



ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Система менеджмента качества БГИТУ

Нормативно-правовая документация БГИТУ

Председатель профсоюзной организации работников университета

 Л.Н.Забелина

«23» 01 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»

В.А. Егорушкин

«23» января 2020 г.



ПРИНЯТО  
Ученым советом ФГБОУ ВО «БГИТУ»  
«23» января 2020 года

Протокол № 6

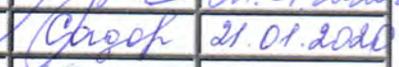
## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Версия 03

Дата введения: «01» февраля 2020 г.

Брянск 2020

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Проректор по Э и Ф	Кузнецов С.Г.		21.01.2020
Начальник управления ЭиБУ	Садовникова Т.В.		21.01.2020
Начальник отдела ЛА и УКО	Захаров Н.Е.		21.01.2020
Начальник юридического отдела	Дячук Н.В.		21.01.2020
Версия: 03			Стр. 1 из 38



## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ .....	3
3. ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ .....	5
4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	8
5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА .....	9
5.1 Основные условия оплаты труда.....	9
5.2. Компенсационные выплаты.....	11
5.3. Стимулирующие выплаты.....	13
6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА - ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.....	19
7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА.....	21
8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО- ХОЗЯЙСТВЕННОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА .....	22
9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ.....	24
10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ .....	25
11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА .....	27
Приложение .....	29



## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет» (далее - Университет).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение распространяется на все структурные подразделения Университета.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

Трудового Кодекса РФ (с учетом изменений и дополнений);

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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»;



Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

Приказом Минобрнауки России 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»;

Планом мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;



Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказом Минобрнауки России от 18 августа 2008 г. № 239 «О Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 протокол №11;

Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет»;

Других действующих законодательных и нормативных актов РФ.

### **3. ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

В настоящем Положении используются следующие термины и их определения:

**Заработная плата** (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Квалификационные уровни** - структурирование по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в зависимости от



сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

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

**Профессиональные квалификационные группы** - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**Повышающий коэффициент** - множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной группе, вводимый при периодическом его пересмотре.

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Специальная часть фонда оплаты труда** - фиксированная доля заработной платы работников Университета, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

**Базовая часть фонда оплаты труда** - фиксированная доля заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда** - доля заработной платы отдельных работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой



денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

**Научно-педагогические работники (НПР)** - педагогические и научные работники Университета. К педагогическим работникам относится профессорско-преподавательский состав Университета - работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. К научным работникам Университета относятся работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности руководителя научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника научного подразделения, кафедры.

**Административно-управленческий персонал (АУП)** - работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

**Учебно-вспомогательный персонал (УВП)** - работники Университета, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

**Прочий обслуживающий персонал университета (ПОП)** - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

В настоящем Положении также используются следующие сокращения:

**РФ** - Российская Федерация;

**ФГБОУ ВО «БГИТУ»** - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет».

**ПКГ** - профессиональные квалификационные группы;

**КУ** - квалификационные уровни.



#### **4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.2. Введение в университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

4.3. Система оплаты труда в Университете устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

4.4. Оплата труда библиотечных, медицинских и других работников университета, не относящихся к работникам образования, осуществляется в университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

4.6. Заработная плата работника включает в себя минимальный оклад с повышающим коэффициентом (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.7. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры минимальных окладов, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, размеры премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимального размера.



4.8. Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов университета по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **5.1 Основные условия оплаты труда.**

5.1.1. Системы оплаты труда работников Университета включают в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения и иных обязательных выплат, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

5.1.2. Фонд оплаты труда работников (ФОТ) университета формируется на календарный год, исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, доходов от использования имущества.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):



ФОТ - ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>ст</sub>.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Университета и складывается из:

$ФОТ_b = ФОТ_{ппс} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{поп}$ , где:

ФОТ<sub>ппс</sub> - доля фонда оплаты труда для профессорско-преподавательского состава;

ФОТ<sub>ауп</sub> - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>поп</sub> - доля фонда оплаты труда для прочего обслуживающего персонала университета.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$ФОТ_b = ДО + СЧ$ , где:

ДО - должностные оклады;

СЧ - специальная часть фонда оплаты труда, включает компенсационные выплаты.

5.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Расчет почасовой оплаты труда преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда устанавливается отдельным локальным актом университета.

5.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом



сложности и объема выполняемой работы путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

5.1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.1.6. Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

5.1.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

5.1.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

## **5.2. Компенсационные выплаты**

5.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим КУ ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.



5.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим КУ ПКГ.

5.2.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.



Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

5.2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанного сверхурочно.

5.2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 % от основного должностного оклада за час работы работника.

5.2.10. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.2.12. Университет проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, компенсационная выплата за работу на данном рабочем месте снимается.

5.2.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

### **5.3. Стимулирующие выплаты**

5.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ФГБОУ ВО «БГИТУ» в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в



федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080), устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Дополнительно в университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.
- выплаты по показателям и критериям оценки эффективности деятельности ППС университета (приложение 1);
- поощрительные выплаты по достижению работниками юбилейных ввозрастов, за непрерывный стаж работы в университете,
- предусмотренные Положением о материальной помощи и материальном
- поощрении работников ФГБОУ ВО «БГИТУ».

5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы. При выплате учитываются:

- интенсивность и напряженность и высокие результаты работы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной с внебюджетной деятельностью;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных

	ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»
	Система менеджмента качества БГИТУ
	<i>БГИТУ-ПСП-2-3.1-2020</i>

программ.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам при качественном и оперативном выполнении работниками своих должностных обязанностей, выполнении порученной работы на высоком профессиональном уровне;

5.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при наличии финансовых средств в виде премий по итогам работы университета в целом, премий (поощрительных выплат) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

Выплата премии осуществляется по следующим основаниям:

- достижение коллективом Университета или его подразделениями выдающихся успехов в своей деятельности;
- завершение учебного года (семестра), завершение научной темы, завершение университетской программы, завершение финансового года и т.п.;
- успешное завершение особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;
- признание успешной деятельности Университета вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами;
- победа работников Университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и т.п.;
- юбилейные и памятные даты Университета, его подразделений и работников;
- официальные праздники Российской Федерации;
- другие подобные основания.

5.3.5. Выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.3.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.



5.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению ректора в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на оплату труда работников университета, а также средств от приносящей доход деятельности, доходов от использования имущества, направленных Университетом на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Университета, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях университета - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.3.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.3.10. Перечень стимулирующих выплат:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с



основной деятельностью Университета;

- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами в Университете;

- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората (руководителя подразделения);

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей в соответствии показателями и критериями оценки эффективности деятельности ППС университета;

- поощрительная выплата, связанная с обеспечением основной деятельности Университета;

- в связи с завершением учебного года; за подготовку объектов к зимнему сезону;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;

- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;

- за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.

- поощрительные выплаты в связи с юбилеем, с выходом на пенсию;

- доплата работникам за организацию внеучебной физкультурно-массовой и культурно-массовой работы;



– уборщикам производственных и служебных помещений, уборщикам территорий, гардеробщикам надбавка за интенсивность работы, обусловленной большим количеством студентов и работников Университета;

– вахтерам, сторожам надбавка за напряженность работы, обусловленной дополнительными мерами по обеспечению безопасности жизнедеятельности и противодействию терроризму;

– за интенсивность;

– за сложность;

– за наличие ученого звания;

– иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

5.3.11. Работникам Университета могут быть установлены и другие виды стимулирующих выплат, не противоречащие требованиям законодательства РФ.

5.3.12. Условия и основания для выплат стимулирующего характера. Порядок их назначения.

Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

– отсутствие у работника дисциплинарных взысканий;

– полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;

– выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

– отсутствие нарушений, установленных администрацией и законодательством, требований оформления документации и результатов работ;

– отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации университета или договорными обязательствами;

– выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации университета;



- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- отсутствие ошибок в отчетности.

5.3.13. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер. Премияльные выплаты осуществляются только единовременно, но итогам работы в определенный период.

5.3.14. Основанием для установления выплаты работнику является представление руководителя структурного подразделения с визой проректора по соответствующему направлению деятельности (для структурных подразделений, подчиняющихся проректорам), в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для премирования;
- предлагаемый размер, месяц и источник выплаты;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты.

Представление руководителя структурного подразделения составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением.

5.3.15. Решение о премировании выносит ректор с учетом результатов рассмотрения представления.

5.3.16. В случае принятия ректором положительного решения о выплате стимулирующего характера отдел кадров готовит соответствующий проект приказа установленной формы и обеспечивает его выпуск.

5.3.17. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

## **6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА - ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

6.1. Заработная плата ректора, проректоров и начальника управления экономики и бухгалтерского учета - главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.



6.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. Должностные оклады проректоров и начальника управления экономики и бухгалтерского учета - главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

6.4. К основному персоналу университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан университет.

6.5. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Минобрнауки РФ по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ (Приложение № 2 к приказу Минобрнауки РФ от 18.08.2008).

6.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора университета устанавливается Минобрнауки РФ и Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и начальника управления экономики и бухгалтерского учета - главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

6.8. Минобрнауки РФ может устанавливать ректору университета выплаты стимулирующего характера.

6.9. Ректору выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Минобрнауки РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг и результатов мониторинга эффективности деятельности Университета.



6.10. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат ректору университета устанавливаются Минобрнауки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

6.11. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Минобрнауки РФ.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

7.1. Группа должностей профессорско-преподавательского состава подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера должностного оклада профессорско-преподавательского состава (ассистента) на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

7.2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГИТУ» предусматривает установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.



Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

7.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются профессорско-преподавательскому составу в размерах, определяемых ректором университета.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Руководители структурных подразделений вправе вносить свои предложения по установлению работникам подразделений персональных повышающих коэффициентов к окладу.

7.5. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.2. настоящего Положения.

7.6. Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5.3. настоящего Положения.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО И УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно - хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала



подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

8.2. В соответствии с настоящим положением об оплате труда, работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала предусмотрена возможность установления повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

8.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу в размерах, определяемых ректором академии.

8.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.



Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника. Руководители структурных подразделений вправе вносить свои предложения по установлению работникам подразделений персональных повышающих коэффициентов к окладу.

8.5. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.2. настоящего Положения.

8.6. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5.3. настоящего Положения.

## **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

9.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

### **Перечень профессий**

наименование профессий рабочих с 1 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 2 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 3 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 4 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 5 квалификационным разрядом



наименование профессий рабочих с 6 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 7 квалификационным разрядом

наименование профессий рабочих с 8 квалификационным разрядом

9.2. При установлении условий оплаты труда рабочим применяются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами ректором университета.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в университете.

## **10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

10.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и



дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

10.2. Настоящим положением об оплате труда руководителям подразделений предусматривается установление повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

10.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

10.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Проректоры вправе вносить свои предложения по установлению руководителям структурных подразделений персональных повышающих коэффициентов к окладу.

10.5. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.2. настоящего Положения.



10.6. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделами разделом 5.3. настоящего Положения.

## **11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

11.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором.

11.2. Штатное расписание университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

11.3. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.4. Особенности формирования штатного расписания.

11.4.1. Наряду с должностями научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), в Университете предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

11.4.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: институт, факультет, кафедра, лаборатория, управление, отдел, научная библиотека и т.п. в соответствии с уставом Университета.

11.4.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательским относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.



### 11.5. Особенности оплаты труда ППС в Университете.

11.5.1. В оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до 01.09.2013 с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные до 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г.

11.5.2. Помимо указанных в разделе 5.3 видов стимулирующих выплат для работников занимающих должности ППС по основному месту работы и работникам, занятым на условиях внешнего совместительства, пропорционально отработанному времени устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата:

- за наличие ученого звания «доцент» - 1500 руб.;
- за наличие ученого звания «профессор» - 3000 руб.

11.5.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

11.5.4. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

11.6. В целях более полного и точного учета трудовых достижений работников ректор университета может делегировать руководителям структурных подразделений часть полномочий для установления выплат стимулирующего характера работникам этих подразделений. В этом случае структурным подразделениям на основании расчетов и в пределах средств, выделяемых на оплату труда, выделяется фонд стимулирования труда подразделения.

	ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»
	Система менеджмента качества БГТУ
	<b>БГТУ-ПСП-2-3.1-2020</b>

## Приложение 1

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности директора института/декана факультета для назначения стимулирующих выплат

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
	<b>Обеспечение институтом/факультетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности вузов и требований ФГОС ВО</b>				
1	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение по результатам ЕГЭ по очной форме по программам бакалавриата, специалитета не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ»	Служебная записка проректора по ОД и МП с визой ответственного секретаря приемной комиссии.	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение по результатам ЕГЭ по очной форме по программам бакалавриата, специалитета не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	Единовременно после утверждения Минобр-науки РФ значения показателя на отчетный год	10000 руб.
2	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного НПР в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ»	Служебная записка проректора по НИД с указанием номеров тем, объемов финансирования, сроков исполнения, руководителей и количества ставок НПР. Учитываются НИР, по которым поступили средства за их выполнение. Численность НПР определяют по ставкам.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного НПР в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	Единовременно в конце календарного года или в начале следующего (после утверждения Минобр-науки РФ значения показателя на отчетный год)	10000 руб. - при 100% выполнении 15000 руб. - при 120 % выполнении, 20000 руб. при выполнении более 150%
3	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Удельный вес численности	Служебная записка проректора по ОД и МП с приложением	Удельный вес численности иностранных студентов,	Единовременно в конце календарного года или в начале	5000 руб.



	иностранцев, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов института (приведенный контингент) в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	подтверждающих документов.	обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов института (приведенный контингент) в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	следующего (после утверждения Минобрнауки РФ значения показателя на отчетный год)	
4	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по основной профессиональной образовательной программе» в размере не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	Служебная записка проректора по ОД и МП с приложением списка выпускников (очное обучение) прошлого года по направлениям подготовки института и их мест работы.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по основной профессиональной образовательной программе в размере не менее, чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	Единовременно в конце календарного года или в начале следующего (после утверждения Минобрнауки РФ значения показателя на отчетный год)	3000 руб.
5	Стимулирующая выплата за выполнение показателя ФГОС ВО «Удельный вес НПП института/факультета, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук - не менее 70 %»	Служебная записка проректора по ОД и МП с визой начальника учебного отдела с указанием общего количества ставок НПП и ставок НПП, имеющих ученые степени.	Удельный вес НПП института/факультета, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук - не менее 70%	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.
6	Стимулирующая выплата за выполнение показателя ФГОС ВО «Доля НПП института/факультета, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе НПП института/факультета, по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры не менее 70%»	Служебная записка проректора по ОД и МП с приложением списка НПП института/факультета с указанием базового образования и ставок.	Доля НПП института/факультета, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе НПП института/факультета, по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры не менее 70%	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.



ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Система менеджмента качества БГИТУ

**БГИТУ-ПСП-2-3.1-2020**

7	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Число публикаций НПР института/факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus не менее 1 публикации на 1 ставку профессора»	Служебная записка проректора по НИД с приложением списка опубликованных работ НПР института/факультета. Численность НПР определяют по ставкам.	Число публикаций НПР института/факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus не менее 1 публикации на 1 ставку профессора»	Единовременно в конце календарного года	10000 руб.
---	---	---	---	---	------------

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего кафедрой для назначения стимулирующих выплат**

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
<b>Обеспечение кафедрой выполнения целевых показателей эффективности деятельности вузов и требований ФГОС ВО</b>					
1	Стимулирующая выплата за выполнение показателя ФГОС ВО «Доля НПП кафедры, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе НПП кафедры, по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры не менее 70 %»	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по ОД и МП с приложением списка НПП кафедры с указанием базового образования и ставок.	Доля НПП кафедры, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе НПП кафедры, по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры не менее 70%	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.
2	Стимулирующая выплата за выполнение показателя ФГОС ВО «Удельный вес НПП кафедры, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук - не менее 70%»	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по ОД и МП или начальника учебного отдела с указанием общего количества ставок НПП и ставок НПП, имеющих ученые степени.	Удельный вес НПП кафедры, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук - не менее 70 %	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.
3	Стимулирующая выплата за выполнение показателя ФГОС ВО «Доля НПП кафедры из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников кафедры не менее установленной ФГОС ВО» (выпускающие кафедры)	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по ОД и МП с приложением списка преподавателей - производителей кафедры с указанием места работы, должности и стажа.	Доля НПП кафедры из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников кафедры не менее установленной ФГОС ВО	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.
4	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по основной профессиональной	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по ОД и МП с приложением списка выпускников (очное обучение) прошлого года по направлению	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по основной	Единовременно в конце календарного года или в начале следующего (после утверждения Минобрнауки РФ значения показателя на отчетный год)	3000 руб.



	образовательной программе» в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ (выпускающая кафедра)	подготовки кафедры и их мест работы.	профессиональной образовательной программе в размере не менее чем величина аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ		
5	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение по результатам ЕГЭ по очной форме по программам бакалавриата, специалитета не менее аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ» (выпускающая кафедра)	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой ответственного секретаря приемной комиссии и проректора по ОД и МП	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение по результатам ЕГЭ по очной форме по программам бакалавриата, специалитета не менее аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ	Единовременно после утверждения Минобрнауки РФ значения показателя на отчетный год	5000 руб.
6	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного НПП в размере не менее аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ и дополнительно установленном локальным актом вуза»	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по НИД с указанием номеров тем, объемов финансирования, сроков исполнения, руководителей и количества ставок НПП. Учитываются НИР, по которым поступили средства за их выполнение. Численность НПП определяют по ставкам.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного НПП в размере не менее аналогичного показателя мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденного Минобрнауки РФ и дополнительно установленном локальным актом вуза	Единовременно в конце календарного года или в начале следующего (после утверждения Минобрнауки РФ значения показателя на отчетный год)	10000 руб. - при 100% выполнении 15000 руб. - при 120% выполнении 20000 руб. при выполнении более 150%
7	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Число публикаций НПП института/факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus не менее 1 публикации на 1 ставку профессора»	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по НИД с приложением списка опубликованных работ НПП кафедры. Численность НПП определяют по ставкам.	Число публикаций НПП института/факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus не менее 1 публикации на 1 ставку профессора»	Единовременно в конце календарного года	10000 руб.
8	Стимулирующая выплата за выполнение показателя «Число публикаций НПП кафедры в журналах рекомендованных ВАК (или РИД) не менее 1 статьи (или РИД) на 1 ставку доцента и на 1 ставку профессора в год»	Служебная записка директора института (декана факультета) с визой проректора по НИД с приложением списка опубликованных работ НПП кафедры.	Число публикаций НПП кафедры в журналах рекомендованных ВАК (или РИД) не менее 1 статьи (или РИД) на 1 ставку доцента и на 1 ставку профессора в год	Единовременно в конце календарного года	5000 руб.



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора для назначения стимулирующих выплат**

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
<b>Учебно-методическая работа</b>					
1	Стимулирующая выплата за разработку комплекта документов и лицензирование нового направления (специальности) подготовки ВО или СПО по всем уровням	Принятие положительного решения Рособнадзора и издание соответствующего распоряжения. Служебная записка зав. отделом лицензирования, аккредитации и управления качеством образования	Получение лицензии или приложения к лицензии по новым направлениям подготовки ВО	Единовременно	15000 руб. на всех исполнителей
2	Стимулирующая выплата за разработку комплекта документов и аккредитацию не аккредитованного ранее направления (специальности) подготовки ВО или СПО по всем уровням	Принятие положительного решения Рособнадзора и издание соответствующего распоряжения. Служебная записка зав. отделом лицензирования, аккредитации и управления качеством образования	Получение приложения к свидетельству об аккредитации по не аккредитованным ранее направлениям подготовки ВО	Единовременно	15000 руб. на всех исполнителей
3	Стимулирующая выплата за подготовку и издание учебников и учебных пособий с грифами УМО, Минобрнауки (или уполномоченными вузами)	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала издания и копий первых и последней страниц с выходными данными, подтверждающими, что работа подготовлена в БГИТУ	Издание учебников и учебных пособий с грифами УМО, Минобрнауки (или уполномоченными вузами).	Единовременно	3000 руб. за 1 п.л. на авторский коллектив
4	Стимулирующая выплата за подготовку и издание учебных пособий с грифом НМС БГИТУ	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала издания и копий первых и последней страниц с выходными данными	Издание учебных пособий с грифом НМС БГИТУ	Единовременно	500 руб. за 1 п.л. на авторский коллектив
5	Стимулирующая выплата за разработку ОПОП по новым ФГОС (кроме ежегодной актуализации и переработки существующей ОПОП по тому же ФГОС)	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с визой зав. отделом лицензирования, аккредитации и управления качеством образования или начальника отдела подготовки кадров высшей квалификации и молодежи науки	Разработка ОПОП по новым ФГОС	Единовременно	15000 руб. на всех исполнителей



6	Стимулирующая выплата за награды по результатам конкурсов студенческих курсовых и выпускных бакалаврских (дипломных) работ, проводимых по приказу Минобрнауки РФ:	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала и копии диплома (свидетельства и т.п.) победителя(призера) конкурса	Получение наград по результатам конкурсов студенческих курсовых и выпускных бакалаврских (дипломных) работ, проводимых по приказу Минобрнауки РФ		
	Всероссийский - 2 тур, руководителю			Единовременно	3000 руб.
	Всероссийский - 3 тур, руководителю			Единовременно	10000 руб.
7	Стимулирующая выплата за подготовку призеров олимпиад, проводимых по приказу Минобрнауки РФ:	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала и копии диплома (свидетельства и т.п.) победителя (призера) олимпиады	Получение наград по результатам олимпиад, проводимых по приказу Минобрнауки РФ		
	Всероссийская - 2 тур, руководителю			Единовременно	3000 руб.
	Всероссийская - 3 тур, руководителю			Единовременно	10000 руб.
8	Стимулирующая выплата за награды по результатам конкурсов НИРС, студенческих курсовых и выпускных квалификационных работ, проводимых другими министерствами, организациями, ведомствами, объединениями, союзами и т.п. (кроме Минобрнауки), руководителю	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала и копии диплома (свидетельства и т.п.) победителя (призера) конкурса	Получение наград по результатам конкурсов НИРС, студенческих курсовых и выпускных квалификационных работ, проводимых другими министерствами, организациями, ведомствами, объединениями, союзами и т.п. (кроме Минобрнауки РФ)	Единовременно	500-3000 руб.*
<b>Научно-исследовательская работа</b>					
9	Стимулирующая выплата за подготовку и издание монографии через ведущие зарубежные и российские центральные издательства (структура и объем должны соответствовать требованиям Минобрнауки)	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала издания и копий первых и последней страниц с выходными данными, подтверждающими, что работа подготовлена в БГИТУ	Издание монографии через ведущие зарубежные и российские центральные издательства	Единовременно	2000 руб. за 1 п.л. на авторский коллектив (зарубежное издание) 1500 руб. за 1п.л. на авторский коллектив (российское издание)
10	Стимулирующая выплата за подготовку и издание монографии через местные издательства	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала издания и копий первых и последней страниц	Издание монографии через местные издательства	Единовременно	500 руб. за 1 п.л. на авторский коллектив



		с выходными данными. Объем издания - не менее 8 п.л., два рецензента.			
11	Стимулирующая выплата за публикацию статей в изданиях базы Web of Science	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий первых и последней страниц журнала с выходными данными и содержанием	Публикация статей в изданиях базы Web of Science	Единовре-	30000 руб. на авторский коллектив
	то же, с участием студентов			менно	32000 руб. на авторский коллектив
12	Стимулирующая выплата за публикацию статей в изданиях базы Scopus	Служебная записка зав. кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий первых и последней страниц журнала с выходными данными и содержанием	Публикация статей в изданиях базы Scopus	Единовре-	20000 руб. на авторский коллектив
	то же, с участием студентов			менно	22000 руб. на авторский коллектив
13	Стимулирующая выплата за публикацию статей в изданиях, рекомендованных ВАК	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий первых и последней страниц журнала с выходными данными и содержанием	Публикация статей в изданиях, рекомендованных ВАК	Единовре-	5000 руб. на авторский коллектив
	то же, с участием студентов			менно	6000 руб. на авторский коллектив
14	Стимулирующая выплата за публикацию тезисов докладов или материалов международных конференций с участием стран дальнего зарубежья	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий первых и последней страниц издания с выходными данными и содержанием	Публикация тезисов докладов или материалов международных конференций с участием стран дальнего зарубежья	Единовре-	500-5000 руб.* на авторский коллектив
	то же, с участием студентов			менно	500-6000 руб.* на авторский коллектив
15	Стимулирующая выплата за получение патента на РИД	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий патента. Заявителем должен быть БГИТУ	Получение патента на РИД	Единовре-	3000-5000 руб.* на авторский коллектив
	то же, с участием студентов			менно	3500-6000 руб.* на авторский коллектив
16	Стимулирующая выплата за награды по результатам конкурсов студенческих НИР, проводимых по приказам Минобрнауки РФ	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала и копии диплома (свидетельства и т.п.) победителя (призера) конкурса	Получение наград по результатам конкурсов студенческих НИР, проводимых по приказам Минобрнауки РФ		
	Всероссийский - 2 тур, руководителю			Единовре-	3000 руб.
	Всероссийский - 3 тур, руководителю			менно	10000 руб.



Подготовка кадров						
17	Стимулирующая выплата за защиту и утверждение кандидатской диссертации:	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета, начальника отдела подготовки кадров высшей квалификации и моложенной науки) с предоставлением копии диплома кандидата наук	Защита и утверждение кандидатской диссертации			
	в срок и досрочно					
	автору (аспирант бюджетник или соискатель - штатный сотрудник БГИТУ)				Единовремененно	12000 руб.
	научному руководителю				Единовремененно	6000 руб.
	в течение года после окончания аспирантуры					
	автору (аспирант бюджетник или соискатель - штатный сотрудник)				Единовремененно	10000 руб.
	научному руководителю				Единовремененно	5000 руб.
	в другие сроки					
	автору (штатный сотрудник)				Единовремененно	5000 руб.
	научному руководителю		Единовремененно	3000 руб.		
18	Стимулирующая выплата за защиту и утверждение докторской диссертации:	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета, начальника отдела подготовки кадров высшей квалификации) с предоставлением копии диплома доктора наук	Защита и утверждение докторской диссертации			
	автору (штатный сотрудник)			Единовремененно	50000 руб.	
	научному консультанту			Единовремененно	15000 руб.	
19	Стимулирующая выплата за работу в составе диссертационного совета	Служебная записка ученого секретаря диссертационного совета	Работа в составе диссертационного совета	За каждое заседание с защитой диссертации		
	Председателю (или заместителю) совета				2500 руб.	
	Ученому секретарю				2000 руб.	
	Членам совета				1000 руб.	
20	Стимулирующая выплата за подготовку кандидата в мастера спорта, тренеру	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий подтверждающих документов	Подготовка кандидата в мастера спорта	Единовремененно	4000 руб.	
21	Стимулирующая выплата за подготовку мастера спорта, тренеру	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением копий подтверждающих документов	Подготовка мастера спорта	Единовремененно	7000 руб.	



ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Система менеджмента качества БГИТУ

**БГИТУ-ПСП-2-3.1-2020**

22	Стимулирующая выплата за подготовку призеров (команд) спортивных соревнований	Служебная записка зав.кафедрой (директора института, декана факультета) с предоставлением оригинала и копии диплома (свидетельства и т.п.) победителя (призера) соревнований	Получение наград по результатам спортивных соревнований		
	Региональные (не ниже областных), преподавателю-тренеру			Единовременно	3000 руб.
	Всероссийские, преподавателю- тренеру			Единовременно	10000 руб.