

Приложение № 1
к Коллективному договору

Председатель объединенной
первичной профсоюзной организации
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Ректор
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

_____ А.С. Аминов

_____ А.Л. Шестаков

« ____ » _____ 2019 г.

« ____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

г. Челябинск, 2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский 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 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н, иных нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее – Университет или ЮУрГУ).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. 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.

1.5. Размеры, порядок установления и выплат должностных окладов, персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

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

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Университета не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, а также обеспечивающих деятельность (административно-хозяйственное, информационно-техническое и

кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) Министерства науки и высшего образования РФ.

II. Основные условия оплаты труда

2.1 Системы оплаты труда работников Университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перераспределение средств, предназначенных на оплату труда в университете (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), может производиться исходя из принципа направления на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.4. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы производится в университете, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществле-

ния соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению №1. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

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

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением №2.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и/или в приказах.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В Университете могут устанавливаться 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.

4.2. Размеры стимулирующих выплат (кроме премиальных выплат по итогам работы) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах на определенный срок, но не более чем на один календарный год на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору) и (или) приказа ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оплату труда работников Университета, иных субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу ректора Университета:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;

- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам - по представлению проректоров;

б) по приказу ректора Университета (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями):

- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

4.4. Размеры стимулирующих выплат за эффективность труда устанавливаются на основании трудового договора (соглашения к трудовому договору), определяются согласно методике оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников Университета согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплатам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также надбавок и доплат, определенных трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам).

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Университетом, и принятых в связи с этим обязательств.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом ректора (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается обоснование выполненной работы и предложение о размере премиальной выплаты каждого работника. Директор института, директор школы, декан, заведующий кафедрой при подготовке представления учитывает мнение Совета института (высшей школы, факультета), предложение заседания кафедры.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соот-

ветствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера по отдельным показателям

5.1. В целях активизации научно-исследовательской и образовательной деятельности в Университете, усиления мотивации работников в выполнении научно-исследовательской работы, повышения качества и результативности работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты – за интенсивность и высокие результаты работы по следующим показателям:

- за публикации в изданиях, индексируемых иностранными и российскими наукометрическими базами (Web of Science, Scopus, РИНЦ) – количество публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК, проиндексированных в РИНЦ; количество публикаций (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированных в Web of Science Core Collection, Scopus (TOP-10%, Q1, Q2, Q3, Q4); количество публикаций (типа Conference paper), проиндексированных в Web of Science Core Collection, Scopus;
- коэффициент цитируемости результатов научной деятельности – цитирование в базе Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой в Scopus. При подсчете исключается самоцитирование всех авторов публикации, а также цитирование внутри ЮУрГУ (самоцитирование организации);
- за издание и переиздание учебников;
- количество изданных монографий на иностранном языке в зарубежном издательстве;
- количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием);
- количество заявок, поданных и рассмотренных на конкурсы международных фондов согласно утвержденного научно-методическим советом Университета перечня конкурсов;
- количество разработанных и размещенных массовых открытых онлайн курсов согласно требований ЮУрГУ к MOOK;
- количество защит в диссертационных советах Университета – ученым секретарям диссоветов при отсутствии замечаний ВАК за оформление аттестационных дел;
- количество защит в диссертационных советах Университета – ученым секретарям диссоветов при отсутствии замечаний ВАК за оформление аттестационных дел.
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов международного, российского и регионального уровней согласно утвержденного научно-методическим советом Университета перечня олимпиад;
- за достижение результатов в приемной кампании – приема абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ.

5.2. Предусмотренные в настоящем разделе выплаты стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) выплачиваются однократно и устанавливаются на основе балльной системы показателей.

5.3. Перечень показателей научной и образовательной деятельности для установления стимулирующих выплат, учитываемой при назначении предусмотренных настоящим разделом стимулирующих выплат, а также их балльная оценка приведены в приложении №3 к Положению об оплате труда.

5.4. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, могут назначаться любому сотруднику университета, относящемуся к любой профессио-

нальной квалификационной группе, любого квалификационного уровня (профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный персонал и др.).

5.5. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада работника в обеспечение научно-исследовательской и образовательной деятельности Университета, в соответствии с установленными показателями.

5.6. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям носят единовременный характер и выплачиваются при наличии финансовых средств в Университете.

5.7. Источником стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим разделом, является централизованный стимулирующий фонд за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. К учету для стимулирования принимаются только те публикации, которые внесены в личные кабинеты сотрудников в КИАС «Универис» в соответствии Требованиями по заполнению обязательных полей в разделе «Издательская деятельность. Статьи» и проиндексированы в РИНЦ, международных базах цитирования Web of Science (Core Collection) и/или Scopus. Стимулирующие выплаты устанавливаются только тем авторам, у которых в реквизитах публикации указан в качестве аффилиации (места работы/выполнения исследования) Южно-Уральский государственный университет в одной из рекомендуемых редакций названия:

- на русском языке – Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет);
- на английском языке – South Ural State University.

5.9. В случае публикации одной статьи коллективом авторов, стимулирующая выплата каждому из них определяется путем деления соответствующего количества баллов, установленных за публикацию, на число всех авторов, аффилированных с ЮУрГУ.

5.10. При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику:

- определяется объем средств централизованного стимулирующего фонда для распределения;
- для работника определяются баллы согласно перечню показателей научно-исследовательской и образовательной деятельности (Приложение № 4), находится их общая сумма;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств централизованного стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в университете по каждому показателю;
- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

5.11. Основанием для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты является представление руководителя структурного подразделения с указанием показателей стимулирующей выплаты и количества баллов, завизированное в Управлении научной и инновационной деятельности, отделе аспирантуры и научной библиотеке Университета. Руководитель структурного подразделения несет полную ответственность за достоверность представленных данных.

5.12. Представление визируется проректором, курирующим структурное подразделение.

5.13. Начисление стимулирующей выплаты производится в последнем месяце отчетного периода на основании приказа ректора.

5.14. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение календарного года.

5.15. Стимулирующие выплаты по отдельным показателям не устанавливаются, если выполнения данных работ входят в трудовые обязанности согласно индивидуальному плану профессорско-преподавательского работника или служебному заданию научного работника.

VI. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера Университета

6.1. Заработная плата ректора Университета, президента Университета, проректоров Университета и главного бухгалтера Университета состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад ректора Университета, а также иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, определяются трудовым договором (соглашением к трудовому договору), заключенным с Министерством науки и высшего образования РФ.

6.3. Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада ректора.

6.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета определяется Министерством науки и высшего образования РФ.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера Университета в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.7. Министерство науки и высшего образования РФ может устанавливать ректору Университета выплаты стимулирующего характера.

6.8. Для президента, проректоров и главного бухгалтера Университета предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Университета.

6.9. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, за счет средств федерального бюджета.

6.10. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством науки и высшего образования РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора Университета или приказом Министерством науки и высшего образования РФ.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с действующим законодательством в Университете устанавливаются доплаты и надбавки работникам, удостоенным нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник началь-

ного профессионального образования России», «Почетный работник сферы молодежной политики», а также за почетное звание «Почетный профессор ЮУрГУ».

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.2. Условия и размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором Университета. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. На установленные размеры ставок почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

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.

7.3. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на факультете военного обучения, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

7.4. При реализации дополнительных образовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников. Работникам производятся компенсационные выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

7.5. При выполнении научных проектов фонд оплаты труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, работникам временного научного коллектива формирует научный руководитель (руководитель) проекта в пределах утвержденной сметы по проекту.

7.6. Университет вправе учреждать и выплачивать специальные премии и вознаграждения с целью поддержки творческой инициативы по профилю деятельности Университета, а также выделять целевые гранты иностранным и российским гражданам для выполнения научно-исследовательской работы в соответствии с задачами Университета за счет средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

VIII. Заключительные положения

8.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Университете применительно к

ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств федерального бюджета, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Размеры и условия выплат компенсационного характера

| Виды компенсационных выплат | Условия и размеры компенсационных выплат |
|--|---|
| Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | <p>Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливаются компенсации: повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда</p> <p>Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p> |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | <p>Оплата труда работников структурных подразделений Университета, расположенных в районах с особыми климатическими условиями, осуществляется с применением районного коэффициента:</p> <ul style="list-style-type: none">- в размере 1,15 на территории Урала (г. Челябинск, г. Златоуст, г. Миасс, г. Аша, г. Усть-Катав, г. Сатка);- в размере 1,50 на территории Ханты-Мансийского автономного округа;- в размере 1,30 – г. Снежинск, г. Озерск. <p>Районные коэффициенты начисляются на фактический заработок, в состав которого включаются надбавки и доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также премии, предусмотренные системой оплаты труда. Районные коэффициенты не начисляются на материальную помощь.</p> |
| Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | <p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.</p> <p>Доплата за дополнительную работу устанавливается трудовым договором и оформляется приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения.</p> <p>Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.</p> <p>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, но не менее времени, отработанного</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>сверхурочно.</p> <p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 40 % размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>За работу в структурном подразделении Университета, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании, производится выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.</p> |
| <p>Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.</p> | <p>Работникам Университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - степень секретности «особой важности» – 50 %; - степень секретности «совершенно секретно» – 30 %; - степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10 %; - степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5 %. <p>Выплата ежемесячной надбавки производится на основании приказа ректора о допуске должностного лица к государственной тайне на постоянной основе.</p> <p>Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке за допуск к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в указанных структурных подразделениях.</p> <p>Размер процентной надбавки к должностному окладу составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 % при стаже работы от 1 до 5 лет; |

- 15 % при стаже работы от 5 до 10 лет;
 - 20 % при стаже работы от 10 лет и свыше.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Перечень показателей выплат стимулирующего характера

| Наименование стимулирующих выплат | Показатели |
|--|---|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | За сложность и напряженность работы |
| | За высокую интенсивность труда |
| | За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения * |
| | За особые заслуги работника в области образования, науки, здравоохранения, физкультуры и спорта * |
| | За особые заслуги работника перед Университетом |
| | За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании |
| | За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе * |
| | За достижение показателей эффективности деятельности работника |
| | За высокие достижения в науке |
| | За работу в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ * |
| | За подготовку призеров олимпиад, конкурсов международного, российского и регионального уровней |
| | Интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми Университетом |
| | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения * |
| | За высокий уровень исполнительской дисциплины |
| | За достижение высоких результатов в воспитательной работе |
| За работу и представительство системы образования в общеобразовательных организациях, в различных государственных органах и ведомствах * | |
| Интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора | |

| |
|---|
| Участие в фундаментальных исследованиях |
| Участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ, программы повышения конкурентоспособности* |
| Количество заявок, поданных и рассмотренных на конкурсы международных фондов согласно утвержденного научно-методическим советом ЮУрГУ перечня конкурсов |
| За достижение результатов в приемной кампании – приема абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ |
| Количество разработанных и размещенных массовых открытых онлайн курсов согласно требований ЮУрГУ к MOOK |
| Количество защит в диссертационных советах ЮУрГУ – ученым секретарям диссоветов при отсутствии замечаний ВАК за оформление аттестационных дел |
| Количество изданных монографий на иностранном языке в зарубежном издательстве |
| Награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой |
| За использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка |
| За международную аккредитацию образовательных программ. |
| За общественную аккредитацию образовательной программы |
| За высокие результаты научного руководителя аспирантами, соискателями и студентами при выполнении НИРС, дипломных работ и проектов |
| Инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности |
| За высокие результаты в области инновационной и научной деятельности. |
| За самостоятельность выполнения задания |
| За высокий уровень ответственности |
| За высокие достижения в работе диссертационных советов |
| За высокие достижения в работе редколлегии журналов |
| За выполнение работ по разработке системы менеджмента качества |
| За разработку и модернизацию лабораторных стендов и информационных материалов. |
| За постановку лабораторных работ |
| За материальную ответственность (при выполнении работником обязанностей, связанных с материальной ответственностью, выходящих за рамки основных обязанностей согласно должностной инструкции) |
| За должность ППС в возрасте до 30 лет - ассистентам, преподавателям |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <p>За публикации в изданиях, индексируемых иностранными и российскими наукометрическими базами (Web of Science, Scopus, РИНЦ) – количество публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК, проиндексированных в РИНЦ; количество публикаций в изданиях списка TOP-25% SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы РИНЦ;</p> <p>количество публикаций (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированных в Web of Science Core Collection, Scopus (TOP-10%, Q1, Q2, Q3, Q4); количество публикаций (типа Conference paper), проиндексированных в Web of Science Core Collection, Scopus</p> |
| | За издание и переиздание учебников |
| | Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием) |
| | Выполнение НИОКР в рамках международных научных программ, ФЦП, грантов, региональных и программ др. министерств и ведомств, внутривузовских грантов и хоздоговорных тем, выполняемых под руководством работника |
| Выплаты за качество выполняемых работ | За высокий профессионализм и качество выполняемых работы |
| | За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения |
| | За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ |
| | За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения * |
| | За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса |
| | За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения * |
| | За стабильность и повышение качества обучения |
| | За выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ в учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества |
| | За отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдению стандартов и технических условий |
| | Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием Университета |

| | |
|---|--|
| | Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом |
| | Качественное обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности |
| | Вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов |
| | Своевременное и качественное комплектование учебной и научной литературы |
| | Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете |
| | Качественная и оперативная подготовка объектов Университета к началу учебного года и (или) к зимнему сезону |
| | Обеспечение выполнения приносящей доход деятельности Университета |
| | За наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности |
| | Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности – Цитирование в базе Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой в Scopus |
| Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет | За непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях |
| Премияльные выплаты по итогам работы | За выполнение особо важных работ |
| | По результатам окончания учебного года * |
| | По результатам окончания квартала, календарного года * |
| | Премии за достижение высоких результатов в труде |
| | За соблюдение сроков и качество выполнения НИР |
| | За наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков работ |

* Стимулирующие надбавки для президента, проректоров и главного бухгалтера применяются Университетом с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Университета.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

**Перечень показателей научной и образовательной деятельности
для установления стимулирующих выплат**

| Показатель | Значение показателя | Примечание |
|---|---------------------|---|
| 1. Публикации в изданиях, индексируемых иностранными и российскими наукометрическими базами (Web of Science, Scopus, РИНЦ)*: | | |
| - публикации (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (TOP 10%) | 100 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (Q1) | 50 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (Q2) | 25 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| публикации (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (Q3) | 12 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации (типа Article, Review, Article in Press, Business Article, Letter, Note), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (Q4) | 6 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации (типа Conference paper), проиндексированные в базах данных Web of Science Core Collection, Scopus | 3 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации в изданиях, рекомендованных ВАК, проиндексированных в РИНЦ** | 2 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| - публикации, проиндексированные в РИНЦ (TOP 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы)*** | 2 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| 2. Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности | | |
| 2.1. Цитирование в базе Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой Scopus**** | 1 | пропорционально на всех авторов с аффилиацией к ЮУрГУ |
| 3. За издание, переиздание учебников | | |
| 3.1. Издание учебника | 25 | на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ |
| 3.2. Переиздание учебника | 15 | |
| 4. Количество изданных монографий: | | |
| 4.1. На иностранном языке в зарубежном издательстве | 40 | список издательств сформирован НТС |

| | | |
|--|----|--|
| 5. Количество защищенных диссертаций под научным руководством (консультированием) | | |
| 5.1. докторских диссертаций; | 40 | |
| 5.2. кандидатских диссертаций иностранными аспирантами | 40 | не более 1 года после окончания срока |
| 5.3. кандидатских диссертаций | 25 | |
| 6. Количество заявок, поданных и рассмотренных на конкурсы международных фондов | 20 | требования сформированы НМС на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ |
| 7. Количество разработанных и размещенных массовых открытых онлайн курсов (МООК) согласно требований ЮУрГУ к разработке МООК, а так же экспертного заключения о соответствии заявленного курса приоритетным направлениям развития ЮУрГУ | 60 | на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ |
| 8. Количество разработанных и размещенных массовых открытых онлайн курсов (МООК) согласно требований ЮУрГУ к разработке МООК, а так же экспертного заключения о соответствии заявленного курса приоритетным направлениям развития ЮУрГУ на иностранном языке | 80 | на всех авторов из числа сотрудников ЮУрГУ |
| 9. Количество защит в диссоветах ЮУрГУ - ученым секретарям диссовета при отсутствии замечаний ВАК за оформление аттестационных дел | 5 | по согласованию Ученым секретарем Ученого совета ЮУрГУ |
| 10. За подготовку призеров олимпиад, конкурсов: | | |
| - международного уровня; | 5 | требования сформированы НМС |
| - российского уровня; | 3 | |
| - регионального уровня. | 2 | |

* Список журналов формируется ежегодно в начале учебного года:

- Scopus – формируется и ранжируется по контекстуальному импакту цитирования (SNIP), обновляется ежегодно;

- Web of Science Core Collection – формируется по тематическим рубрикам автоматически с помощью надстройки Journal Citation Reports™ аналитического инструмента InCite и ранжируется по показателю Journal Impact Factor, обновляется ежегодно.

** Действующий перечень рецензируемых научных изданий (ВАК).

*** TOP- 25% списка SCIENCE INDEX по каждому тематическому разделу базы утверждается ежегодно;

**** Коэффициент цитируемости результатов научной деятельности – Цитирование в базе Web of Science Core Collection, Scopus статьи, опубликованной за предыдущие 3 года и индексируемой Web of Science Core Collection, Scopus. При подсчете исключается самоцитирование всех авторов публикации, а также цитирование внутри ЮУрГУ (самоцитирование организации).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

**Методика оценки эффективности деятельности
научно-педагогических работников**

**1. Оценка эффективности деятельности
профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников**

Данный раздел распространяется на следующие категории должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников:

- ассистент;
- преподаватель;
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор.

Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)

1.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников приведен в таблице 1.

Перечень ключевых показателей эффективности научно-педагогического работника

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|--|---|
| 1. Объем выплат по НИР и ОКР | Млн. руб. | Совокупный объем выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученный сотрудником за 1 календарный год ¹ , предшествующий году оценки эффективности, в рамках кафедры (или другого подразделения), за которой числится ставка по данному контракту. | |
| 2. Суммарный SNIP ² за 3 года | SNIP | <p>Под SNIP понимается фактор контекстуальный импакт цитирования (Contextual citation impact) журнала, индексируемого в реферативно-библиографической базе научного цитирования Scopus, в котором работником сделана публикация.</p> <p>Суммарный SNIP – сумма SNIP всех журналов, в которых опубликованы статьи сотрудника, удовлетворяющих следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году оценки эффективности; - аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ; - типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review; - НИР должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ; - учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (Q1, Q2) <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осу-</p> | Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу: https://www.scopus.com/sources |

¹ С января по декабрь – здесь и далее.² Source-Normalized Impact per Paper

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|---|---------------|--|---|
| | | <p>ществуется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Университете, то суммарный SNIP делится между ставками пропорционально величине ставок, и по данному контракту учитывается только та доля SNIP, которая приходится на ставку по данному контракту.</p> | |
| <p>3. Количество ТОП-25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации</p> | шт. | <p>Количество публикаций, входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-Weighted), удовлетворяющих приведенным ниже условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - период публикации: за последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения оценки эффективности; - аффилиация: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ; - типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review; - работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ; - учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (Q1, Q2). <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю сотрудника из аналитической базы данных Scival на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Уни-</p> | <p>Аналитическая база данных Scival: https://www.scival.com/home</p> |

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|--|------------|
| | | верситете, то количество публикаций делится между ставками пропорционально объему ставок, и по данному контракту учитывается только та доля публикаций, которая приходится на ставку по данному контракту. | |
| 4. Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности | | <p>Индивидуальный показатель учебной нагрузки равен отношению числа часов учебной работы преподавателя согласно индивидуального плана к среднему значению по кафедре, приведенному на количество ставок, занимаемых преподавателем. Индивидуальный показатель учебной нагрузки дополнительно умножается на средний коэффициент удовлетворенности студентов:</p> $\frac{\text{Учебная нагрузка преподавателя} \times \text{Коэф. удовлетворенности студентов}}{\frac{\text{Суммарная учебная нагрузка на кафедре}}{\text{Число выданных на кафедру ставок ППС}} \cdot \text{Число ставок у преподавателя}}$ <p>Рассчитывается за учебный год, предшествующий оценке эффективности. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения оценки эффективности.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности рассчитывается на основании добровольного анкетирования студентов. Анкетирование проводится среди студентов, оканчивающих дисциплины, по которым преподаватель кафедры проводил занятия. При анкетировании студенты оценивают преподавателя по пятибалльной шкале, после чего рассчитывается средняя оценка за дисциплину. Все средние оценки дисциплин одной предметной группы³ за текущий семестр ранжируются, после чего для каждого прочитанного курса определяется его место в рейтинге.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности студентов определяется</p> | |

³ Предметная группа определяется комиссией по оценке эффективности

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|---|----------------------|
| | | <p>как:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен 2, если дисциплина попала в лучшие топ-10% по оценке студентов; - равен 1,5, если дисциплина попала в лучшие топ-25%, но не попала в топ-10% по оценке студентов; - равен 1,2, если дисциплина попала в лучшие топ-50%, но не попала в топ-25% по оценке студентов; - равен 1,0, если дисциплина не попала в лучшие топ-50%. <p>Средний коэффициент удовлетворенности – среднее арифметическое всех коэффициентов удовлетворенности по дисциплинам преподавателя за текущий год.</p> | |
| 5. Показатель качества набора на бюджетные места | | <p>Показатель качества набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показатель 5.1 – с учетом выполнения установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ; - показатель 5.2 – положительной динамики изменения достигнутого среднего балла ЕГЭ за предыдущий учебный год. <p><i>Пороговый показатель, минимальное значение – выполнение установленного плана по среднему баллу ЕГЭ студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения. Показатель вводится в действие с 01.09.2019.</i></p> | Пороговый показатель |
| 6. Внебюджетные доходы от образования | млн. руб. | <p>Отношение объема доходов от платного образования по программам (в т.ч. дополнительного образования), реализуемым кафедрой, за которой числится ставка по данному контракту, к среднему количеству ставок на этой кафедре за 1 календарный год, предшествующий году оценки эффективности.</p> <p>Расчет показателя происходит на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> | |

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|--|----------------------|
| 7. Количество статей в журналах, индексируемых в Q1 и Q2 в базах Scopus и Web of Science | шт. | <p>Количество статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science, удовлетворяющих следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публикации в журналах, входящих в Q1 и Q2 в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и WoS; - период публикации: последние три полных календарных года, предшествующих году проведения оценки эффективности; - аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ; - типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review; - работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ. <p>Выгрузка и подсчет публикаций осуществляется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p><i>Пороговый показатель, минимальное значение – 1 статья</i></p> | Пороговый показатель |

1.2. Расчет баллов

На основании полученных значений ключевых показателей эффективности происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Показатель №7 количества статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science (топ-50%) и показатель №5.1 качества набора на бюджетные места в части выполнения установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ, с 01.09.2019 года является пороговым критерием при рассмотрении эффективности сотрудника. В случае отсутствия таких статей и не выполнение установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ дальнейшая оценка работника не производится, и количество баллов приравнивается к 0.

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по следующим формулам (кроме показателей 5.1-5.2) с учетом значений приведенных в табл. 2:

- если *Фактическое значение* < *Пороговое значение 1*, то

$$\text{Балл} = 0;$$

- если *Пороговое значение 1* ≤ *Фактическое значение* < *Пороговое значение 2*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за Пороговое значение 1} + \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Пороговое значение 1}}{\text{Пороговое значение 2} - \text{Пороговое значение 1}} \times (\text{Балл за Пороговое значение 2} - \text{Балл за Пороговое значение 1});$$

- если *Пороговое значение 2* ≤ *Фактическое значение* < *Пороговое значение 3*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за Пороговое значение 2} + \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Пороговое значение 2}}{\text{Пороговое значение 3} - \text{Пороговое значение 2}} \times (\text{Балл за Пороговое значение 3} - \text{Балл за Пороговое значение 2});$$

- если *Фактическое значение* ≥ *Пороговое значение 3*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за Пороговое значение 3}.$$

По показателю 5.1 перевод фактических результатов в баллы производится по каждой программе набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, с учетом значений приведенных в табл. 2:

- если *Пороговое значение 2* ≥ *Пороговое значение 3*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за Пороговое значение 2};$$

- в противном случае

$$\text{Балл} = 0.$$

По показателю 5.2 перевод фактических результатов в баллы производится по каждой программе набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, по следующей формуле с учетом значений приведенных в табл. 2:

- если *Пороговое значение 2* ≥ *Пороговое значение 3*, то

$$\text{Балл} = (\text{Пороговое значение 2} - \text{Пороговое значение 3}) \times \text{Балл за Пороговое значение 2}.$$

Итоговый результат работника является результатом сложения всех полученных им баллов по каждому из показателей:

Итоговый балл = Балл_{НИОКР} + Балл_{SNIP} + Балл_{ТОП-25} + Балл_{ЕГЭ} + Балл_{внебюджет}

Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности

| Показатель | | Пороговое значение 1 | Пороговое значение 2 | Пороговое значение 3 | Балл за Пороговое значение 1 | Балл за Пороговое значение 2 | Балл за Пороговое значение 3 |
|------------|---|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| № | наименование | | | | | | |
| 1 | Объем выплат по НИР и ОКР | 0 руб. | 2,5 млн. руб. | 5,0 млн. руб. | 0 | 50 | 100 |
| 2 | Суммарный SNIP | 0 | 5 | 15 | 0 | 100 | 200 |
| 3 | Количество ТОП-25% по цитируемости публикаций | 0 | 2 | 3 | 0 | 40 | 50 |
| 4 | Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности | 0,8 | 1,0 | 2,0 | 0 | 20 | 100 |
| 5.1 | Показатель качества набора на бюджетные места – выполнение плана, установленного на текущий учебный год среднего балла ЕГЭ | | факт текущего учебного года | план текущего учебного года | | 20×ставка | |
| 5.2 | Показатель качества набора на бюджетные места- положительная динамика изменения достигнутого среднего балла ЕГЭ за предыдущий учебный год | | факт текущего учебного года | факт прошлого учебного года | | 5×ставка | |
| 6 | Внебюджетные доходы от образования | 0 руб. | 2,5 млн. руб. | 5,0 млн. руб. | 0 | 25×ставка | 50×ставка |

1.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности работников. Оценка эффективности сотрудника происходит с учетом занимаемой им должности и объема ставки по основному месту работы сотрудника в университете. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности работника Комиссия принимает решение о количестве начисленных каждому работнику баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении работнику соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.

Сотрудник может получать стимулирующие выплаты за «Достижения показателя эффективности деятельности работника», либо за «Высокие достижения в науке» в соответствии с количеством набранных баллов. Получение двух стимулирующих выплат одновременно не предусматривается. Стимулирующие выплаты за работу по внутреннему совместительству не предусматриваются.

В таблице 3 приводится количество баллов, необходимое для каждой должности для прохождения процедуры оценки эффективности и для получения стимулирующей надбавки за «Достижения показателя эффективности деятельности работника». Учитывается суммарное количество баллов по всем КПЭ.

Таблица 3

Пороговые значения баллов для различных категорий
профессорско-преподавательского состава и научных работников

| Должность / Категория | Минимальный балл для оценки эффективности | Минимальный балл для получения стимулирующих выплат |
|--|---|---|
| Ассистент / Преподаватель / Старший преподаватель | 20 | 40 |
| Доцент | 25 | 45 |
| Профессор | 35 | 55 |
| Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ) | 20 | 40 |

Значения баллов корректируются ежегодно.

Для всех сотрудников, независимо от должности и занимаемой ставки, набравших суммарно более 100 баллов за КПЭ «Суммарный SNIP» и «Количество публикаций топ-25% по цитируемости» может быть установлена специальная стимулирующая выплата за «Высокие достижения в науке».

При определении персонального размера стимулирующей выплаты сотруднику:
- определяется объем средств университета для установления стимулирующих выплат;

- для сотрудника определяется итоговый балл по сумме ключевых показателей эффективности;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов сотрудников;
- определяется сумма ежемесячных стимулирующих выплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

Условия установленных стимулирующих выплат (либо их отсутствия) действуют в течение 1 календарного года с месяца их назначения.

2. Оценка эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов

2.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов приведен в таблице 4.

Перечень ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|---|---------------|---|--|
| 1. Суммарный SNIP за 3 года на 1 ставку | SNIP | <p>Значение показателя рассчитывается как отношение суммарного SNIP журналов, в которых опубликованы статьи всех сотрудников кафедры (факультета) за 3 полных года, к количеству ставок на кафедре⁴ (факультете).</p> <p>Под SNIP понимается контекстуальный импакт цитирования (Contextual citation impact) журнала, в котором опубликована данная публикация.</p> <p>Публикации должны соответствовать следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году проведения аттестации; - аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ; - типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review; - работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ; - учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%). <p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры имеет несколько ставок на разных кафедрах, то SNIP публикации делится между кафедрами(факультетами) пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> | <p>Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу: https://www.scopus.com/sources</p> |

⁴ Здесь и далее под количеством ставок понимается среднесписочное количество ставок за период оценки.

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|---|---|
| | | <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осуществляется по профилю кафедры из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Ответственность за полноту профиля кафедры (факультета) (и, следовательно, ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой (декане факультета).</p> | |
| <p>2. Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, на 1 ставку</p> | шт. | <p>Отношение числа публикаций сотрудников кафедры(факультета), входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-Weighted) и удовлетворяющих приведенным ниже условиям, к общему количеству ставок на кафедре (факультете):</p> <ul style="list-style-type: none"> - период публикации: последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения аттестации; - аффилиация: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ; - типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review; - работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ; - учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (Q1, Q2). <p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры(факультета) имеет несколько ставок на разных кафедрах (факультетах), то публикация делится между кафедрами пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю кафедры из аналитической базы данных Sci-</p> | <p>Аналитическая база данных Scival: https://www.scival.com/home</p> |

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|---|------------|
| | | <p>вал на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Ответственность за полноту профиля кафедры (и профилей ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой.</p> <p>В случае, если отдельный сотрудник кафедры(факультета) занимает несколько ставок в Университете, то количество публикаций делится между кафедрами пропорционально ставкам этого сотрудника.</p> | |
| 3. Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку | млн. руб. | <p>Отношение совокупного объема выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученным сотрудниками кафедры за 1 календарный год, предшествующий году аттестации, к среднесписочному количеству ставок на кафедре(факультете) за этот период.</p> <p>Рассчитывается на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Если сотрудник кафедры (факультета) занимает несколько ставок в Университете и получает выплаты по НИР и ОКР на разных кафедрах(факультетах), то выплаты не суммируются и рассчитываются на каждой кафедре(факультете) отдельно. В случае, когда выплаты невозможно рассчитать отдельно по кафедрам, общую сумму необходимо разделить между кафедрами (факультетами) пропорционально занимаемым данным сотрудником ставкам.</p> | |
| 4. Показатель качества набора на бюджетные места | | <p>Показатель качества набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения – определяется (4.1) с учетом выполнения установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ и (4.2) положительной динамики изменения достигнутого среднего балла ЕГЭ за предыдущий учебный год</p> | |

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|---|---------------|---|--|
| | | <i>Показатель вводится в действие с 01.09.2019.</i> | |
| 5. Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов | чел. | Общее число магистров и аспирантов, получивших бакалаврскую/магистерскую степень в другом ВУЗе и поступивших на программы кафедры (факультета) в последнюю приемную кампанию, предшествующую дате проведения аттестации. | |
| 6. Средняя стартовая заработная плата выпускников | тыс. руб. | Средневзвешенная зарплата выпускников образовательных программ (ОП) высшей школы/института, к которой относится оцениваемая кафедра (факультет). Рассчитывается по последним актуальным данным Мониторинга трудоустройства выпускников Минобра РФ: $\frac{\sum_{ОП} (\text{Количество выпускников ОП} \times \text{Ср. зарплату выпускников})}{\text{Количество выпускников института / школы}}$ При расчете используются данные по количеству выпускников, учтенному в Мониторинге. | Мониторинг трудоустройства выпускников: http://graduate.edu.ru |
| 7. Доля иностранных студентов | % | Отношение приведенного контингента иностранных студентов кафедры (факультета) (в т.ч. из стран СНГ), к общему приведенному контингенту студентов кафедры (факультета). Рассчитывается за год. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации. | |
| 8. Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку | | Показатель учебной нагрузки кафедры определяется как отношение суммарной учебной нагрузки кафедры к суммарному числу выделенных на кафедру ставок в учебном году предшествующему расчетному. Суммарная нагрузка кафедры формируется учебно-методическим управлением в соответствии с учебными планами, контингентом студентов и действующим «Порядком определения объема учебной нагрузки и других видов работ профессорско-преподавательского состава, оговариваемого в трудовом договоре». | |

| Название показателя | Ед. измерения | Разъяснение | Примечание |
|--|---------------|---|--|
| | | <p>Число ставок, выделяемых на кафедру в учебном году предшествующему расчетному рассчитывается по методике и нормам, утвержденными ректором.</p> <p><i>Показатель водится с 01.09.2019 г.</i></p> | |
| 9. Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку | млн. руб. | <p>Отношение объема доходов от платного образования по программам, реализуемым кафедрой (факультетом) (в т.ч. дополнительного образования), к среднему количеству ставок на кафедре (факультете) за 1 календарный год, предшествующий году аттестации.</p> <p>Рассчитывается за полный календарный год, предшествующий году аттестации, в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации</p> | |
| 10. Доля зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей в численности научно-педагогических работников, включая российских граждан – обладателей степени PhD зарубежных университетов | % | <p>Отношение численности иностранных граждан и российских граждан, имеющих степень PhD зарубежных университетов, из числа НПР за последний полный год, включая работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей), без работающих по договорам гражданско-правового характера, с весами, определяющимися пропорционально занимаемым ставкам, к средней численности НПР за последний полный год, включая работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей), без работающих по договорам гражданско-правового характера, с весами, определяющимися пропорционально занимаемым ставкам. НПР, имеющие российское и иное гражданство, учитываются как граждане Российской Федерации</p> | |
| 11. Доля НПР из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН | % | Доля НПР, приглашенных из РАН и Топ-50 ВУЗов РФ по версии РА Эксперт по предыдущему году предшествующему дате аттестации. | Рейтинг ВУЗов РФ: http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/vuz |

2.2. Расчет баллов

По итогам расчета вышеперечисленных показателей происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по формуле (кроме показателей 4.1, 4.2 и 8), с учетом значений приведенных в табл. 5:

- если *Фактическое значение* < *Минимальное значение*, то

$$\text{Балл} = 0;$$

- если *Минимальное значение* ≤ *Фактическое значение* < *Значение в центральной точке*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за минимальное значение} +$$

$$+ \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Минимальное значение}}{\text{Значение в центральной точке} - \text{Минимальное значение}} \times$$

$$\times (\text{Балл в центральной точке} - \text{Балл за минимальное значение});$$

- если *Значение в центральной точке* ≤ *Фактическое значение* < *Максимальное значение*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл в центральной точке} +$$

$$+ \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Значение в центральной точке}}{\text{Максимальное значение} - \text{Значение в центральной точке}} \times$$

$$\times (\text{Балл за максимальное значение} - \text{Балл в центральной точке});$$

- если *Фактическое значение* ≥ *Максимальное значение*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за максимальное значение}.$$

По показателю 4.1 перевод фактических результатов в баллы производится по каждой программе набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, с учетом значений приведенных в табл. 5:

- если *Фактическое значение* ≥ *Максимальное значение*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за максимальное значение};$$

- в противном случае

$$\text{Балл} = 0.$$

По показателю 4.2 перевод фактических результатов в баллы производится по каждой программе набора на бюджетные места студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, по следующей формуле с учетом значений приведенных в табл. 5:

- если *Максимальное значение показателя* > *Минимального значения показателя*, то

$$\text{Балл} = (\text{Максимальное значение} - \text{Минимальное значение})$$

$$\times \text{Балл за максимальное значение};$$

- в противном случае

$$\text{Балл} = 0.$$

По показателю 8 перевод фактических результатов в баллы производится по формуле с последующим округлением до десятых:

- если *Фактическое значение* ≤ *Минимальное значение*, то

$$\text{Балл} = 100;$$

если *Минимальное значение* < *Фактическое значение* ≤ *Значение в центральной точке*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл за минимальное значение} - \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Минимальное значение}}{\text{Значение в центральной точке} - \text{Минимальное значение}} \times (\text{Балл за минимальное значение} - \text{Балл в центральной точке});$$

- если *Значение в центральной точке* < *Фактическое значение* < *Максимальное значение*, то

$$\text{Балл} = \text{Балл в центральной точке} - \frac{\text{Фактическое значение} - \text{Значение в центральной точке}}{\text{Максимальное значение} - \text{Значение в центральной точке}} \times (\text{Балл в центральной точке} - \text{Балл за максимальное значение});$$

- если *Фактическое значение* ≥ *Максимальное значение*, то

$$\text{Балл} = 0.$$

Итоговым результатом заведующего кафедрой или декана факультета является результат сложения всех полученных им баллов по каждому из показателей.

Таблица 5

Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов

| Показатель | | Значение показателя | | | Балл | | |
|------------|--|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| № | наименование | минимальное | в центральной точке | максимальное | за минимальное значение | в центральной точке | за максимальное значение |
| 1 | Суммарный SNIP за 3 года на 1 ставку | 0 | 3,5 | 7 | 0 | 100 | 200 |
| 2 | Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, на 1 ставку | 0 | 0,5 | 1 | 0 | 25 | 50 |
| 3 | Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку | 0 | 2,5 млн. руб. | 5,0 млн. руб. | 0 | 75 | 100 |
| 4.1 | Показатель качества набора на бюджетные места- выполнение плана, установленного на текущий учебный год среднего балла ЕГЭ | | | план текущего учебного года | | | 20 |
| 4.2 | Показатель качества набора на бюджетные места- положительная динамика изменения достигнутого среднего балла ЕГЭ за предыдущий учебный год | факт прошлого учебного года | | факт текущего учебного года | | | 5 |
| 5 | Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов | 0 | 15 | 30 | 0 | 25 | 50 |
| 6 | Средняя стартовая заработная плата выпускников | 18000 руб. | 29000 руб. | 40000 руб. | 0 | 50 | 100 |
| 7 | Доля иностранных студентов | 3,5% | 15% | 30% | 0 | 25 | 50 |
| 8 | Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку с учетом удовлетворенности | 600 | 750 | 900 | 100 | 75 | 0 |
| 9 | Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку | 0 руб. | 2,5 млн. руб. | 5,0 млн. руб. | 0 | 50 | 100 |
| 10 | Доля зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей в численности научно-педагогических работников, включая российских граждан – обладателей степени PhD зарубежных университетов | 0% | 15% | 30% | 0 | 50 | 100 |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|----|-----|-----|---|----|----|
| 11 | Доля НИР из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН | 0% | 15% | 30% | 0 | 25 | 50 |
|----|-----------------------------------|----|-----|-----|---|----|----|

2.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности заведующего кафедрой (деканом факультетов) комиссия принимает решение о количестве начисленных каждой кафедре (факультету) баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении заведующим кафедрами (деканам факультетов), набравшим более 130 баллов, соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.

При определении персонального размера стимулирующей выплаты заведующему кафедрой:

- определяется объем средств университета для установления стимулирующих выплат;
- для заведующему кафедрой определяется итоговый балл по сумме ключевых показателей эффективности;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов заведующих кафедрами;
- определяется сумма ежемесячных стимулирующих выплат путем умножения суммы баллов каждого заведующему кафедрой на стоимость одного балла.

Приложение № 2
к Коллективному договору

Председатель объединенной
первичной профсоюзной организации
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Ректор
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

_____ А.С. Аминов

_____ А.Л. Шестаков

« ____ » _____ 2019 г.

« ____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

г. Челябинск, 2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с 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», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при выплате материальной помощи сотрудникам Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» (далее по тексту – Университет), ведущих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.3. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия материальной поддержки работников Университета.

II. Источники средств для оказания материальной помощи работникам

2.1. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда и в соответствии с действующим законодательством самостоятельно определяет направления и порядок использования своих средств, направляемых на материальную помощь работникам.

2.2. Источниками для оказания материальной помощи работникам являются: субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; средства, полученные от приносящей доход деятельности и иные предусмотренные законодательством РФ поступления денежных средств.

2.3. Выплата материальной помощи работникам может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание материальной помощи при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат.

III. Условия оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя ректора Университета.

3.2. Материальная помощь может предоставляться в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение в семье;
- тяжелая болезнь работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- смерть (гибель) близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти (гибели) работника – членам его семьи по их письменному обращению;
- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия;
- при особой нуждаемости работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей;
- в связи с несчастным случаем, аварией.

IV. Заключительные положения

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

СОГЛАСОВАНО:

| | |
|--|------------------|
| Проректор по учебной работе | А.А. Радионов |
| Проректор по учебной работе | А.В. Шмидт |
| Проректор по научной работе | А.А. Дьяконов |
| Проректор по экономическим и финансовым вопросам | Л.И. Бойкова |
| Проректор по международной деятельности | О.Н. Ярошенко |
| Проректор по информатизации | Л.Б. Соколинский |
| Проректор по внеучебной работе и молодежной политике | В.В. Бурматов |
| Проректор по административно-хозяйственной работе и строительству | В.А. Трофимычев |
| Главный бухгалтер | О.Н. Щербинина |
| Начальник юридического управления | Е.Е. Шведова |
| Начальник управления по работе с кадрами | Т.В. Милосердова |