприятие* | Управление по МП и ВР |
| 3. | Научно – педагогическая деятельность декана факультета/директора института | рассчитывается в соответствии с Приложением 1 | Экспертная комиссия |

*Мероприятия, проводимые Университетом

Показатели эффективности деятельности разработаны в соответствии с Программой развития ФГБОУ ВО «Уральский государственный архитектурно-художественный университет имени Н.С.Алфёрова»

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности НИР назначаются **при условии включения данных показателей в отчет по НИР структурного подразделения,** в котором работает НПР**.**

***Приложение № 5***
к Положению об оплате труда

**Критерии для установления стимулирующих надбавок для всех категорий работников Университета***

| № п/п | Наименование критерия | Размер стимулирующей надбавки (% от оклада) |
|---|---|---|
| 1 | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы****<br><br>Критерии установления выплаты: | |
| | 1) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда | до 100 % (включительно) |
| | 2) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета, в т.ч.:<br>- напряженность и интенсивность выполняемой работы;<br>- сложность выполняемой работы; | до 100 % (включительно) |
| | - наличие заключенного с Университетом договора о материальной ответственности и добросовестное его исполнение | до 15 % (включительно) |
| | 3) регулярное участие работника в выполнении работ по организации, проведении мероприятий Университета | до 100 % (включительно) |
| | 4) выполнение особо важных и срочных работ | до 100 % (включительно) |
| 2 | **Выплаты за качество выполняемых работ****<br><br>Критерии установления выплаты: | |
| | 1) успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, в т.ч.:<br>- оперативность выполнения порученной работы;<br>- самостоятельность и ответственность;<br>- принятие эффективных решений;<br>- способность эффективно организовать работу подчиненной структуры;<br>- высокие деловые качества, владение передовыми приемами организации труда, высокий уровень профессиональной подготовки | до 100 % (включительно) |

* Критерии интенсивности и высоких результатов работы в отношении научно-педагогических работников, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов установлены в приложениях №№ 1-4 настоящего положения.

** Оценка результативности и качества определяется руководителем структурного подразделения, вышестоящим руководителем.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

Выплата стимулирующих надбавок производится при условии соблюдения работником трудового законодательства, условий трудового договора, должностной инструкции.

Стимулирующие выплаты по указанным критериям деятельности назначаются на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

***Приложение № 6***
к Положению об оплате труда

**Критерии для установления стимулирующих надбавок для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

| № п/п | Наименование критерия | Размер стимулирующей надбавки (% от оклада) |
|---|---|---|
| 1 | Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета) | до 100 % (включительно) |
| 2 | Выполнение особо важных и срочных работ | до 100 % (включительно) |
| 3 | Напряженность и интенсивность выполняемой работы | до 100 % (включительно) |
| 4 | Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, в т.ч. оперативность выполнения порученной работы | до 100 % (включительно) |

***Приложение № 7***

к Положению об оплате труда

Утверждаю:

Ректор УрГАХУ

_____/_____

подпись ФИО

Ректору УрГАХУ

от _____

ФИО сотрудника

_____

должность, наименование структурного подразделения

**Служебная записка**

Прошу назначить выплату стимулирующего характера

_____

должность, ФИО

в размере _____

за достижение следующего показателя эффективности* с указанием размера (процента от оклада) по каждому показателю:

Оклад в соответствии с занимаемой ставкой _____

| Наименование показателя | % к окладу | Сумма, руб. |
|---|---|---|
| | | |
| … | | |
| ИТОГО | | |

Продолжительность осуществления выплаты: с "__"__"202_ по "__"__"202_

Периодичность осуществления выплаты: _____

_____ _____ _____

дата подпись сотрудника ФИО

Согласовано:

_____ _____ _____

должность начальника кадровой службы подпись сотрудника ФИО

Распределение средств по источникам финансирования:

| Приносящая доход деятельность | | | | | | | | Субсидия ГЗ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

_____ _____ _____

должность руководителя планово-финансовой службы подпись сотрудника ФИО

*Показатели эффективности предусмотрены в приложениях № 5 настоящего Положения.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
**34** (тридцать четыре) листа

Ректор А.В. Долгов

«22» июня 2023 года