

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

Ректор



А.В. Долгов

Председатель ППО работников
УрГАХУ Общероссийского
Профсоюза образования



Е.Л. Ёжикова

«29» июня 2021 г.
м.п.

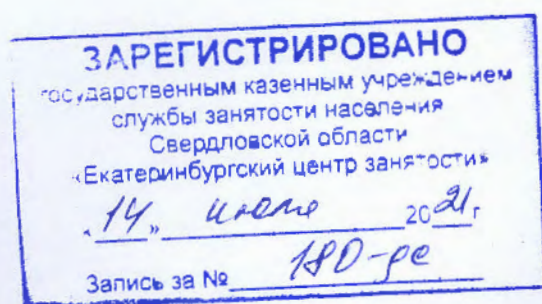
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет»
на 2021 - 2024 г.г.

(зарегистрирован государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости»
14 мая 2021 г. № 109-кд)

Принято на Ученом Совете УрГАХУ
(протокол № 6(55)-01УС-08 от 29 июня 2021 г.)



г. Екатеринбург,
2021

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный архитектурно-художественный университет» (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 учреждения 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. 1.10 Коллективного договора на 2021-2024 г.г. (далее – Коллективный договор), руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71

заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Приложение № 3 «Положение об оплате труда» к Коллективному договору изложить в новой редакции (приложение № 1 к настоящему дополнительному соглашению).

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда 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 5 августа 2008 г. № 583 (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583);

- в соответствии с приказом Минобрнауки России 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» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 № 63182) (далее – Примерное положение об оплате труда);

- с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения 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),

и устанавливает систему оплаты труда работников университета.

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 приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

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

Фонд оплаты труда работников университета формируется из финансового обеспечения университета.

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору,

производится отдельно по каждой из должностей.

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 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963), 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.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже 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).

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников университета

10. Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих или профессиональных стандартов; номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

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

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (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 №

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 статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого соглашения;

мнения представительного органа работников;

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

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

Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675).

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

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) устанавливаются

приказом ректора с учетом мнения представительного органа работников.

12. Оклады проректоров, заместителей начальников структурных подразделений университета, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов ректора, начальников соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

14. Оплата труда научных работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников университета по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

15. Оплата труда медицинских работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников университета по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения».

16. Оплата труда работников культуры и искусства университета производится в порядке, установленном для указанных работников университета по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

17. Корректировка размеров окладов, ставок заработной платы работников в сторону их повышения производится приказом ректора с учетом мнения представительного органа работников.

18. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

19. Работникам университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

23. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников университета применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К такой дополнительной работе относятся работа кураторов учебных групп, заведованию отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой и другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

26. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

27. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

28. В целях поощрения работников университета за выполненную работу в

соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы.

29. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в университете самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Примерным положением об оплате труда, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников университета к повышению уровня квалификации.

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в университете формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

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

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в университете выплата стимулирующего характера по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При установлении такой выплаты стимулирующего характера может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

35. При установлении выплаты стимулирующего характера достижение показателя эффективности подтверждается служебной запиской руководителя структурного подразделения, в которой также 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.

36. Конкретный размер выплаты 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 конкретный размер выплаты 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.

37. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

38. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях

совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

39. Условия оплаты труда ректора университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

40. Размер оклада ректора университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором университета.

41. Оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора университета приказами по университету.

42. Ректору университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

45. Ректору университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения об оплате труда в зависимости от условий труда.

46. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

47. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

48. Выплата материальной помощи ректору университета производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора университета (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора университета (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора университета (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

49. В случае смерти ректора университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

51. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

52. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам принимается ректором университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или главного бухгалтера университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

**Показатели эффективности деятельности
работников из числа научно-педагогических работников (профессор, доцент,
старший преподаватель, преподаватель, ассистент, научный сотрудник)**

Раздел	Показатели эффективности, в том числе интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов	Контроль/подтверждение эффективности деятельности
Учебная, воспитательная деятельность	1. Результативное руководство ОПОП (в соответствии с требованиями к руководителю ОПОП)	10 баллов	Проректор по УР
	2. Руководство спортивными секциями	5 баллов за 1 секцию	Проректор по УР
	3. Проведение спортивных мероприятий с участием студентов университета в соответствии с приказом/распоряжением - международные - всероссийские - областные - городские - внутривузовские	10 баллов 5 баллов 3 балла 2 балла 1 балл	Проректор по УР
	4. Осуществление контроля за размещением студентами курсовых работ/курсовых проектов в ЭИОС	5 баллов за группу	Начальник ОЭО и ДОТ
	5. Организация проведения выездных практик студентов*	7 баллов	УМУ
	6. Использование в деятельности современных образовательных технологий (дистанционного обучения на базе СЭО УрГАХУ, проблемного и/или проектного обучения, коллаборативных технологий и др.)	5 баллов	Начальник ОЭО и ДОТ; заведующий кафедрой
	7. Наличие разработанных рабочих программ, дисциплин/практик, ГИА, учебно-методических материалов, в том числе размещенных на сайте учреждения	5 баллов	УМУ ОИТ
	8. Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	3 балла	Специалист по инклюзивному обучению
	9. Проведение учебных занятий на иностранном языке (за исключением ППС, преподающих Иностранный язык)	5 баллов	Проректор по УР
Научная, междун	1. Индекс Хирша по Scopus и Web of Science (суммарно)	10 баллов за единицу	Проректор по НПП
	2. Индекс Хирша по РИНЦ	5 баллов за единицу	Проректор по НПП

3. Руководство НИР студентов с публикацией в журнале, рекомендованном ВАК	5 баллов за публикацию	Проректор по НПП
4. Руководство НИР студентов с публикацией в издании, входящем в РИНЦ	3 балла за публикацию	Проректор по НПП
5. Руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс - международный - всероссийский - региональный, городской	5 баллов 3 баллов 2 балла	Проректор по НПП
6. Руководство научно-исследовательской работой студента с подготовкой студента к выступлению с научным докладом	1 балл	Проректор по НПП
7. Публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом	1 балл	Проректор по НПП
8. Получение гранта	7 баллов за полученный грант на коллектив	Проректор по НПП
9. Публикация в сборнике международных конференций на иностранном языке ** - статья (от 7000 знаков) - тезисы	10 баллов 3 балла	Проректор по НПП
10. Публикация в сборнике международных конференций на русском языке (РИНЦ)** - статья (от 7000 знаков) - тезисы	8 баллов 2 балла	Проректор по НПП
11. Публикация в сборниках российских научных конференций, периодических изданиях (РИНЦ)** - статья (от 7000 знаков) - тезисы	7 баллов 1 балл	Проректор по НПП
12. Выступление на конференциях с докладом (по уровням): - международный, с выступлением на иностранном языке - международный, с выступлением на русском языке - всероссийский - региональный, городской	9 баллов 7 баллов 5 баллов 3 балла	Проректор по НПП
13. Участие в программах международного сотрудничества, подтвержденное документально	до 10 баллов	Первый проректор Проректор по НПП Проректор по УР
14. Выполнение работ по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы (на коллектив авторов)	Оплата труда в соответствии с условиями договора	Проректор по НПП

	15. Выполнение работ по подготовке заявки, рекомендованной УрГАХУ на научный конкурс (грантовый), принятой к рассмотрению	3 балла	Проректор по НПП
	16. 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	Первый проректор Проректор по НПП
Проектно-творческая и просветительская деятельность	1. 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): руководитель – 10 баллов консультант - 5 баллов (на всех консультантов)	Первый проректор Экспертная комиссия****
	2. Получение личного лауреатства на международных или всероссийских профессиональных конкурсах в соответствии с утвержденным списком (по уровням)*****: - диплом международного конкурса, проводимого за рубежом - диплом международного конкурса, проводимого в России - диплом российского конкурса	10 баллов 6 баллов 3 балла	Первый проректор Экспертная комиссия
	3. Участие в профессиональных выставках в соответствии с утвержденным списком***** - с очным представлением работы на экспозиции - с заочным представлением работы	3 балла 1 балл	Первый проректор Экспертная комиссия
	4. Официально подтвержденное участие в муниципальных, региональных, федеральных экспертных, конкурсных комиссиях, советах, рабочих группах в качестве представителя УрГАХУ	5 баллов	Первый проректор
	5. Участие в работе жюри международного, всероссийского профессионального	2 балла	Первый проректор Экспертная комиссия

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

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 назначаются **за период с 01 января по 31 декабря отчетного года** и устанавливаются на календарный год.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности за отчетный период - 2021 г. назначаются с 01.01.2022 г.

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

* 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, НПП 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.

Целевые показатели 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)	30000	Проректор по УР
2.	Издание учебного, учебно-методического пособия с грифом УМС (в том числе на коллектив авторов)	25000	Проректор по УР
3.	Издание методических рекомендаций по дисциплине	5000	Проректор по УР
4.	Разработка ЭУК с размещением в системе электронного обучения https://moodle.usaaa.ru/ в соответствии с требованиями Положения об ЭУК	8000 за семестр	Проректор по УР
5.	Подготовка документов для лицензирования, аккредитации, профессионально-общественной аккредитации, валидации ОПОП ВО (на коллектив разработчиков по факультету/институту в соответствии с приказом)	30000	Проректор по УР
6.	Повышение профессионального уровня квалификации: - получение ученой степени доктора наук - получение ученой степени кандидата наук - получение ученого звания профессора - получение ученого звания доцента	100000 50000 15000 10000	Начальник ОК
7.	Получение государственного почетного звания	25000	Начальник ОК
8.	Подготовка экспертных заключений по учебным изданиям УрГАХУ - учебник, учебное пособие - методические рекомендации	3000 1500	Проректор по УР
9.	Участие в организации и проведении мероприятий воспитательной работы в соответствии с приказом	от 500 до 3000 за 1 мероприятие	Проректор по ВР
10.	Публикация статьи Web of Sciense (на коллектив авторов)	30000	Проректор по НПР
11.	Публикация статьи Scopus (на коллектив авторов) 1-2 квартиль 3-4 квартиль	35000 30000	Проректор по НПР
12.	Публикация научной статьи в журналах, рекомендованных ВАК (на коллектив авторов)	13000	Проректор по НПР
13.	Издание научной монографии, рекомендованной НТС (на коллектив авторов)		Проректор по НПР

	- 4-6 п.л. - свыше 6 п.л.	25000 30000	
14.	Научное редактирование трудов научных конференций (на коллектив авторов)	10000	Проректор по НПР
15.	Подготовка экспертных заключений по научным изданиям УрГАХУ	3000	Проректор по НПР
16.	Научное руководство соискателем степени кандидата наук - с защитой диссертации в отчетный период - с защитой в сроки, превышающие отчетный период	20000 15000	Проректор по НПР
17.	Подготовка научным консультантом докторов наук с защитой диссертации	25000	Проректор по НПР
18.	Подготовка документов по официальным запросам организаций от УрГАХУ: - отзыва на автореферат диссертации - оппонирование (очное) - подготовка отзыва ведущей организации	2000 10000 15000	Проректор по НПР
19.	Рецензирование научных статей, направляемых для печати в научном журнале университета	1000 за 1 статью	Проректор по НПР
20.	Получение патентов, авторских свидетельств, зарегистрированных объектов ИС (на коллектив авторов)	4000	Проректор по НПР
21.	Руководство студентом, выполнившим ВКР по заказу предприятий в соответствии с приказом о поручении данной работы (на коллектив руководителей)	8000	Первый проректор Проректор по НПР
22.	Участие в организации и проведении научных, профориентационных, профессионально-творческих, профессионально-ориентированных мероприятиях, проводимых университетом в соответствии с приказом	от 500 до 3000 за 1 мероприятие	Первый проректор Проректор по НПР Проректор по УР
23.	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)	7000	Первый проректор

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

Стимулирующие выплаты по целевым показателям за отчетный период - 2021 г. назначаются с 01.01.2022 г.

Стимулирующие выплаты по целевым показателям назначаются при условии включения данных показателей в отчет по НИР структурного подразделения, в котором работает НПП (за исключением п. 9, 10).

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

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 № 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.	кадровое обеспечение образовательной деятельности: доля ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) ученое звание доцента (профессора), а также лиц, приравненных к ним в соответствии с ФГОС ВО, составляет не менее 60%.	10 баллов	УМУ

2.3.	организация и проведение ГИА, выпускающая кафедра: количество выпускников до 10 чел. от 10 до 20 чел. от 21 до 50 чел. более 50 чел.	20 баллов 25 баллов 30 баллов 35 баллов	Декан факультета/ директор института
	невыпускающая кафедра	10 баллов	
2.4.	организация на кафедре научно-исследовательской и/или проектно-творческой работы, инновационной деятельности с коммерциализацией результатов НИР *	10 баллов	Проректор по НТР
2.5.	организация воспитательной работы с обучающимися в соответствии с приказом/распоряжением	2 балла за мероприятие*	Проректор по ВР
2.6.	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
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»

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности назначаются **за период с 01 января по 31 декабря отчетного года** и устанавливаются на один календарный год.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности за отчетный период - 2021 г. назначаются с 01.01.2022 г.

**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	Первый проректор
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	до 90 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 УР
2.2.	обеспечение сохранности контингента: число обучающихся на факультете/ в институте, выполнивших учебный план более 800 чел. 500-800 чел. 200-499 чел. менее 200 чел.	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов	Проректор по УР
2.3.	кадровое обеспечение образовательной деятельности: численность ППС, работающих по основному месту работы на кафедрах факультета/ института более 80 чел. 60 -79 чел. 40-59 чел. менее 40 чел.	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов	Начальник ОК
2.4.	наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования: более 30 ОП 20-30 ОП 10-19 ОП менее 10 ОП	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов	Начальник УМУ

2.5.	доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий, составляет 100%	10 баллов	Начальник УМУ
2.6.	организация на факультете/институте научно-исследовательской и/ или проектно-творческой работы, инновационной деятельности с коммерциализацией результатов НИР*	10 баллов	Проректор по НИР
2.7.	организация воспитательной работы с обучающимися в соответствии с приказом/распоряжением	2 балла за мероприятие*	Проректор по 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»

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности назначаются **за период с 01 января по 31 декабря отчетного года** и устанавливаются на календарный год.

Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности за отчетный период - 2021 г. назначаются с 01.01.2022 г.

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

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**	
	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.: - напряженность и интенсивность выполняемой работы; - 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 (по поручению руководителя структурного подразделения)	до 100 % (включительно)
2	Выплаты за качество выполняемых работ** Критерии установления выплаты:	
	1) успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, в т.ч.: - оперативность выполнения порученной работы; - самостоятельность и ответственность; - принятие эффективных решений; - способность эффективно организовать работу подчиненной структуры; - высокие деловые качества, владение передовыми приемами организации труда, высокий уровень профессиональной подготовки	до 100 % (включительно)
	2) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	до 100 % (включительно)
	3) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100 % (включительно)
3	Выплаты за стаж непрерывной работы Стаж непрерывной работы в УрГАХУ, при условии, что УрГАХУ является основным местом работы, должен составлять 25 лет и более	1 000 рублей ежемесячно

* Критерии интенсивности и высоких результатов работы в отношении научно-педагогических работников, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директора института 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)

Приложение № 7
к положению об оплате труда

Ректору УрГАХУ Долгову А.В.

От _____
Должность

ФИО

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: _____

Продолжительность осуществления выплаты: с _____ по _____

Периодичность осуществления выплаты: _____
единовременно, ежемесячно

Дата

Подпись

* Показатели эффективности должны быть предусмотрены в приложениях №№ 1-6 настоящего положения.