

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

СОГЛАСОВАНО

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



Н.А. Пятунина

«03» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании ученого совета университета
протокол от 23 декабря 2024 № 05
Ректор ЯГПУ им. К.Д. Ушинского



М.В. Груздев

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

Ярославль

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда, систему материального стимулирования и поощрения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (далее соответственно - работники, университет, работодатель).

1.2. Целью настоящего Положения является организация понятной для всех работников системы оплаты труда в университете, мотивация к труду и повышение материальной заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечение качественных результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в университете как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием на основании заключенных с ними трудовых договоров, а также работающих в университете на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда работника понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2. Система и размеры оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения труда работника в соответствии с произведенными им затратами труда или с его результатом.

2.2. В университете устанавливается повременная система оплаты труда.

2.3. Повременная система оплаты труда - система, при которой размер заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учитываемого в таблице.

2.4. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы);

- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.6. Размеры окладов работников устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.7. Ректор в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). К повышающим коэффициентам относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, интенсивности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии) в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

- повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности данного подразделения для всего университета, независимо от профиля его деятельности.

Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный срок и на неопределенное время.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются приказом ректора в том числе по представлению руководителей структурных подразделений.

2.8. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (при условии, что работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности)).

2.9. Размер оплаты педагогической работы на условиях почасовой оплаты устанавливается ректором университета. Размер почасовой оплаты педагогической работы по основным образовательным программам рассчитывается планово-экономическим отделом и утверждаются приказом ректора. Размер почасовой оплаты педагогической работы по дополнительным образовательным программам устанавливается приказом ректора в соответствии со сметами.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 № 2 к настоящему Положению.

3.5. 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.

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

3.7. 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.

3.8. 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), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, 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.

3.9. 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).

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

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников университета за выполненную работу, а также стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

4.4. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным работникам (далее научно-педагогические работники) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по итогам работы за отчетный период, под которым подразумевается предыдущий учебный год. Показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников, требования к результату работы, период установления выплаты/период осуществления выплаты и размер ежемесячной/единовременной выплаты, а также требования к документам, подтверждающим достижения и порядок их предоставления устанавливаются в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

4.6. Работникам университета, в том числе из числа профессорско-преподавательского состава, за высокие результаты работы, качество выполнения работ по поручению непосредственного руководителя или руководства университета в соответствии с видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 4.1 настоящего Положения, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем, указанным в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается ректором университета на основании рекомендаций комиссии по стимулирующим надбавкам, принимаемых с учетом характера и качества выполненной работы, степени участия работника в достигнутом результате.

4.7. За непрерывный стаж работы в университете работникам устанавливается ежемесячная надбавка в следующих размерах:

800 рублей – за стаж работы от 5 лет;

1 200 рублей – за стаж работы от 10 лет;

1 600 рублей – за стаж работы от 15 лет.

Право на выплату (повышение выплаты) за непрерывный стаж работы в университете возникает со дня достижения соответствующего стажа. Надбавки за непрерывный стаж работы не суммируются.

4.8. 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.

5. Выплаты социального характера

5.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера:

- материальная помощь;
- выплаты к профессиональным праздникам;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходу работника на пенсию.

5.2. Под материальной помощью в настоящем Положении понимается помощь (в денежной или вещевой форме), оказываемая работникам университета, в связи с наступлением чрезвычайных жизненных обстоятельств.

5.3. Материальная помощь может быть оказана работникам университета при наличии финансовой возможности в связи с наступлением следующих обстоятельств:

- похорон близких родственников;
- необходимости дорогостоящего лечения;
- хищения имущества;
- гибели имущества в результате пожара, наводнения, воздействия иных природных или техногенных обстоятельств;
- в других экстренных и чрезвычайных ситуациях.

5.4. Выплата материальной помощи производится при предоставлении работником документов, подтверждающих наступление обстоятельства, являющегося основанием для выплаты материальной помощи.

6. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы (распоряжения), утвержденные ректором университета.

6.3. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, размера иных сумм, начисленных работнику, размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в кассе университете либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 19 числа каждого месяца - за фактически отработанное время (выполненную работу) в первой половине месяца (с 1 по 15 число);

- 4 числа месяца, следующего за расчетным, - за фактически отработанное время (выполненную работу) во второй половине месяца (с 16-го по 30 или 31 (28 или 29 - в феврале)).

6.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

6.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.12. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.13. Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции.

6.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.16. В случае, если сумма среднего заработка работника оказывается ниже суммы заработной платы, которая была бы начислена работнику, исходя из текущих условий оплаты его труда в периоде, когда он был направлен в командировку, такому работнику помимо сохраняемого в соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ среднего заработка производится доплата до величины заработной платы, которая была бы начислена ему во время командировки, если бы он не был направлен в данную командировку.

6.17. При прекращении трудового договора окончательный расчет с работником производится в последний день его работы.

6.18. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7. Индексация заработной платы

7.1. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется работодателем путем увеличения окладов (должностных окладов).

8. Ответственность работодателя

8.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2025.

9.2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» с 01.01.2014, утвержденное ректором 21.01.2014, дополнения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» с 01.01.2014, утвержденные ректором 23.01.2015, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные ректором 06.06.2017, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные ректором 19.09.2017, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные ректором 21.12.2017, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные ректором 23.04.2019, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные на заседании ученого совета 01.09.2020, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные на заседании ученого совета 01.09.2021, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные на заседании ученого совета 01.09.2022, приказ «Об установлении стимулирующих надбавок» от 10.01.2023 г. № 14-ОК, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные на заседании ученого совета 01.09.2023, Изменения в Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», утвержденные ректором 02.09.2024.

9.3. Настоящее Положение подлежит доведению до сведения работников университета.

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 по кадровому и
организационному обеспечению



Л.В. Коняева

Начальник юридического отдела

Е.С. Белозерова

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Размеры окладов работников университета

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Наименование должностей	Размер оклада, рублей
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников			
1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.1.	1 квалификационный уровень	- медицинская сестра	22440
1.2.	2 квалификационный уровень		23517
1.3.	3 квалификационный уровень		25326
1.4.	4 квалификационный уровень		27136
1.5.	5 квалификационный уровень		28944
2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2.1.	1 квалификационный уровень		39141
2.2.	2 квалификационный уровень	- врач терапевт	43745
2.3.	3 квалификационный уровень		48350
2.4.	4 квалификационный уровень		52955
3. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
	Квалификационный уровень не установлен	- заместитель директора санатория-профилактория	51804
3.1.	1 квалификационный уровень	- директор санатория-профилактория	57561
3.2.	2 квалификационный уровень		62165
II. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)			
4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
4.1.	1 квалификационный уровень	- концертмейстер	27465
4.2.	2 квалификационный уровень		28122

III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования			
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
5.1.	1 квалификационный уровень	- диспетчер факультета; - специалист по учебно-методической работе; - учебный мастер	24011
5.2.	2 квалификационный уровень	- специалист по учебно-методической работе II категории; - учебный мастер II категории	25820
5.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории; - ведущий специалист по учебно-методической работе; - тьютор; учебный мастер I категории	28287
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
6.1.	Квалификационный уровень не установлен	- заместитель начальника отдела информационно-аналитического обеспечения; - заместитель начальника отдела контроля и управления реализацией образовательных программ; - заместитель начальника отдела организационно-методического обеспечения; - заместитель начальника отдела реализации воспитательных практик и молодежных проектов; - заместитель начальника отдела реализации программ дополнительного профессионального образования; - заместитель начальника отдела стратегического планирования; - заместитель начальника отдела маркетинга и договорной работы; - заместитель начальника психологической службы университета; заместитель начальника отдела «Студенческое исследовательское бюро»; - заместитель начальника учебно-научного производственного центра «Лютово»; - заместитель начальника центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников;	35227

		<ul style="list-style-type: none"> - заместитель руководителя добровольческого центра «Добро.Центр ЯГПУ»; - заместитель руководителя научно-методического центра сопровождения педагогических работников «Центр трансфера образовательных технологий «Новая дидактика»; - заместитель руководителя Технопарка универсальных педагогических компетенций; - заместитель руководителя Ярославского центра регионального литературоведения; - заместитель начальника отдела организационного и методического обеспечения; 	
6.2.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням)	<ul style="list-style-type: none"> - ассистент; - заведующий кабинетом; - заведующий лабораторией; - заведующий лабораториями; - начальник отдела информационно-аналитического обеспечения; - начальник отдела контроля и управления реализацией образовательных программ - начальник отдела организационно-методического обеспечения; - начальник отдела маркетинга и договорной работы; - начальник отдела реализации воспитательных практик и молодежных проектов; - начальник отдела реализации программ дополнительного профессионального образования; - начальник отдела стратегического планирования; - начальник психологической службы университета; - начальник отдела «Студенческое исследовательское бюро»; - начальник учебно-научного производственного центра «Лютово»; - начальник центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников; - начальник штаба гражданской обороны; - помощник проректора; - помощник ректора; - начальник отдела 	39141

		<p>организационного и методического обеспечения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководитель добровольческого центра «Добро.Центр ЯГПУ»; - руководитель научно-методического центра сопровождения педагогических работников «Центр трансфера образовательных технологий «Новая дидактика»; - руководитель производственной практики; - руководитель Технопарка универсальных педагогических компетенций; - руководитель Ярославского центра регионального литературоведения 	
6.3.	Квалификационный уровень не установлен	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель директора студенческих общежитий; - заместитель начальника международного отдела; - заместитель начальника отдела аспирантуры и докторантуры; - заместитель руководителя Педагогического технопарка «КВАНТОРИУМ имени А.А. Ухтомского»; - заместитель руководителя центра допрофессиональной подготовки «Гимназия К.Д. Ушинского»; - заместитель директора библиотеки 	36838
6.4.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - старший преподаватель; - директор студенческих общежитий; - начальник международного отдела; - начальник отдела аспирантуры и докторантуры; - руководитель Педагогического технопарка «КВАНТОРИУМ имени А.А. Ухтомского»; - руководитель центра допрофессиональной подготовки «Гимназия К.Д. Ушинского»; - директор фундаментальной библиотеки 	43169
6.5.	Квалификационный уровень не установлен	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель начальника управления информатизации; - заместитель начальника учебно-методического управления; - заместитель начальника управления молодежной политики; - заместитель начальника управления по бухгалтерскому 	42430

		учету и финансово-экономическому контролю (по финансовому и налоговому контролю); - заместитель директора учебно-методического и научного объединения «Ботанический сад»	
6.6.	3 квалификационный уровень	- доцент; - начальник управления информатизации; - начальник управления по кадровому и организационному обеспечению; - начальник учебно-методического управления; - начальник управления молодежной политики; - советник при ректорате; - ученый секретарь; - директор учебно-методического и научного объединения «Ботанический сад»	48351
6.7.	4 квалификационный уровень	- профессор	54929
6.8.	5 квалификационный уровень	- заведующий кафедрой; - директор представительства	57561
6.9.	Квалификационный уровень не определен	- заместитель директора института развития кадрового потенциала; - заместитель директора института педагогики и психологии	55949
6.10.	6 квалификационный уровень	- декан; - директор института развития кадрового потенциала; - директор института педагогики и психологии	62165
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации			
7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»			
7.1.	1 квалификационный уровень	- корректор;	22440
7.2.	2 квалификационный уровень		
7.3.	3 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
7.4.	1 квалификационный уровень		
7.5.	2 квалификационный уровень	редактор	27794
7.6.	3 квалификационный уровень		

V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок			
8. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
8.1.	1 квалификационный уровень	- техник	22440
8.2.	2 квалификационный уровень		22640
8.3.	3 квалификационный уровень		23024
8.4.	4 квалификационный уровень	- лаборант	24504
9. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
9.1.	1 квалификационный уровень	- инженер (научный)	25820
9.2.	2 квалификационный уровень	- инженер-химик	27958
9.3.	3 квалификационный уровень		30260
9.4.	4 квалификационный уровень		32562
10. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
10.1.	1 квалификационный уровень	- младший научный сотрудник; - научный сотрудник	39141
	Квалификационный уровень не определен	- заместитель начальника отдела аналитической разработки и контроля качества; - заместитель начальника отдела научных исследований; - заместитель начальника отдела обеспечения качества; - заместитель начальника фармакологических исследований; - заместитель начальника отдела фармацевтической разработки	40407
10.2.	2 квалификационный уровень	- старший научный сотрудник; - начальник отдела аналитической разработки и контроля качества; - заведующий виварием; - заведующий лабораторией; - начальник отдела научных исследований; - начальник отдела обеспечения качества; - начальник отдела фармакологических исследований; - начальник отдела фармацевтической разработки	44897
10.3.	3 квалификационный уровень	- ведущий научный сотрудник	50654
10.4.	Квалификационный уровень не определен	- заместитель директора центра трансфера фармацевтических технологий им. М.В. Дорогова	50768
10.5.	4 квалификационный уровень	- главный научный сотрудник; - директор центра трансфера фармацевтических технологий им.	56409

		М.В. Дорогова	
10.6.	5 квалификационный уровень		62165
VI. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
11.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		22440
12.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	- аккомпаниатор; - культорганизатор	23517
13.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	- библиограф; - библиограф II категории; - библиограф I категории; - ведущий библиограф; - библиотекарь; - библиотекарь II категории; - библиотекарь I категории; - ведущий библиотекарь	26972
14.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	- заведующий отделом; - заведующий сектором	30590
VII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
15. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
15.1.	1 квалификационный уровень	- архивист; - комендант (вечерний); - паспортист; - экспедитор по перевозке грузов	22440
15.2.	2 квалификационный уровень	- ведущий архивист	22665
16. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
16.1.	Квалификационный уровень не установлен	- заместитель начальника отдела оперативной работы;	22440
16.2.	1 квалификационный уровень	- лаборант; - секретарь-администратор; - техник	22695
16.3.	2 квалификационный уровень	- заведующий складом; - заведующий хозяйством; - начальник отдела оперативной	24833

		работы; - старший лаборант	
16.4.	3 квалификационный уровень	- заведующий общежитием; - заведующий столовой;	26806
16.5.	4 квалификационный уровень	- мастер участка	28122
16.6.	5 квалификационный уровень	- начальник гаража	29931
17. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
17.1.	1 квалификационный уровень	- бухгалтер; - бухгалтер-кассир; - документовед; - инженер; - инженер по техническому надзору за строительством; - инженер-программист; - программист; - психолог; - специалист; - специалист по охране труда и комплексной безопасности; - экономист	32234
17.2.	2 квалификационный уровень	- бухгалтер II категории; - документовед II категории; - инженер II категории; - инженер-программист II категории; - программист II категории; - экономист II категории	34865
17.3.	3 квалификационный уровень	- бухгалтер I категории; - документовед I категории; - инженер I категории; - инженер-программист I категории; - программист I категории; - экономист I категории	36838
17.4.	4 квалификационный уровень	- ведущий бухгалтер; - ведущий документовед; - ведущий инженер; - ведущий инженер-программист; - ведущий программист; - ведущий специалист по мобилизационной работе; - ведущий специалист по воинскому учету и бронированию граждан; - ведущий экономист	39305
17.5.	5 квалификационный уровень	- главный инженер; - главный юрист	42430
18. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
18.1.	Квалификационный уровень не установлен	- заместитель начальника материального отдела;	41147

		<ul style="list-style-type: none"> - заместитель начальника отдела информационных ресурсов; - заместитель начальника отдела кадров; - заместитель начальника отдела комплексной безопасности; - заместитель начальника отдела материально-технического обеспечения и развития; - заместитель начальника отдела образовательных информационных технологий; - заместитель начальника отдела по капитальному и текущему ремонту зданий; - заместитель начальника отдела по обеспечению управления имуществом комплексом; - заместитель начальника отдела по сопровождению закупочной и иной приносящей доход деятельности; - заместитель начальника отдела сопровождения систем управления; - заместитель начальника отдела технического обслуживания вычислительной техники; - заместитель начальника отдела финансово-налоговых и кассовых операций; - заместитель начальника патентно-информационного отдела; - заместитель начальника планово-экономического отдела; - заместитель начальника расчетного отдела; - заместитель начальника редакционно-издательского отдела; - заместитель начальника специального отдела; - заместитель начальника электротехнического отдела; - заместитель начальника юридического отдела; - заместитель начальника технического отдела; - заместитель начальника отдела мультимедийных технологий; - заместитель начальника хозяйственно-эксплуатационного отдела 	
18.2.	I квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - начальник материального отдела; - начальник отдела информационных ресурсов; - начальник отдела кадров; 	45719

		<ul style="list-style-type: none"> - начальник отдела комплексной безопасности; - начальник отдела материально-технического обеспечения и развития; - начальник отдела образовательных информационных технологий; - начальник отдела по капитальному и текущему ремонту зданий; - начальник отдела по обеспечению управления имуществом комплексом; - начальник отдела по сопровождению закупочной и иной приносящей доход деятельности; - начальник отдела сопровождения систем управления; - начальник отдела технического обслуживания вычислительной техники; - начальник отдела финансово-налоговых и кассовых операций; - начальник патентно-информационного отдела; - начальник планово-экономического отдела; - начальник расчетного отдела; - начальник редакционно-издательского отдела; - начальник специального отдела; - начальник электротехнического отдела; - начальник юридического отдела; - начальник технического отдел; - начальник отдела мультимедийных технологий; - начальник хозяйственно-эксплуатационного отдела 	
18.3.	2 квалификационный уровень		47858
18.4.	3 квалификационный уровень		50653
VIII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих			
19. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
19.1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - дворник; - гардеробщик; - горничная; - кастелянша; - кладовщик; - кухонный рабочий; - переплетчик; - подсобный рабочий; - рабочий зеленого хозяйства; 	22440

		- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - сторож; - уборщик производственных и служебных помещений; - швейцар	
19.2.	2 квалификационный уровень		22640
20. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
20.1.	1 квалификационный уровень	- водитель автомобиля	23024
20.2.	2 квалификационный уровень	- маляр; - плотник; - повар; - слесарь-ремонтник; - столяр; - штукатур; - электромонтажник по освещению и осветительным приборам; - электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	24669
20.3.	3 квалификационный уровень	- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; - печатник	27136
20.4.	4 квалификационный уровень		29602

IX. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства			
21. Профессиональная квалификационная группа работников сельского хозяйства третьего уровня			
21.1	1 квалификационный уровень	- ветеринарный врач	25820

Приложение № 2 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	4000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 26 – 50 человек		6000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 51 – 75 человек		8000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 76 – 100 человек		10000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 101 – 125 человек		12000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 126 – 150 человек		14000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 151 – 175 человек		16000 рублей
		При контингенте студентов, закрепленных за наставником 176 – 200 человек		18000 рублей

		При контингенте студентов, закрепленных за наставником более 200 человек		20000 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	До 600 человек	период фактического выполнения обязанностей, определяемый в соответствии с приказами	9000 рублей
		От 601 до 1000		10000 рублей
		От 1001		11000 рублей
8.	Выполнение поручения по организации учебно-методической работы на факультете		период фактического выполнения поручения, определяемый в соответствии с приказами	5000 рублей

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Стимулирующие выплаты научно-педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы

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. Выплаты стимулирующего характера назначаются на определенный срок, как правило, по итогам работы за предшествующий учебный год – отчетный период.

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 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 установления выплаты/период осуществления выплаты	Размер ежемесячно й/единовременной выплаты
	показатель	Работа с обучающимися и методическая работа		

1.	Руководство научной работой обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры	Наличие не менее двух публикаций научных работ обучающегося (обучающихся) по программам бакалавриата и магистратуры в изданиях ВАК Минобрнауки России			учебный год/ежемесячно	1000 рублей
показатель		Научная работа				
2.	Публикации в журналах из перечня ведущих научных журналов, рекомендованных ВАК Минобрнауки России	Ассистент, старший преподаватель: одна публикация (без соавторства за исключением публикации со студентом)	Доцент: две публикации (без соавторства за исключением публикации со студентом)	Профессор: три публикации (без соавторства за исключением публикации со студентом)	учебный год/ежемесячно	2000 рублей
3.	Опубликование монографий, учебников, учебных пособий; составление и (или) научное редактирование сборников научных статей	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
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 или цитирования в Scopus или Web of Science, ВАК,	2 публикации и с количеством соавторов не более трёх			учебный год/ежемесячно	4000 рублей

	входящие в ядро РИНЦ			
6.	Руководство научными и (или) инновационными проектами	Научное руководство научными и (или) инновационными проектами, грантами, государственными работами, государственным заданием с внешним финансированием	учебный год/ ежемесячно	1000 рублей
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
8.	Исполнение обязанностей председателя диссертационного совета	Подготовка и проведение 1 заседания совета, проведение заседания по лишению ученой степени	единовременно	2000 рублей
9.	Исполнение обязанностей ученого секретаря диссертационного совета	Подготовка и проведение 1 заседания совета, проведение заседания по лишению ученой степени	единовременно	3000 рублей
10.	Подготовка отзыва ведущей организации о диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	Подготовка 1 отзыва	единовременно	2000 рублей
11.	Подготовка отзыва ведущей организации о диссертации на соискание ученой степени доктора наук	Подготовка 1 отзыва	единовременно	3000 рублей
12.	Подготовка федеральными экспертами	Подготовка 1 экспертизы	единовременно	1000лей

экспертизы программ цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования			
--	--	--	--

3. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего кафедрой

3.1. Заведующим 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.

№ п/п	Критерий	Требования к результативности	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	Учебны й год
6.	проведение научных конференций	Проведение международной или всероссийской конференции по каждому направлению подготовки	
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.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Перечень стимулирующих выплат работникам университета

№ п/п	Критерий	Размер, рублей
1.	Выполнение важных и особо важных работ	не более двух должностных окладов
2.	Сложность и напряженность работы	не более двух должностных окладов
3.	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	не более двух должностных окладов
4.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственной-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета	не более двух должностных окладов
5.	По результатам окончания учебного года, семестра	не более двух должностных окладов
6.	По результатам окончания календарного года, квартала	не более двух должностных окладов
7.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета и непосредственной организацией и проведением учебного процесса	не более двух должностных окладов
8.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании	не более двух должностных окладов
9.	Внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе	не более двух должностных окладов
10.	Достижение студентами, аспирантами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	не более двух должностных окладов
11.	Стабильность и повышение качества обучения	не более двух должностных окладов
12.	Подготовка призеров, олимпиад, конкурсов	не более двух должностных окладов
13.	Использование здоровье сберегающих технологий	не более двух должностных окладов
14.	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях)	не более двух должностных окладов

15.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета	не более двух должностных окладов
16.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	не более двух должностных окладов
17.	Повышение эффективности и качества учебного процесса в целях стимулирования профессионального роста	не более двух должностных окладов
18.	Качество выполнения научно-исследовательской работы	не более четырех должностных окладов