



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО работников и обучающихся ЯГПУ им. К.Д. Ушинского Общероссийского профсоюза образования

Н.А. Пятунина

2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

М.В. Груздев

2024 г.

Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

(утвержденное ректором университета 21 января 2014 года, принятое на заседании Ученого совета университета 21 января 2014 года № 8)

1. В связи с совершенствованием системы оплаты труда внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (далее Положение об оплате труда):

1.1. Изложить пункт 3.1.1 раздела III Положения об оплате труда в следующей редакции:

«3.1.1. Заработная плата включает в себя:

- оклад по должности согласно профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н),

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Размеры окладов по должностям профессорско-преподавательского состава:

Наименование должности	Квалификационный уровень	Должностной оклад (руб.)
ассистент	1	37 241
старший преподаватель	2	41 074
доцент	3	46 004
профессор	4	52 263
заведующий кафедрой	5	54 767
декан факультета (директор института)	6	59 148

1.2. Изложить раздел IV Положению об оплате труда в следующей редакции
«IV. Компенсационные выплаты

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

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

б) 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);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К такой дополнительной работе относится в том числе работа по заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Размер выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), наставника в учебных группах, выполнение поручения по организации практики студентов, выполнение поручения по организации учебно-методической работы на факультете, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, устанавливаются в Приложении № 5 к настоящему Положению.

4.5. В настоящем Положении под сверхурочной работой понимается 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.

За сверхурочную работу работникам устанавливается оплата исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в следующих размерах:

- за первые два часа сверхурочной работы - в полуторном размере;
- за последующие часы сверхурочной работы - в двойном размере.

Указанные доплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

4.6. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере. Доплата за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере и порядке, определенном в пункте 1 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.10. Начисление и выплата доплат и надбавок, указанных в настоящем разделе, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.».

1.3. Дополнить раздел V Положения об оплате труда пунктами 5.7, 5.8 следующего содержания:

«5.7. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ:

- наличие ученой степени кандидата наук – 2 000 рублей в месяц или за наличие ученой степени доктора наук – 4 000 рублей в месяц (при наличии оснований работнику устанавливается наибольшая из указанных в данном абзаце выплата);

- наличие ученого звания доцента – 2 000 рублей в месяц или за наличие ученого звания профессора – 4 000 рублей в месяц (при наличии оснований работнику устанавливается наибольшая из указанных в данном абзаце выплата).

Право на выплату за наличие ученой степени кандидата наук и ученой степени доктора наук возникает со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче соответствующего диплома.

5.8. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат приказом ректора может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.».

1.4. Изложить Приложение № 1 к Положению об оплате труда в следующей редакции:

«Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский

Показатели и критерии эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета, размер стимулирующих выплат, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат указанным категориям работников

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Приложением производятся следующим работникам из числа профессорско-преподавательского состава:

- имеющим разработанные рабочие программы и фонды оценочных средств по преподаваемым дисциплинам;
- зарегистрированным от имени университета в базе данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

1.2. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Приложением производятся следующим научным работникам:

- зарегистрированным от имени университета в базе данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

1.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера назначаются на определенный срок по итогам работы за предшествующий учебный год – отчетный период.

Единовременные выплаты стимулирующего характера назначаются по факту выполнения соответствующего показателя эффективности деятельности на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

1.4. Работнику, трудовой договор с которым расторгнут в течение периода, на который установлены стимулирующие выплаты, или переведенному на иную должность, для которой назначение данных стимулирующих выплат не предусмотрено, соответствующие ежемесячные выплаты производятся пропорционально времени, отработанному в должности, по которой осуществлено назначение стимулирующих выплат.

1.5. При назначении выплат стимулирующего характера показатели и критерии эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета учитываются однократно.

2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников

Таблица № 1

№ п/п	Критерий	Требования к результату работы	Период установлен ия выплаты/пе риод осуществле ния выплаты	Размер ежемеся чной/еди новремен ной выплаты
	показатель	Работа с обучающимися и методическая работа		
1.	Руководство научной работой обучающихся по	Наличие не менее двух публикаций научных работ обучающегося (обучающихся) по программам	учебный год/	1000 рублей

	программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	бакалавриата, специалитета, магистратуры в изданиях ВАК Минобрнауки России	ежемесячно	
показатель		Научная работа		
2.	Публикации в журналах из перечня ведущих научных журналов, рекомендованных ВАК Минобрнауки России	Ассистент, старший преподаватель: наличие публикации без соавторства, за исключением публикации со студентом	учебный год/ ежемесячно	2000 рублей за каждую публикацию
		Доцент: наличие публикаций без соавторства, за исключением публикации со студентом	учебный год/ ежемесячно	2000 рублей за каждые 2 публикации
		Профессор: наличие публикаций без соавторства, за исключением публикации со студентом	учебный год/ ежемесячно	2000 рублей за каждые 3 публикации
3.	Опубликование монографий, учебников, учебных пособий	Подготовка и издание монографии (без соавторов) объемом не менее 10 п.л. и тиражом не менее 500 экз. или учебника/учебного пособия с грифом Минобрнауки России или Федерального учебно-методического объединения (без учета переизданий)	учебный год/ ежемесячно	1000 рублей за каждую монографию
4.	Индекс Хирша в российском индексе научного цитирования (далее РИНЦ)	4 – для работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, не имеющих ученой степени; 5 – для кандидата наук; 6 – для доктора наук	учебный год/ ежемесячно	1000 рублей
5.	Публикации в Scopus или Web of Science, ВАК, входящие в ядро РИНЦ	2 публикации и с количеством соавторов не более трех	учебный год/ ежемесячно	4000 рублей за каждые две публикации
6.	Руководство научными и (или) инновационными проектами	Научное руководство научными и (или) инновационными проектами, грантами, государственными работами, государственным	учебный год/ ежемесячно	1000 рублей за каждый проект

		заданием с внешним финансированием (далее именуемые проект)		
7.	Научное руководство аспирантами, (соискателями), докторантами	Научное руководство аспирантом, соискателем, докторантом, которому присуждена ученая степень кандидата наук или ученая степень доктора наук, подтвержденная приказом Минобрнауки России	учебный год/ ежемесячно	1000 рублей за каждого
8.	Исполнение обязанностей председателя диссертационного совета	Подготовка и проведение 1 заседания совета, проведение заседания по лишению ученой степени	единовремено	2000 рублей
9.	Исполнение обязанностей ученого секретаря диссертационного совета	Подготовка и проведение 1 заседания совета, проведение заседания по лишению ученой степени	единовремено	3000 рублей
10.	Подготовка отзыва ведущей организации о диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	Подготовка 1 отзыва	единовремено	2000 рублей
11.	Подготовка отзыва ведущей организации о диссертации на соискание ученой степени доктора наук	Подготовка 1 отзыва	единовремено	3000 рублей
12.	Подготовка федеральными экспертами экспертизы программ цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования	Подготовка 1 экспертизы	единовремено	1000 рублей

3. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего кафедрой

3.1. Заведующие кафедрами в порядке, предусмотренном настоящим Приложением, назначаются стимулирующие выплаты, предусмотренные в Таблице № 1.

3.2. За эффективность деятельности заведующему кафедрой устанавливается дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата в размере 5000 рублей при выполнении совокупности показателей и критериев, указанных в Таблице № 2.

Таблица № 2

№ п/п	Критерий	Требования к качеству/результативности	Период выплаты
показатель		Осуществление мероприятий, направленных на выполнение лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности	
1.	Поддержка преподавания дисциплин в электронной информационной образовательной среде Университета	Обеспечение соотношения количества дисциплин, по которым созданы ЭК (с учетом коэффициента категории курса) от общего числа дисциплин кафедры в процентном выражении: от 5% до 10% дисциплин - 3 балла; от 11% до 30% дисциплин - 4 балла; свыше 30% дисциплин - 5 баллов. Количество начисленных баллов за разработку ЭК умножается на коэффициент категории курса, который определяется в соответствии с Регламентом создания учебных электронных курсов (онлайн-курсов) в СДО Moodle (Приложение 1 к Положению о порядке применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ от 02.06.2020): 3 категория – коэффициент 1,2 2 категория – коэффициент 1,5 1 категория – коэффициент 1,75. При наличии нескольких курсов разных категорий коэффициент определяется следующим образом: сумма коэффициентов категорий курсов делится на количество категорий.	

		При количестве дисциплин, реализуемых кафедрой от 40 до 99 дисциплин дополнительно начисляется 1 балл; от 100 дисциплин дополнительно начисляются 3 балла. Обеспечение соотношения штатных научно-педагогических работников (НПР), в том числе работающих по совместительству, успешно завершивших программы дополнительного профессионального образования «Цифровая мастерская педагога», «Цифровая трансформация образования» от общего количества штатных НПР, в том числе работающих по совместительству, работающих в соответствующем структурном подразделении в процентном выражении: от 10% до 20% НПР – 3 балла; от 21% до 40% НПР – 4 балла; от 41% и более НПР – 5 баллов	
	В целом по показателю должно быть набрано не менее 8 баллов		
показатель		Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности работников кафедры	
2.	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus, публикаций в изданиях ВАК Минобрнауки России	2 публикации в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus, на 2 штатные ставки по должности профессора и 2 публикации в изданиях ВАК на 2 штатные ставки по должности доцента	
показатель		осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры	
3.	Обеспечение доли штатных ставок, занятых работниками из числа профессорско-преподавательского состава (далее ППС), имеющих ученую степень и/или ученое звание, в общем количестве ставок по кафедре	не менее 60%	

4.	Обеспечение доли работников из числа ППС кафедры, работающих на условиях внешнего совместительства, в общей численности работников ППС кафедры	не более 15% в течение учебного года с учетом требований к кадровому обеспечению реализации ОП, определяемых соответствующим ФГОС ВО	Учебный год
5.	Доля сотрудников, ведущих научную, учебно-методическую и практическую работу, соответствующую профилям преподаваемых дисциплин	в соответствии с требованиями к кадровому обеспечению реализации ОП, определяемыми соответствующим ФГОС ВО, но не менее 75% сотрудников	
показатель		Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры	
6.	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы	не менее 55 000 рублей на каждую штатную ставку ППС на кафедре в течение учебного года	

4. Показатели и критерии эффективности деятельности декана факультета и директора института

4.1. Деканам факультетов, директорам институтов в порядке, предусмотренном настоящим Приложением, назначаются стимулирующие выплаты, предусмотренные в Таблице № 1.

4.2. При условии выполнения не менее 8 показателей качества и результативности профессиональной деятельности, указанных в Таблице № 3, декану факультета и директору института устанавливается дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата в размере 40 % должностного оклада, при выполнении не менее 10 показателей – 50 % должностного оклада, при выполнении 14 показателей – 60 % должностного оклада.

Таблица № 3

№ п/п	Критерий	Требования к результативности	к	Период выплаты
-------	----------	-------------------------------	---	----------------

показатель		осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности
1.	обеспечение соотношения работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее ППС) и обучающихся на факультете/в институте	1:12 – по очной форме обучения 1:35 – по заочной форме обучения (в течение учебного года)
2.	обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов факультета/института, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров за счет бюджетных средств и на основании договоров об образовании	Не менее 60 баллов
показатель		выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников факультета/института
3.	доля студентов, не имеющих академической задолженности по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС факультета/института	Не менее 90% по итогам каждого семестра
4.	сохранность контингента студентов	Не менее 97 % по итогам каждого учебного года по каждой из форм обучения
показатель		осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности работников факультета/института
5.	обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus, в изданиях ВАК Минобрнауки России	Не менее 2-х публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus, на 2 штатные ставки по должности профессора и не менее 2-х публикаций в изданиях ВАК Минобрнауки России на 2 штатные ставки по должности доцента

6.	проведение научных конференций	Проведение международной или всероссийской конференции по каждому направлению подготовки	Учебный год
показатель		осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей факультета/института	
7.	обеспечение доли штатных ставок, занятых работниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по факультету/институту	Не менее 60% в течение учебного года	
8.	обеспечение доли работников из числа ППС факультета/института, работающих на условиях внешнего совместительства, в общей численности работников ППС факультета/института	не более 15% в течение учебного года	
9.	Обеспечение повышения квалификации работников из числа ППС	Своевременное (не реже 1 раза в 3 года) проведение повышения квалификации, соответствие профессиональной подготовки ППС профилю преподаваемых дисциплин	
показатель		осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности факультета/института	
10.	доля иностранных граждан среди студентов, обучающихся по образовательным программам, реализуемым на факультете/ в институте	Не менее 2 % в течение учебного года	
11.	доля студентов, обучающихся по образовательным программам в зарубежных образовательных организациях высшего образования не менее семестра в рамках академической мобильности	Не менее 1 % в течение учебного года	

показатель		осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников факультета
12.	обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года по окончании обучения в университете	Не менее 70 % по итогам учебного года
13.	обеспечение доли выпускников очной формы обучения, зарегистрированных в службе занятости Ярославской области	Менее 1,3 % по итогам учебного года
показатель		осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности факультета/института
14.	обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения научно-исследовательских работ и научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	Не менее 55 000 рублей на каждую штатную ставку ППС и научного работника факультета/института в течение учебного года
15.	обеспечение финансовых поступлений от приносящей доход деятельности	Не менее 55 000 рублей на каждую штатную ставку ППС и научного работника в течение учебного года
16.	Обеспечение своевременной оплаты обучающимися факультета/института образовательных услуг и платы за проживание в студенческих общежитиях	Наличие задолженность по оплате не более 10 % в учебном году

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам

5.1. Стимулирующие выплаты, указанные в Таблицах №№ 1-3, устанавливаются в следующем порядке:

5.1.1. Научно-педагогические работники в сроки, определяемые ректором Университета, проводят самоанализ на соответствие показателям и критериям эффективности деятельности.

5.1.2. Результаты самоанализа, оформленные письменно, вместе с подтверждающими документами и материалами представляются факультетской комиссии

по выплатам стимулирующего характера (далее факультетская комиссия), состав и регламент деятельности которой определяются ректором Университета.

5.1.3. Факультетская комиссия на основании рассмотрения представленных результатов самоанализа и подтверждающих документов принимает решение об утверждении, в том числе в части, и (или) об отказе в утверждении, в том числе в части, данных результатов и представляет их экспертной комиссии по выплатам стимулирующего характера Университета (далее экспертная комиссия), состав которой определяет ученый совет университета, регламент деятельности определяется ректором университета.

5.1.4. Решение об отказе в утверждении результата самоанализа работника, в том числе в части, должно быть мотивированным.

5.1.5. Экспертная комиссия рассматривает представленные решения факультетской комиссии с приложенными материалами и на их основании готовит на имя ректора университета соответствующее представление.

5.1.6. В случае необходимости уточнения информации и (или) сведений по итогам самоанализа работника факультетская комиссия и (или) экспертная комиссия вправе запросить необходимые для принятия решения документы и (или) сведения, подтверждающие соответствие показателям и критериям эффективности деятельности, как у самого работника, так и у других работников/структурных подразделений университета.

5.1.7. Стимулирующие выплаты назначаются приказом ректора в пределах фонда оплаты труда на основании представления экспертной комиссии.

5.2. Работник, отказавшийся от проведения самоанализа на соответствие показателям и критериям эффективности деятельности либо не представивший результат самоанализа, не может претендовать на выплаты стимулирующего характера, указанные в Таблицах №№ 1-3.

5.3. Оценка эффективности деятельности работника, трудовой договор с которым был расторгнут до окончания отчетного периода, не проводится, стимулирующие выплаты не назначаются.

5.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за неполный месяц осуществляются пропорционально отработанному времени.».

1.5. Изложить Приложение № 2 к Положению об оплате труда в следующей редакции:

«Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Форма самоанализа деятельности на соответствие количеству критериев оценки качества и (или) результативности профессиональной деятельности работника из числа профессорско-преподавательского состава/ научного работника

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комиссии _____ факультета
по выплатам стимулирующего характера

_____/_____
«__» _____ 20__ года

Самоанализ деятельности на соответствие количеству критериев оценки качества и (или) результативности профессиональной деятельности работника из числа профессорско-преподавательского состава/ научного работника

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки качества и (или) результативности профессиональной деятельности	Отметка о выполнении
1.	Руководство научной работой обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	
2.	Публикации в журналах из перечня ведущих научных журналов, рекомендованных ВАК Минобрнауки России	
3.	Опубликование монографий, учебников, учебных пособий	
4.	Индекс Хирша в РИНЦ	
5.	Публикации в Scopus или Web of Science, ВАК, входящие в ядро РИНЦ	
6.	Руководство научными и (или) инновационными проектами	
7.	Научное руководство аспирантами, соискателями, докторантами	».

1.6. Дополнить Положение об оплате труда Приложением № 5 следующего содержания:

«Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Размер выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей

п/п	Вид выплаты: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за дополнительную работу)	Объем дополнительной работы	Период установления выплаты	Размер ежемесячной выплаты
1.	Выполнение обязанностей заместителя декана факультета по учебной работе по очной форме обучения	При контингенте студентов 300 человек и менее	период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	15000 рублей
		При контингенте студентов от 301 до 500 человек (включительно)		20000 рублей

		При контингенте студентов более 500 человек		25000 рублей
2.	Выполнение обязанностей заместителя декана факультета по учебной работе по заочной и (или) очно-заочной формам обучения	При контингенте студентов 300 человек и менее	период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	10000 рублей
		При контингенте студентов от 301 до 500 человек (включительно)		13000 рублей
		При контингенте студентов более 500 человек		16000 рублей
3.	Выполнение обязанностей заместителя декана факультета по воспитательной работе	При контингенте студентов 300 человек и менее	период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	11000 рублей
		При контингенте студентов от 301 до 500 человек (включительно)		14000 рублей
		При контингенте студентов более 500 человек		17000 рублей
4.	Выполнение обязанностей наставника в учебных группах	При контингенте студентов, закрепленных за наставником 25 человек и менее	период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	2000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 26 – 50 человек		4000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 51 – 75 человек		6000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 76 – 100 человек		8000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 101 – 125		10000 рублей

		человек		
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 126 – 150 человек		12000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 151 – 175 человек		14000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 176 – 200 человек		16000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником более 200 человек		18000 рублей
5.	Выполнение поручения по организации на факультете практики студентов	При контингенте студентов 600 человек и менее	период фактического выполнения поручения, определяемый в соответствии с приказами	9000 рублей
		При контингенте студентов от 601 до 1000 человек (включительно)		12000 рублей
		При контингенте студентов более 1000 человек		15000 рублей
6.	Выполнение обязанностей заместителя декана факультета по научной работе		период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	10000 рублей
7.	Выполнение обязанностей заместителя декана факультета по профориентационной работе		период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	5000 рублей

8.	Выполнение поручения по организации учебно-методической работы на факультете		период фактического выполнения поручения, определяемый в соответствии с приказами	5000 рублей
----	--	--	---	-------------

2. Настоящие изменения в Положение об оплате труда вступают в силу с момента их принятия ученым советом и утверждения ректором.


СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор



А.М. Ходырев

Проректор по воспитательной работе и молодежной политике



В.П. Завойстый

Проректор по учебной работе



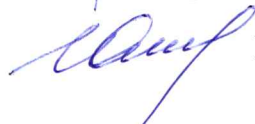
Д.Е. Палатников

Заместитель ректора



Т.И. Потолов

Главный бухгалтер



Ю.Н. Шелемнева

Начальник управления кадрового и организационного обеспечения



Л.В. Коняева

Начальник юридического отдела



Е.С. Белозерова

Настоящие изменения в Положение об оплате труда приняты на заседании ученого совета университета 2 сентября 2024 г., протокол № 1.

Ученый секретарь



Ю.С. Никифоров