

От работодателя:

Ректор

ФГБОУ ВО «КубГУ»

Астапов М.Б.

«22» июня 2021 г.



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации КубГУ

Куксин А.В.

«22» июня 2021 г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ,

принятому на период с «01» декабря 2020 г. по «30» ноября 2023 г.,
уведомительная регистрация органа по труду 27.11.2020 г., регистрационный
номер № 635-К,

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 23.06.21 № 635-Кот от 01.12.20
М.П. Торбас А.И.

Краснодар – 2021 г.

В соответствии с решением комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор ФГБОУ ВО «КубГУ» (протокол заседания от 22.06.2021 г. № 1) в коллективный договор (регистрационный № 635-К от 27.11.2020 г.,) вносятся следующие изменения:

1. Изложить Положение об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (Приложение № 3. Положение об оплате труда в ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» к Коллективному договору) с приложениями к нему в новой редакции, вступающей в силу с 01.07.2021 г.:

«Приложение № 3

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации КубГУ



А.В. Куксин

«22» июня 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»



М.Б. Астапов

«22» июня 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
В ФГБОУ ВО "КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ"**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», распоряжениями Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"», приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», Примерными Положениями об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Образование», «Научные исследования и разработки», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденными приказами Минобрнауки России от 01.02.2021 № 70, № 71, № 72, № 73 (далее – Примерные положения), инструктивными и информационными материалами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений 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).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников

учреждений, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.7. 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).

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

1.9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников КубГУ.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором,

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

1.12. При переходе на новую систему оплаты труда для профессорско-преподавательского персонала сохраняется срок конкурсного избрания по прежней должности. Для остальных категорий работников Университета изменение наименования должности (если это предусмотрено действующими нормативными документами), не влечёт за собой изменение срока действия трудового договора.

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

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (КУ) устанавливаются в соответствии с рекомендованными Примерными положениями по видам экономической деятельности и утверждаются приказом ректора с учетом финансовых возможностей вуза.

1.14. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем рекомендованные Примерными Положениями по видам экономической деятельности. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2. Основные термины и понятия

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и термины:

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной квалификации и сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

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.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

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.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав, преподавательский состав – работники Университета, исполняющие обязанности или занимающие на постоянной основе (условиях совместительства) должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Научные работники (исследователи) – работники Университета, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью. Научные работники (исследователи): главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

Инженерно-технический персонал - работники Университета, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и способствующие получению научного и (или) научно-технического результата или его реализации. Инженерно-технический персонал: ведущий инженер, инженер первой категории, инженер второй категории, инженер, старший лаборант, лаборант, техник, техник первой категории, техник второй категории.

Административно-управленческий персонал – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

Учебно-вспомогательный персонал – работники Университета, обеспечивающие образовательный процесс, но не занимающие должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу.

Прочий обслуживающий персонал – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

3. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава и научных работников

3.1. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава ВО:

3.1.1. Должности профессорско-преподавательского состава ВО относятся к четвёртой профессионально-квалификационной группе и подразделяются 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).

С целью мотивации работников по должностям профессорско-

преподавательского состава ВО к повышению уровня квалификации оклады дифференцируются с учетом наличия ученого звания и ученой степени.

3.1.2. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу (ВО) устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.1.3. Профессорско-преподавательскому составу ВО выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

3.1.4. В качестве документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, предусмотренных государственной системой аттестации научных и научно-педагогических работников, имеют силу только дипломы и аттестаты, выданные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки или иными государственными органами бывшего Союза ССР и Российской Федерации, ранее наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

3.2. Условия оплаты труда преподавательского состава СПО:

3.2.1. Должности преподавательского состава СПО в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 1731) относятся к третьей профессионально-квалификационной группе и подразделяются на пять квалификационных уровней в зависимости от уровня квалификации работника.

3.2.2. С учетом условий труда преподавательскому составу СПО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.2.3. Преподавательскому составу СПО выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

3.3. Ректору Университета предоставлено право самостоятельно устанавливать размер ставок почасовой оплаты труда преподавателям за проведение учебных занятий, а также почасовой оплаты труда руководителей студенческих кружков, спортивных секций, демонстраторов пластических поз при позировании и других видов деятельности. Ставки почасовой оплаты при осуществлении бюджетной, внебюджетной деятельности устанавливаются приказом или распоряжением ректора.

3.4. Оплата труда оппонентов при защите докторских и кандидатских диссертаций рассчитывается как почасовая оплата труда, установленная ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в размере пяти и трех часов соответственно.

3.5. Должности научных работников относятся к четвертой

профессионально-квалификационной группе и подразделяются на пять квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июля 2008г № 12001).

С целью мотивации научных работников по к повышению уровня квалификации оклады дифференцируются с учетом наличия ученой степени.

3.5.1. С учетом условий труда научным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

3.5.2. Научным работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала и медицинского персонала

4.1. Должности работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и медицинского персонала относятся ко 2-ой, 3-ей и 4-ой профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте 27 сентября 2007, № 10190);

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте РФ 1 октября 2007 г. N 10222);

от 5 мая 2008 г. № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731);

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);

от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858);

от 29 мая 2008 г. № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861);

от 3 июля 2008 г. № 305н (ред. от 19.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001);

от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12046);

4.2. С учетом условий труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному, инженерно-техническому и медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

4.3. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному, инженерно-техническому и медицинскому персоналу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

4.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

5. Порядок и условия оплаты труда прочего обслуживающего персонала

5.1. Должности работников прочего обслуживающего персонала относятся к первой профессионально-квалификационной группе, подразделяются на 2 уровня в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте 27 сентября 2007, № 10190);

от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858);

от 29 мая 2008 г. № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861);

5.2. С учетом условий труда прочему обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

5.3. Прочему обслуживающему персоналу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

6. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда ректора ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» 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. N 329.

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

6.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

6.6. Премии по итогам работы осуществляются ректору 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 учреждений и их руководителей.

6.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положением в зависимости от условий труда.

6.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с 8 и 9 пунктами настоящего Положения в зависимости от условий труда.

6.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя 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. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

7. Перечень должностей в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в приказах Минздравсоцразвития России

Должности, не предусмотренные приказами Минздравсоцразвития России об установлении профессионально-квалификационных групп, на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей настоящим Положением приравниваются по оплате труда к следующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням:

директор НИЦ ПГК	- ПКГ 4, КУ 6;
директор ИНСПО	- ПКГ 4, КУ 6;
руководитель НИИ мембран	- ПКГ 4, КУ 5;
руководитель УНПК "Аналит"	- ПКГ 4, КУ 5;
директор библиотеки	- ПКГ 4, КУ 4;
директор ХНЦ "Биотехнология"	- ПКГ 4, КУ 4;
директор КСП	- ПКГ 4, КУ 3;
директор НУНИМБЦ	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник правового управления	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник управления безопасности	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник управления по воспитательной работе и социальным вопросам	- ПКГ 4, КУ 3;
гл. инженер	- ПКГ 4, КУ 2;
гл. энергетик	- ПКГ 4, КУ 2;
директор Центра Интернет	- ПКГ 4, КУ 2;
директор студгородка	- ПКГ 4, КУ 2;
директор департамента	- ПКГ 4, КУ 2;
начальник управления закупок и централизованного снабжения (контрактная служба)	- ПКГ 4, КУ 2;
начальник административно-хозяйственного управления	- ПКГ 4, КУ 2;
директор музея	- ПКГ 4, КУ 3;
помощник ректора	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник управления информационных технологий	- ПКГ 4, КУ 3;
помощник проректора	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник редакционно-издательского отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
директор Технопарка	- ПКГ 4, КУ 1;

начальник отдела по работе со студентами договорной формы обучения	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник вычислительного центра	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник первого отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела интеллектуальной собственности	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления системой менеджмента качества, стандартизации и нормоконтроля	- ПКГ 4, КУ 1;
директор Бизнес школы	- ПКГ 4, КУ 1;
директор межфакультетского учебно-научного полигона Бетта	- ПКГ 4, КУ 1;
директор регионального учебно-научного центра по проблемам информационной безопасности	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра культуры образования и науки Италии	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра содействия трудоустройству выпускников	- ПКГ 4, КУ 1;
директор Южного центра культуры и образования США	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра по развитию системы дополнительного профессионального образования в филиалах	- ПКГ 4, КУ 1;
директор МКДЦ	- ПКГ 4, КУ 1;
руководитель (директор) центра	- ПКГ 4, КУ 1;
руководитель подразделения	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления бухгалтерского учета	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела финансово-экономического управления	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник информационно-аналитического отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления по работе с филиалами	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления безопасности	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления по воспитательной работе и социальным вопросам	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра среднего и дополнительного профессионального образования	- ПКГ 4, КУ 1;
заведующий библиотекой	- ПКГ 4, КУ 1;
заведующий аспирантурой	- ПКГ 4, КУ 1;
заведующий издательским центром	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник ИВЦ	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления информационных технологий	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник учебно-компьютерного центра	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник отдела Центра Интернет	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник мобилизационного отдела	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник отдела делопроизводства и документооборота	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник отдела управления закупок и централизованного снабжения (кадастровой службы)	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник штаба гражданской обороны	- ПКГ 3, КУ 5;
зав. межфакультетской геофизической базы Полигон	- ПКГ 3, КУ 5;

зав. биостанцией «Камышанова Поляна»	- ПКГ 3, КУ 5;
зав. учебной базой практики «Археолог»	- ПКГ 3, КУ 5;
помощник директора филиала	- ПКГ 3, КУ 4;
начальник отдела правового управления	- ПКГ 3, КУ 4;
начальник отдела учебно-методического управления	- ПКГ 3, КУ 4;
начальник отдела управления кадров	- ПКГ 3, КУ 4;
заведующий практикой	- ПКГ 3, КУ 3;
методист 2 категории	- ПКГ 3, КУ 3;
биолог 1 категории	- ПКГ 3, КУ 3;
звукорежиссер	- ПКГ 3, КУ 2;
методист	- ПКГ 3, КУ 2;
врач-лаборант	- ПКГ 3, КУ 2;
врач функциональной диагностики	- ПКГ 3, КУ 2;
биолог 2 категории	- ПКГ 3, КУ 2;
инженер по технике безопасности, гражданской обороне и охране труда	- ПКГ 3, КУ 1;
инженер по противопожарным мероприятиям	- ПКГ 3, КУ 1;
специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан	- ПКГ 3, КУ 1;
специалист по мобилизационной работе	- ПКГ 3, КУ 1;
директор студенческого клуба	- ПКГ 3, КУ 1;
директор спортивного клуба	- ПКГ 3, КУ 1;
директор центра коррекции фигуры	- ПКГ 3, КУ 1;
директор центра развития ребенка	- ПКГ 3, КУ 1;
заведующий учебной мастерской	- ПКГ 3, КУ 1;
хореограф	- ПКГ 3, КУ 1;
хормейстер	- ПКГ 3, КУ 1;
электроник	- ПКГ 3, КУ 1;
диспетчер филиала	- ПКГ 3, КУ 1;
биолог	- ПКГ 3, КУ 1;
заведующий гаражом	- ПКГ 2, КУ 5;
начальник кондитерского цеха	- ПКГ 2, КУ 5;
фельдшер	- ПКГ 2, КУ 4;
бригадир-кондитер	- ПКГ 2, КУ 3;
заведующий столовой	- ПКГ 2, КУ 3;
руководитель любительского объединения	- ПКГ 2, КУ 2;
тренер-преподаватель по спорту	- ПКГ 2, КУ 2;
заведующий музеем	- ПКГ 2, КУ 2;
лаборант, обслуживающий сложное оборудование	- ПКГ 2, КУ 2;
оператор электронных цветоделительных и цветокорректирующих автоматов	- ПКГ 2, КУ 2;
переплетчик типографии	- ПКГ 2, КУ 2;
кварцедув	- ПКГ 2, КУ 1;
пекарь хлеба	- ПКГ 2, КУ 1;
слесарь насосной станции	- ПКГ 2, КУ 1;

слесарь по обслуживанию тепловых сетей	- ПКГ 2, КУ 1;
стеклодув	- ПКГ 2, КУ 1;
рабочий по обслуживанию дизельной установки	- ПКГ 2, КУ 1;
инспектор предрейсовых осмотров	- ПКГ 2, КУ 1;
водитель автобуса	- ПКГ 2, КУ 1;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- ПКГ 1, КУ 1;
секретарь Ученого Совета	- ПКГ 1, КУ 1;
машинист посудомоечной машины	- ПКГ 1, КУ 1;
оператор стиральной машины	- ПКГ 1, КУ 1;
сторож (вахтер)	- ПКГ 1, КУ 1;
санэксперт	- ПКГ 1, КУ 1;

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам Университета могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8.2. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере до 12 % должностного оклада в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

8.3. Компенсационная выплата за работу со сведениями,

составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 10% и более 50 % должностного оклада или заработной платы по совмещаемой должности в пределах имеющихся вакансий.

8.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 10% и более 50 % должностного оклада или заработной платы по соответствующей должности в пределах имеющихся вакансий.

8.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по болезни, на период отпуска устанавливается только для работников из числа хозяйственного персонала до полного возвращения отсутствующего.

8.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной основным трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемой работы распространяются на административно-управленческий, научный, инженерно-технический, учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал Университета.

Для оформления доплаты за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания в штатном расписании Университета необходимо иметь вакантные должности или наличие временного отсутствия работников, то есть экономию фонда заработной платы подразделения (службы). Доплата за совмещение профессий оформляется в случае, когда наименование совмещаемой должности отличается от основной должности работников (бухгалтер выполняет дополнительную работу по должности кассира, уборщик служебных помещений - по должности дворника, учебный мастер - по должности лаборанта и так далее).

Доплата за расширение зоны обслуживания оформляется в случае, когда и основная, и совмещаемая должности одного наименования (бухгалтер – бухгалтер, экономист – экономист, старший лаборант – лаборант и тому подобное).

Работы по совмещению профессий и расширению зоны обслуживания в отличие от совместительства выполняются в течение основного рабочего

дня за счет его уплотнения и увеличения интенсивности труда.

В связи с тем, что сметы и штатные расписания утверждаются ежегодно, доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания оформляются, как правило, на один календарный год.

8.9. Доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационных характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относится работа (без занятия штатной должности), связанная с выполнением обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности) и распространяются на профессорско-преподавательский, инженерно-технический и учебно-вспомогательный персонал Университета. Доплаты за дополнительную работу оформляются на учебный год приказом или распоряжением ректора, в размере определенном в соответствии с фондом оплаты труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Назначение выплаты</i>	<i>Размер выплаты, руб.</i>
1.	За работу в качестве заместителей декана по учебной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)
2.	За работу в качестве заместителей декана по воспитательной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)
3.	За работу в качестве заместителей декана по научной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)

8.10. Доплата работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 40% от должностного оклада за час работы работника. Расчет оплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада

сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. Настоящий раздел Положения разработан на основании следующих нормативных документов приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств, поступивших из федерального и регионального бюджетов, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденного фонда заработной платы (в дальнейшем – ФЗП), в том числе и за счет экономии ФЗП. Экономия ФЗП считается только в том случае, когда работникам начислены и выплачены все обязательные доплаты и надбавки к должностным окладам, имеются остатки по внебюджетным сметам по различным видам деятельности.

Размеры всех видов надбавок стимулирующего характера, начисляемые одному работнику в пределах ФЗП, устанавливаются приказом или распоряжением ректора и предельными размерами не ограничиваются.

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

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

9.4. В качестве критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряжённость работы при содействии в выполнении и непосредственном выполнении хоздоговорных и госбюджетных НИОКР, оказании услуг научно – производственного характера в ограниченный период времени;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;
- индекс цитирования в изданиях, имеющих импакт-фактор;
- научное консультирование или руководство успешно защищенными докторскими и кандидатскими диссертациями соответственно;

- научное руководство аспирантами и соискателями;
- научное руководство студенческими научными и инновационными проектами.
- наличие программы развития (инновационной программы) соответствующего структурного подразделения и показатели эффективности её реализации;
- показатели научной и научно-методической деятельности;
- разработка и внедрение учебно-методических комплексов дисциплин и новых образовательных технологий;
- разработка и лицензирование конкурентоспособных образовательных программ в части основного и дополнительного образования;
- профориентационная работа с абитуриентами;
- проведение научно-технических мероприятий (семинаров, конгрессов, конференций и др.), поддержанных и финансируемых РАН, РФФИ, РГНФ, отраслевыми научными организациями, бизнесом;
- реализация магистерских программ;
- проведение работы с организациями и учреждениями по предоставлению баз учебных практик и трудоустройству выпускников Университета;
- ведение внеучебной, научной, воспитательной и иной работы со студентами;
- интенсивность и напряженность работы при разработке УМК по направлениям бакалавриата;
- кураторство студенческих групп;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- интенсивность и напряженность работы при участии в организации и формирования волонтерского движения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- призовые места студентов и аспирантов на межвузовских конкурсах и олимпиадах;
- интенсивность и напряженность работы в период организации и проведения приёмной компании;
- интенсивность работы при содействии в оказании платных образовательных услуг и реализации хоздоговорных НИР, целевых программ и государственных контрактов и осуществление других видов деятельности вуза;
- научное руководство, своевременная качественная подготовка научных кадров;
- подготовка, написание и издание учебников, учебных и

методических пособий, либо проведение персональной творческой выставки т.е. личные достижения в учебной и методической работе;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

- наличие и выполнение программы развития учреждения;

- другие показатели.

За вклад в развитие научной деятельности, привлечение финансирования научных исследований, научно-исследовательских работ и услуг научно-технического характера ведущим ученым из числа штатных работников университета ежегодно осуществляются стимулирующие выплаты в размере 1% от доходов свыше 1 000 000 рублей, поступивших в рамках НИР.

С целью повышения публикационной активности за научные публикации (статьи, обзоры и (или) материалы конференций), опубликованные в научных изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science Core Collection (WoS) и Scopus штатным работникам КубГУ два раза в год осуществляются стимулирующие выплаты в соответствии с квартилем журнала, опубликовавшего статью:

Квартиль издания	Размер стимулирующей выплаты за публикацию, руб.*	
	Российское издание	Зарубежное издание
I	50 000	65 000
II	45 000	60 000
III	35 000	50 000
IV	30 000	45 000
Не имеет квартиля	20 000	35 000

* Выплата делится пропорционально количеству соавторов.

9.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться в соответствии со следующими критериями:

- внедрение новых технологий в учебно-образовательный и научный процесс подготовки специалистов, бакалавров, магистров;

- обеспечение качественной работы по административному управлению вузом, по управлению финансово-экономической

деятельностью, организацией учебного процесса, развитием науки, внедрением инновационных методов в научно-образовательный процесс;

- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания;

- достижения в повышении уровня профессиональной квалификации;

- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

- участие в инновационной деятельности учреждения;

- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- эффективное выполнение воспитательных функций в работе со студентами (как правило, для ППС);

- занятие призовых мест студентами по результатам их участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

- разработка и внедрение новых форм подготовки студентов, слушателей системы довузовского и дополнительного профессионального образования;

- за ранее достигнутые результаты, способствующие повышению имиджа университета;

- другие показатели.

С целью повышения мотивации к занятию научно-исследовательской деятельностью ежегодно осуществляются стимулирующие выплаты ведущим ученым из числа штатных работников университета в соответствии с рейтингом в рамках конкурса:

- «Лучшие ученые Кубанского государственного университета» (максимальная выплата составляет 200 000 рублей);

- «Лучшие молодые ученые Кубанского государственного университета» (максимальная выплата составляет 100 000 рублей).

За вклад в развитие науки и внедрение инновационных методов в научно-образовательный процесс устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты лучшим молодым ученым, победителям конкурса:

«Лучший молодой ученый года» за счет внебюджетных средств в размере от 20000 рублей до 30000 рублей.

9.6. Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет могут устанавливаться при стаже работы в Университете не менее 10 лет.

Деканам факультетов, заведующим кафедрами, проработавшим в этой должности не менее двух сроков и освобождающим ее, устанавливается на период работы в Университете надбавка к окладу за высокие показатели в подготовке научных кадров через аспирантуру и докторантуру, за непрерывный стаж работы в Университете:

- кандидат наук – 3 872 руб.;
- доктор наук – 5 280 руб.

9.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Предельным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в следующих случаях:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.8. С целью внедрения механизмов эффективного контракта, сохранения качественного кадрового потенциала, повышения престижности работы в Кубанском государственном университете, соответствия оплаты труда эффективности и качеству выполнения трудовых функций научно-педагогическим работникам ежегодно устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам на основании показателей эффективности их деятельности за предшествующий календарный год (приложение 2-4 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет») сроком на один год.

Для определения размеров стимулирующих выплат на основании показателей эффективности деятельности НПП используется система балльных оценок измеримых показателей по всем видам работ, ориентированных на активизацию деятельности всех категорий НПП. Разработанные пороговые значения соответствуют опыту и уровню квалификации работников и адекватны их трудовому вкладу в результат деятельности вуза. Дифференциация стимулирующих выплат осуществляется в зависимости от качества и степени сложности выполняемых работ, а также эффективности деятельности по заданным критериям и показателям. Индивидуальный размер стимулирующих выплат для каждого НПП определяется как произведение количества заработанных баллов за прошедший календарный год и «стоимости» одного балла с учетом финансовых возможностей вуза в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9.9. В целях повышения престижности работы в вузе, привлечения молодого кадрового потенциала в гарантированную часть заработной платы ассистентов и молодых преподавателей, не имеющих ученой степени включается стимулирующая выплата 3 100 рублей.

9.10. В целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы и социальной защищенности работников Университета устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам в пределах ФОТ:

<i>№ n/n</i>	<i>Назначение выплаты</i>	<i>Размер выплаты, руб.</i>
1.	Надбавка работникам, заключившим с Университетом договор полной материальной ответственности	До 30% от оклада (ежемесячно)
2.	За добросовестный и качественный труд в связи с достижением 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.	15 000 (единовременно)
3.	За работу ученых секретарей диссертационных советов, действующих на базе вуза, по подготовке аттестационных	10 000 (единовременно)

	документов соискателей ученой степени доктора наук по итогам защиты диссертации	
4.	За работу ученых секретарей диссертационных советов, действующих на базе вуза по подготовке аттестационных документов соискателей ученой степени кандидата наук по итогам защиты диссертации	8 000 (единовременно)
5.	Выплата штатным сотрудникам, выходящим на защиту докторской диссертации	100 000 (единовременно)
6.	Выплата штатным сотрудникам за защиту докторской диссертации	125 000 (единовременно)
7.	Выплата штатным сотрудникам за защиту кандидатской диссертации	50 000 (единовременно)

9.11. Стимулирующие выплаты могут носить как постоянный (как правило, на календарный или учебный год), так и единовременный характер. Срок установления стимулирующей выплаты определяется ректором Университета.

9.12. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

9.13. За счет прибыли ректору Университета предоставлено право поощрения работников Университета, а также выдающихся деятелей науки и образования, не состоящих в штате Университета.

9.14. Выплаты стимулирующего характера и премирование работников Университета осуществляются по приказу или распоряжению ректора на основании представлений проректоров или руководителей структурных подразделений (как правило, по согласованию с курирующим проректором).

Выплаты стимулирующего характера и премирование проректоров, главного бухгалтера, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору, могут осуществляться без представлений.

9.15. В соответствии с настоящим Положением могут разрабатываться другие локальные акты, регламентирующие стимулирование работников за достижения в различных сферах деятельности вуза.

9.16. В случае ухудшения качества или снижения объемов выполняемой работы, нарушения сроков ее выполнения и т.п. надбавки и доплаты могут быть полностью или частично отменены приказом или распоряжением ректора на основании представления непосредственного руководителя. При неритмичном и недостаточном поступлении в текущем периоде денежных средств на лицевые счета Университета, а также при

снижении доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по отдельным структурным подразделениям ректор имеет право уменьшать работникам стимулирующие выплаты или отменять их полностью. Отмена доплат, как и их установление, оформляется приказом или распоряжением ректора.

10. Формы и системы оплаты труда, применяемые в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

В Университете применяются следующие формы и системы оплаты труда:

10.1 Окладная

Основана на отнесении должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с нормативными тарифно-квалификационными характеристиками, отраженными по каждой категории работающих в соответствующих справочниках. При этом размер оплаты труда устанавливается в профессиональной квалификационной группе и квалификационном уровне и предполагает вознаграждение за выполнение определенного объема работ (соответствующего круга обязанностей).

10.2 Повременная

Размер оплаты труда по этой форме производится с учетом отработанного времени. Разновидностью повременной оплаты труда является почасовая оплата работы профессорско-преподавательского состава.

10.3 Сдельная

Размер оплаты труда основан на определении объемов и стоимости выполненных работ с применением нормативов (трудоемкость работ и расценок). Эта форма оплаты труда применяется для рабочих профессий (подразделение "Строитель", работники, занятые на работах по текущему, капитальному ремонту и т. п.).

10.4 По договорам гражданско-правового характера

Оплата за определенный объем работ определяется по договоренности сторон и оформляется в виде договора, заключенного между ректором Университета и работником. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами как состоящими, так и не состоящими в штате Университета. Договоры могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала.

Сумма заключаемого договора гражданско-правового характера не может превышать предельного размера расчетов наличными деньгами в Российской Федерации между юридическими лицами по одной сделке.

Как правило, используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг. В Университете используются типовые формы договоров, утвержденные приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу либо график выплаты за отдельные этапы работы (в

этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.). При заключении договоров на выполнение НИР используется специализированная форма договора-подряда (возмездного оказания услуг), в качестве приложений к ней дополнительно используется календарный план работ и техническое задание на выполняемую работу (услугу).

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и уставу Университета: образовательная и научно-исследовательская деятельность, проектные и ремонтные работы, работы по благоустройству территории, консультационные и другие виды услуг.

11. Внебюджетный фонд

11.1 Внебюджетные источники оплаты труда формируются из суммы поступивших доходов по всем видам приносящей доход уставной деятельности. Внебюджетные средства предназначены в первую очередь для финансирования учебного процесса и научной деятельности, то есть для выполнения основной уставной деятельности Университета, осуществления подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов для всех отраслей народного хозяйства, а также для разработки и внедрения передовых научных исследований и достижений.

11.2 Использование средств внебюджетного фонда, полученных за оказание платных образовательных услуг студентам и аспирантам, на заработную плату осуществляется в соответствии с нормами настоящего Положения в пределах смет доходов и расходов факультетов, аспирантуры, филиалов и институтов.

Фонд заработной платы включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава;
- оплату труда УВП, ПОП и других категорий персонала Университета;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

Для распределения стимулирующей части фонда заработной платы Учёный совет факультета, администрация филиала, заведующий аспирантурой разрабатывают критерии, на основании которых устанавливаются надбавки в соответствии с п. 9 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании распоряжений или приказов ректора по представлению декана факультета, заведующего аспирантурой, директора филиала. Оплата труда работников и выплата стимулирующих надбавок осуществляются в пределах сметы доходов и расходов.

11.3. Средства управления по работе с филиалами (УРФ) формируются из отчислений (в установленном проценте) от суммы средств, поступивших по всем видам приносящей доход деятельности филиалов.

Фонд заработной платы за счет средств УРФ формируется в соответствии с настоящим Положением, в пределах сметы доходов и расходов и включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава филиалов;
- оплату труда АУП, УВП, ПОП и других категорий персонала Университета, содействующих организации научно-образовательного процесса, воспитательной работы со студентами, обеспечивающих безотказную и бесперебойную работу систем жизнеобеспечения и другие направления деятельности филиалов;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

11.4. При формировании и использовании средств на оплату труда в рамках научно-инновационной деятельности Университет руководствуется Законом от 23.08.1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» и другими действующими федеральными нормативно-правовыми актами, Соглашениями о порядке и условиях предоставления субсидий и грантов, решениями и положениями соответствующих научных фондов, условиями конкурсов на получение грантов и научных проектов, договорами и соглашениями с прочими юридическими и физическими лицами, а также локальными нормативными актами Университета.

11.4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) по НИЧ формируется в соответствии с настоящим Положением в пределах сметы доходов и расходов от средств, поступивших на выполнение научно-исследовательских работ из различных источников финансирования, и состоит из ФОТ непосредственных исполнителей научных проектов и ФОТ работников, осуществляющих организационно-техническое и финансовое сопровождение НИР.

11.4.2. Научные руководители научно-исследовательского проекта вправе:

- самостоятельно формировать научный коллектив по своему усмотрению;
- изменять состав исполнителей конкурсного проекта в связи с производственной необходимостью и в соответствии с условиями конкурса, привлекая к работе как вузовских, так и сторонних исполнителей;
- самостоятельно определять методы и средства проведения работ, обеспечивая высокое качество научных исследований;
- в пределах имеющихся средств на оплату труда определять размеры и целесообразность выплаты надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Размер надбавок устанавливается по приказу или распоряжению ректора на основании представления научного руководителя проекта, согласованного с соответствующим проректором.

11.4.3. За счет отчислений на организационно-техническое сопровождение НИР производятся:

- оплата труда административно-управленческого и

обслуживающего персонала НИЧ за сопровождение и выполнение организационно-технических работ по реализации научных проектов;

- выплата дополнительных надбавок стимулирующего и компенсационного характера работникам НИЧ и работникам Университета, содействующим выполнению научных проектов, в пределах сметы доходов и расходов на организационно-техническое сопровождение НИР.

Выплаты производятся по приказу или распоряжению ректора на основании представления проректора по научной работе и инновациям или представления научного руководителя проекта, согласованного с проректором по научной работе и инновациям.

11.5. По хозрасчетным центрам и подразделениям Университета:

- фонд заработной платы формируется в соответствии с настоящим Положением отдельно по каждому хозрасчетному подразделению в пределах смет доходов и расходов соответствующих подразделений;

- установление ставок почасовой оплаты производится по приказу или распоряжению ректора на основании представлений руководителей подразделений;

- руководитель хозрасчетного подразделения имеет право вносить предложения о выплате надбавок стимулирующего характера по представлениям, согласованным с соответствующим проректором и оформленным в соответствии с требованиями Учетной политики Университета, нормами настоящего Положения, в пределах сметы доходов и расходов.

11.6. Централизованные договорные средства (ЦДС) – средства централизованного фонда, сформированного за счет отчислений от всех видов приносящей доход уставной деятельности Университета.

Фонд заработной платы за счет ЦДС формируется в соответствии с настоящим Положением в пределах утверждённой сметы доходов и расходов и включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава Университета;

- оплату труда АУП, УВП, ПОП и других категорий персонала Университета, содействующих организации научно-образовательного процесса, воспитательной работы, обеспечивающих безотказную и бесперебойную работу систем жизнеобеспечения и другие направления деятельности вуза;

- стимулирующие и компенсационные выплаты.

12. Материальная помощь

12.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата, которая носит сугубо индивидуальный характер и решает острые социальные проблемы работника. Материальная помощь не связана с результатами деятельности Университета или с индивидуальными результатами деятельности работника. Материальная помощь носит производственный

характер, не связана с оплатой труда работников. Выплачивается по приказу или распоряжению ректора на основании письменного заявления работника.

12.2. Материальная помощь оказывается при возникновении особых обстоятельств, на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- получение ущерба для здоровья – от 5 000 рублей;
- нанесение непредвиденного материального ущерба – от 5 000 рублей;
- бракосочетание – от 5 000 рублей;
- рождение ребенка – от 10 000 рублей;
- погребение близких родственников (мать, отец, дети, супруги) – от 10 000 рублей;
- иные случаи.

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

13. Заключительная часть

13.1. Настоящее Положение действует в части, не противоречащей действующему законодательству РФ. Вопросы оплаты и нормирования труда, не урегулированные данным Положением, регулируются на основании действующего законодательства.

13.2. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься по инициативе администрации или первичной профсоюзной организации путем принятия решения специально созданной согласительной комиссией.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

**Размеры коэффициентов квалификационного уровня и квалификационных
коэффициентов по профессионально-квалификационным группам
должностей работников
ФГБОУ ВО «КубГУ»**

1. Размеры коэффициентов квалификационного уровня по профессионально-квалификационным группам должностей работников ФГБОУ ВО «КубГУ» административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала:

<i>Наименование</i>	<i>ПКГ</i>	<i>КУ</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Первая группа	1	1	13 000
	1	2	13 400
Вторая группа	2	1	14 000
	2	2	15 100
	2	3	16 300
	2	4	17 100
	2	5	18 200
Третья группа	3	1	19 600
	3	2	21 200
	3	3	22 400
	3	4	23 900
	3	5	25 800
Четвертая группа	4	1	27 800
	4	2	29 100
	4	3	30 800
	4	4	33 400
	4	5	35 000
	4	6	37 800

2. Размеры квалификационных коэффициентов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням должностей научных и педагогических, и отдельных категорий медицинских работников ФГБОУ ВО «КубГУ»:

2.1. по должностям профессорско-преподавательского состава (ВО) с учетом степени и звания (четвертая профессионально-квалификационная группа):

<i>Должность</i>	<i>ПКГ</i>	<i>КУ</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Ассистент	4	1	23 800

Преподаватель	4	1	24 514
Преподаватель, к/н	4	1	27 900
Преподаватель, д/н	4	1	34 200
Старший преподаватель	4	2	26 250
Старший преподаватель, к/н	4	2	29 250
Старший преподаватель, д/н	4	2	35 550
Доцент без степени, без звания	4	3	31 725
Доцент, звание, без звания	4	3	33 075
Доцент, к/н, без звания	4	3	36 900
Доцент, к/н, звание доцент, профессор	4	3	38 025
Доцент, д/н, звание доцент, без звания	4	3	43 425
Профессор, звание	4	4	36 900
Профессор, к/н, звание доцент, профессор	4	4	42 075
Профессор, д/н, звание доцент, без звания	4	4	47 250
Профессор, д/н, звание профессор, член-кор.	4	4	48 600
Заведующий кафедрой, доцент, без звания	4	5	40 725
Заведующий кафедрой, к/н	4	5	44 550
Заведующий кафедрой, к/н, звание доцент	4	5	45 900
Заведующий кафедрой, д/н, звание доцент, без звания	4	5	51 075
Заведующий кафедрой, к/н, звание профессор	4	5	47 025
Заведующий кафедрой, д/н, профессор, академик	4	5	53 775
Декан, к/н	4	6	49 950
Декан, д/н	4	6	56 250

2.2. по должностям научных работников с учетом степени (четвертая профессионально-квалификационная группа):

<i>Должность</i>	<i>ПГК</i>	<i>КУ</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
МНС	4	1	23 800
МНС, к/н	4	1	26 775
НС	4	1	25 800
НС, к/н	4	1	27 900
СНС	4	2	27 300
СНС, к/н	4	2	29 250
СНС, д/н	4	2	35 550
ВНС, к/н	4	3	36 900

ВНС, д/н	4	3	43 425
ГНС, д/н	4	4	48 600

2.3. по должностям преподавательского состава (СПО) с учетом степени и стажа научно-педагогической работы (третья профессионально-квалификационная группа):

<i>Должность</i>	<i>ПГК</i>	<i>КУ</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Преподаватель, без стажа работы	3	4	19 500
Преподаватель, со стажем научно-педагогической работы от 1 года до 3 лет	3	4	19 965
Преподаватель, со стажем научно-педагогической работы свыше 3 лет	3	4	21 780
Преподаватель, имеющий степень кандидата наук	3	4	27 225
Преподаватель, имеющий степень доктора наук	3	4	29 040

2.4. по должностям отдельных категорий медицинских работников (врачи и главный врач) (третья, четвертая профессионально-квалификационная группа):

<i>Должность</i>	<i>ПГК</i>	<i>КУ</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Врач	3	2	26 600
Главный врач	4	1	35 000

Приложение 2
к Положению об оплате труда
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «КУБГУ» (за
исключением деканов факультетов, директоров институтов, заведующих
кафедрами)**

№ п/п	Наименование показателя	Бал- лы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечание
1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА				
1.	Опубликованные учебники, учебные пособия, в том числе практикумы	20-40	Наличие ISBN. 40 баллов - учебник с грифом МО, ФУМО, НМС; 30 баллов - учебное пособие или практикум с грифом МО, ФУМО, НМС; 20 баллов - учебное пособие (учебник) без грифа. Баллы делятся по числу соавторов	Данные импортируются из Базы информационных потребностей (БИП) по учтенным в ней публикациям конкретного преподавателя При условии тираж не менее 500 экз. Объем не менее 10 п.л.
2.	Разработка и внедрение электронного учебного курса по дисциплине в соответствии с ООП для обеспечения интернет-поддержки обучения	20	Баллы начисляются после рассмотрения учебного курса на заседании кафедры-разработчика, его рекомендации УМК факультета для использования в учебном процессе и утверждения ученым советом факультета. при условии использования не менее чем 50% студентов, изучающих данную дисциплину в отчетный период	Данные вводятся в БИП Управлением информационных технологий на основе обработки статистических данных системы модульного динамического обучения "MOODLE"
3.	Подготовка победителей и призеров международных и всероссийских студенческих олимпиад и конкурсов	3 -15	Указанное количество баллов начисляется за подготовку одного победителя или призера студенческой олимпиады (по результатам очного заключительного тура). Баллы начисляются в зависимости от уровня: Международный I – 15; Международный II – 7; Всероссийский I - 10; Всероссийский II – 5; Региональный – 3.	Студенческие олимпиады и конкурсы, а также их уровень определяются утвержденным классификатором. I – уровень, присвоенный мероприятию приказом Минобрнауки или Министерства просвещения РФ. II – мероприятие

				проводится без приказа Минобрнауки или Министерства просвещения РФ.
4.	Руководство ВКР, научной/творческой работой студента, занявшей призовое место на всероссийском или международном конкурсе, выставке.	3-15	Указанное количество баллов начисляется за 1 ВКР, занявшей призовое место на всероссийском или международном конкурсе, выставке. Баллы начисляются в зависимости от уровня: Международный I – 15 Международный II – 7 Всероссийский I - 10; Всероссийский II - 5; Региональный – 3.	Конкурсы ВКР, а также их уровень определяются утвержденным классификатором . I – уровень, присвоенный мероприятию приказом Минобрнауки или Министерства просвещения РФ. II – мероприятие проводится без приказа Минобрнауки или Министерства просвещения РФ.
5.	Призовое место на конкурсе монографий, учебников и учебных пособий, проводимых Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края	10-20	Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов 1-е место – 20 баллов, 2-е место – 15 баллов, 3-е место – 10 баллов.	Данные вводятся в БИП Управлением информационных технологий на основе опубликованных итогов конкурса
II. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Подготовка победителей и призеров международных олимпиад, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников, других интеллектуальных соревнований (в соответствии с приказом Минобрнауки России), сопровождение команды школьников края на заключительный этап в качестве научного руководителя	10-40	За подготовку 1 победителя или призера международной олимпиады - 40 баллов, всероссийских мероприятий -30 баллов; за сопровождение команды -10 баллов (при наличии победителей/призеров -20 баллов). Количество баллов делится между НПП, участвовавшими в подготовке, пропорционально количеству часов проведенных с победителями и призерами занятий.	Необходимая информация предоставляется кафедрой на основе данных, полученных деканом факультета от проректора по направлению, в соответствии с комментариями к полю ввода информации в БИП.

2.	Участие в организации и проведении мероприятий для школьников различного уровня (в соответствии с приказами Минобрнауки России или Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края): 1) региональный и 2) заключительный этапы всероссийской олимпиады школьников, другие интеллектуальные соревнования; Единый государственный экзамен;	10-20	Председатель жюри (предметно-методической комиссии) - 20 баллов; член жюри - 10 баллов; Председатель предметной комиссии по ЕГЭ – 20 баллов; зам. председателя предметной комиссии по ЕГЭ – 15 баллов; член комиссии – 10 баллов.	Необходимая информация предоставляется кафедрой на основе данных, полученных деканом факультета от проректора по направлению, в соответствии с комментариями к полю ввода информации в БИП.
	3) олимпиады школьников из Перечня Минобрнауки России (на основании договора с вузом- организатором и в соответствии с приказом ректора);	3-5	Председатель жюри - 5 баллов, член жюри - 3 балла;	Необходимая информация предоставляется кафедрой, в соответствии с комментариями к полю ввода информации в БИП.
	4) внутривузовские школьные олимпиады (в соответствии с приказом ректора);	2-3	Председатель жюри - 3 балла, член жюри - 2 балла;	
	5) Мероприятия со школьниками, проводимые на безвозмездной основе (например, Школы выходного дня; занятия со школьниками в рамках ИТТиДО (в соответствии с приказами ректора и графиками проведения занятий).	1-30	Проведение занятий в Школах выходного дня: 1 балл за 2 часа (не более 30 баллов одному преподавателю).	Необходимая информация предоставляется кафедрой, в соответствии с комментариями к полю ввода информации в БИП.
	6) Работа в базовых школах РАН на безвозмездной основе	1 - 30	Проведение занятий в базовых школах РАН: 1 балл за 2 часа (не более 30 баллов одному преподавателю).	Необходимая информация предоставляется кафедрой, в соответствии с комментариями к полю ввода информации в БИП.

III. МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1.	Чтение лекций, проведение семинаров преподавателями на иностранных языках в соответствии с ООП: - в рамках реализации совместных программ обучения с зарубежными вузами; - для студентов неязыковых специальностей. Разработка и реализация факультативных	25	Указанные баллы начисляются за разработку и реализацию учебного курса на иностранном языке (при наличии РПД на иностранном языке с русским переводом)	Информацию предоставляет кафедра на основе договора о сотрудничестве
----	---	----	---	--

	дисциплин из вариативной (профильной) части на иностранных языках в соответствии с направленностью образовательной программы.			
2.	Выполнение проектов, грантов совместно с зарубежными организациями и учеными	20	Баллы начисляются на каждого соисполнителя	Информация учитывается на основании наличия договора, соглашения, официального приглашения.
3.	Зарубежные стажировки, участие в программах академического обмена преподавателями	15	Баллы начисляются за одно мероприятие	Учитываются мероприятия, реализуемые НЕ за счет бюджета университета, при наличии договора
IV. ЭКСПЕРТНАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Работа в качестве члена общественного/экспертного совета (комитета, рабочей группы и т.п.) при федеральных, региональных органах или муниципальных органах власти	10	Баллы начисляются за членство в 1-м экспертном совете и могут суммироваться Ф – 10 Р – 8 М - 5	Информацию предоставляет кафедра. Информация учитывается при наличии удостоверения, постановления, приказа
2.	Официальный статус федерального эксперта ВАК, Рособрнадзора, РИНКЦЭ	10/25	Баллы начисляются за 1 экспертный статус и могут суммироваться ВАК – 25 Рособрнадзор – 15 РИНКЦЭ - 10	Информацию предоставляет кафедра. Информация учитывается при наличии свидетельства или официального уведомления
3.	Членство в экспертных советах при российских и зарубежных научных фондах (РНФ, РФФИ и т.п.), Федеральных УМО	10-20	Баллы начисляются за 1 экспертный статус и могут суммироваться Фонды - 20 ФУМО - 10	Информацию предоставляет кафедра. Информация учитывается при наличии свидетельства или официального уведомления
4.	Выполнение экспертных работ для федеральных, региональных и муниципальных органов власти	5-10	Баллы начисляются за 1 работу и могут суммироваться. Баллы начисляются в зависимости от уровня: Федеральный – 10; Региональный – 8; Муниципальный – 5.	Информацию предоставляет кафедра. Информация учитывается при наличии официального запроса, направленного в университет

V. НАУЧНО-ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Руководство проектом, грантом, финансируемой НИР, хоздоговорной работой, выполняемыми от имени вуза	10-50	За каждую НИР, выполняемую по госзаданию, госконтракту, договору, соглашению с каким-либо фондом или по федеральным и региональным целевым программам и/или по договору с хозяйствующим субъектом, заключенному по результатам победы в конкурсе (тендере, аукционе): 5 баллов - объем проекта от 50 до 100 тыс. руб. 10 баллов – от 100 до 500 тыс. руб.; 15 баллов - до 1500 тыс. руб.; 20 баллов - до 3000 тыс. руб.; 25 баллов - до 5000 тыс. руб.; 30 баллов - до 10000 тыс. руб.; 35 баллов - до 15000 тыс. руб.; 40 баллов - свыше 15000 тыс. руб.; 50 баллов - свыше 20000 тыс.руб.	Данные импортируются из БД НИЧ - количество проектов, названия проектов. Учитывается объем средств, полученный в прошедшем году. Объем грантов РФФИ учитывается с коэффициентами 0,14 или 1 в зависимости от доли объема, поступающей на счет КубГУ.
2	Руководство грантов РФФИ	20	Баллы начисляются руководителю	Данные импортируются из БД НИЧ
3.	Подготовка и подача заявки на международный или всероссийский конкурс научных, технологических, творческих проектов на получение гранта	5	Баллы начисляются руководителю, оформившему и подавшему заявку	Данные импортируются из базы данных научно-исследовательской части (БД НИЧ) - количество заявок, названия заявок
4.	Выполнение НИР, хоздоговорных работ и услуг	1	За каждые 10 тыс. руб. объемов НИР, хоздоговорных работ и услуг	Данные импортируются из БД НИЧ – суммарный объем НИР/10000 с указанием названий проектов
5.	Опубликованная монография тиражом не менее 500 экз.	30-50	Наличие ISBN. 30 баллов - за объем не менее 10 п.л.; 50 баллов - за объем не менее 20 п.л. По каждой монографии количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов	Данные импортируются из БИП и подтверждаются ОИС

6.	Опубликование научной статьи: 1) в изданиях, индексируемых в БД Web of Science, Scopus;	80	По каждой статье количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов.	Данные импортируются из БИП по учтённым публикациям. Статья учитывается только по одному разделу
	2) в профильных изданиях, индексируемых в БД Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, или GeoRef в изданиях, входящих в ядро РИНЦ	40		
	3) в перечне российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты (ВАК), не входящих в ядро РИНЦ;	10		
	4) в изданиях, индексируемых в РИНЦ	2		
7.	Патент РФ на изобретение, полезную модель, промышленный образец, полученный на имя КубГУ	100	Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов	Информация импортируется из базы данных отдела интеллектуальной собственности (БД ОИС)
8.	Свидетельство о регистрации баз данных, программ для ЭВМ, полученное на имя КубГУ	50	Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов	Информация импортируется из БД ОИС
9.	Награды, полученные за I, II, III места, по результатам участия в международных, всероссийских, региональных инновационных и творческих конкурсах, выставках (салонах)	5-20	Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов Баллы начисляются в зависимости от уровня: Международный I – 20; Международный II – 12; Всероссийский I – 15; Всероссийский II – 7; Региональный – 5.	Конкурсы научных и творческих работ, а также их уровень определяются утвержденным классификатором.
10.	Руководство защитившимся в срок аспирантом и/или соискателем, а также научное консультирование защитившегося в срок докторанта.	60-80	60 - за каждого аспиранта и соискателя; 80 - за каждого докторанта по итогам года. Учитываются только аспиранты и соискатели, закреплённые за КубГУ	Информация импортируется из БИП
11.	Работа в составе диссертационного совета	5-15	За работу в составе каждого из советов: председателю - 15 баллов; заместителю председателя (или ученому секретарю) - 10; каждому члену совета - 5	Информация импортируется из БИП

12.	Работа в качестве члена редакционного совета или редколлегии научного (научно-технического или научно-методического) журнала, редактирование научного сборника, каталога творческих работ.	5-10	За редактирование каждого научного сборника, творческого каталога -5 баллов; за работу в каждой редколлегии журнала - 10 баллов. Баллы начисляются для журналов/сборников, издаваемых в КубГУ	Информацию предоставляет кафедра: название журнала (научного сборника, каталога), ссылка на сайт сборника (при наличии). Информация предоставляется РИО/НИЧ КубГУ
13	Работа в качестве главного редактора/зам. главного редактора журнала КубГУ, входящего в перечень ВАК	40 - 50	Главный редактор – 50 баллов, Зам, главного редактора – 40 баллов	Данные вводятся в БИП Управлением информационных технологий на основе данных, представленных в РИО
14.	Организация и проведение международной/ всероссийской конференции/ выставки, творческого конкурса, соучредителем которых выступает КубГУ, в качестве председателя или члена оргкомитета/ жюри.	5 -20	Указанные мероприятия международного уровня: председатель (или зам. председателя) оргкомитета/ жюри - 20 баллов, член оргкомитета/жюри -10 баллов; указанные мероприятия всероссийского уровня: председатель оргкомитета (или зам. председателя) / жюри - 10 баллов, член оргкомитета/ жюри -5 баллов. Указывается название мероприятия, приводится ссылка на сайт, где опубликован состав оргкомитета и/или программа конференции/ каталога выставки.	Данные импортируются из БИП по учтённым конференциям (выставкам или творческим конкурсам).
15.	Статья, опубликованная за рубежом в материалах международного печатного или электронного рецензируемого издания по результатам выступления на международной конференции в качестве приглашенного докладчика.	20	Баллы начисляются при подтверждении факта выступления на сайте конференции и представлении в отдел интеллектуальной собственности официального приглашения. При условии, что материалы конференции индексируются в профессиональных и международных базах цитирования	Данные предоставляются ОИС.

**Перечень показателей эффективности деятельности
заведующего кафедрой**

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ				
№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечания
1.	Количество ОП, реализуемых кафедрой по уровням образования: - бакалавриат - специалитет - магистратура - аспирантура	5-10	Баллы начисляются за каждую специальность/направление подготовки, по которым кафедра является выпускающей: бакалавриата/специалитета – 5 баллов, магистратуры – 7 баллов, аспирантуры – 10 баллов.	
2.	Объем средств, привлеченных за счет выполнения собственными силами кафедры научно- исследовательских работ и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 штатного НПП кафедры	от 1	Менее 52 тыс. – 0 баллов, за каждые 10 тыс. руб. свыше 52 тыс. – 1 балл	
3.	Количество публикаций, индексируемых в международных базах данных Web of Science, Scopus, в расчете на 1 штатного НПП кафедры	от 10	За 1 публикацию – 10 баллов	
4.	Количество ставок ППС на кафедре	2	За каждую ставку	
5.	Эффективность подготовки на кафедре кадров высшей квалификации в аспирантуре (доля аспирантов, защитившихся в установленные сроки, в общем количестве аспирантов кафедры)	20-70	до 35% – 0 баллов 35 – 50 % – 20 баллов 50 – 75% – 40 баллов 75 – 100% – 70 баллов	

6.	Доля остепененных НПР кафедры	от 1	Менее 60% – 0 баллов, каждый 1% свыше 60% – 1 балл	
7.	Доля ППС возрастной категории моложе 40 лет	0-30	0 – 10% – 0 баллов 11 – 20% – 15 баллов свыше 20 % – 30 баллов	
8.	Рейтинг кафедры по показателям эффективности НПР	1-110	1-е место – 110 баллов, каждое следующее – на 1 балл меньше	Интегральный показатель, учитывающий все виды достижений НПР кафедры
9.	Научно-педагогическая деятельность заведующего кафедрой		Показатели эффективности научно-педагогической деятельности заведующего кафедрой учитываются в зависимости от эффективности деятельности по основному месту работы	

Приложение 4
к Положению об оплате труда
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

**Перечень показателей эффективности деятельности
декана факультета (директора института)**

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕКАНА				
№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечания
1.	Приведенный контингент студентов, обучающихся на факультете	10-45	Баллы начисляются за количество студентов факультета всех форм обучения (ОФО, О-ЗФО, ЗФО): до 500 чел. – 10 баллов 501-1000 чел. – 15 баллов 1001-1500 чел. – 20 баллов 1501-2000 чел. – 25 баллов 2001-2500 чел. – 35 баллов свыше 2500 чел. – 45 баллов	
2.	Количество направлений подготовки и специальностей, по которым реализуются ОП на факультете	5-10	Баллы начисляются за каждую специальность/направление подготовки: бакалавриата/специалитета – 5 баллов, магистратуры – 7 баллов аспирантуры – 10 баллов	
3.	Средний балл ЕГЭ зачисленных на обучение по очной форме на бюджетной и договорной основе	от 1	Ниже 66 – 0 баллов, каждая десятая доля (0,1) балла ЕГЭ выше 66 – 1 балл	
4.	Количество студентов из числа победителей и призёров регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, олимпиад из Перечня МОН РФ	от 2	Региональный этап ВОШ – 2 балла за 1 студента, олимпиада из Перечня МОН РФ – 5 баллов за 1 студента, заключительный этап ВОШ – 20 баллов за 1 студента	
5.	Удельный вес обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся по программам	10-30	Менее 10% – 0 баллов 10-20% – 10 баллов 20-30% – 20 баллов свыше 30% – 30 баллов	

	бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры по всем формам обучения			
6.	Объем средств, привлеченных за счет выполнения собственными силами факультета научно-исследовательских работ и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 НПР факультета	от 1	Менее 52 тыс. – 0 баллов, за каждые 10 тыс. руб. свыше 52 тыс. – 1 балл	
7.	Количество студентов, обучающихся на договорной основе	от 1	Каждые 25 человек – 1 балл	
8.	Наличие на факультете НКО (ассоциации) выпускников, зарегистрированной Минюстом	10		
9.	Число иностранных студентов, обучающихся на факультете	0,5-2	1 обучающийся по основной образовательной программе – 2 балла, 1 обучающийся по программе академической мобильности на менее 1 семестра – 1 балл, 1 обучающийся по программам стажировки (менее семестра) – 0,5 балла	
10.	Место факультета (филиала) в общем рейтинге по совокупным показателям эффективности штатных НПР факультета в расчете на 1 чел.		1-е место – 100 баллов, каждое следующее – на 5 баллов меньше	Интегральный показатель, учитывающий все виды достижений НПР факультета
11.	Научно-педагогическая деятельность декана факультета (директора института)		Показатели эффективности научно-педагогической деятельности декана (директора) учитываются в зависимости от эффективности деятельности по основному месту работы	

».

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 43 листов.

сборка 7/11

Отработано: _____
Ректор ФГОУ ВО «КубГУ»

М.Б. Астапов

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации КубГУ
А.В. Кукин

