



МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ОмГПУ»)

П Р И К А З

29.12.2020

№ 01-04/172

Об утверждении Положения об оплате труда работников ОмГПУ (с изменениями от 09.03.2021, от 28.06.2021, от 08.09.2021)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», коллективным договором ОмГПУ, иными нормативными правовыми актами, с учетом мнения выборного органа Общественной первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ОмГПУ согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Управлению финансов и контроля начисление заработной платы работников ОмГПУ производить в соответствии с настоящим приказом.

3. Директору филиала ОмГПУ в г. Таре (далее – филиал) Берестовской Л.П. производить начисление заработной платы работникам филиала в соответствии с настоящим приказом.

4. Деканам факультетов, директору института дополнительного образования, заведующим кафедрами, начальникам отделов, руководителям иных структурных подразделений ОмГПУ обеспечить:

1) собственное ознакомление и ознакомление подчиненных работников с Положением об оплате труда работников ОмГПУ под подпись в листах ознакомления по форме согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

2) передать оформленные листы ознакомления в отдел кадров в срок до 15.02.2021.

5. Центру информатизации опубликовать настоящий приказ на официальном сайте ОмГПУ.

6. Общему отделу довести настоящий приказ до сведения всех руководителей структурных подразделений ОмГПУ.

7. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

Ректор

И.И. Кротт

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает условия и порядок оплаты труда работников ОмГПУ, фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОмГПУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), порядок, виды и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Соотношение должностей работников ОмГПУ, предусмотренных штатным расписанием ОмГПУ, с ПКГ осуществляется в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами, в том числе приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

1.3. Система оплаты труда работников ОмГПУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений коллективного договора ОмГПУ;
- мнения выборного органа Общественной первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

1.4. Фонд оплаты труда работников ОмГПУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников ОмГПУ представляют собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение всего объема трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе всех видов работы педагогических работников), предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, иными локальными правовыми актами, за календарный месяц либо за норму часов в неделю, год (иной период) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются ОмГПУ самостоятельно с учетом требований законодательства РФ в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах и конкретизируются в трудовых договорах с работниками ОмГПУ, локальных правовых актах ОмГПУ, настоящем Положении.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ по соответствующей ПКГ устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему уровню ПКГ, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ОмГПУ.

2.6. Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается ниже на 5% – 20% ниже оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

2.7. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения не может быть ниже должностных окладов работников соответствующего структурного подразделения, не относящихся к должностям руководителей.

2.8. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Установление заработной платы, порядок и место ее выплаты, ограничение удержаний из заработной платы, исчисление и иные связанные с заработной платой вопросы регулируются, в том числе статьями 135 – 142 Трудового кодекса РФ.

2.10. В соответствии с коллективным договором ОмГПУ заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 19 и 4 числа.

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

3. Компенсационные выплаты

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

3.2. Работникам ОмГПУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

5) иные выплаты (надбавки), предусмотренные законодательством РФ, настоящим Положением, другими локальными правовыми актами ОмГПУ.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Работодатель обязуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором ОмГПУ и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников ОмГПУ применяется районный коэффициент в соответствии с законодательством РФ.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон.

Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана, а также временно отсутствующего работника – проректора, декана, директора института, заведующего кафедрой, начальника управления, начальника отдела, руководителя иного структурного подразделения, устанавливается независимо от срока отсутствия основного работника пропорционально отработанному периоду времени.

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников (кроме декана, директора института, заместителя декана, заведующего кафедрой) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере до 100% должностного оклада работника, который временно исполняет соответствующие обязанности.

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника из категории вспомогательного или административно-управленческого персонала без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере до 100% должностного оклада отсутствующего работника.

Размер доплаты при исполнении обязанностей заместителя декана, а также временно отсутствующего работника – декана, директора института, заведующего кафедрой, устанавливается в следующем размере:

- 1) доплата за исполнение обязанностей декана:
 - при наличии приведенного контингента обучающихся до 300 человек – в сумме 10 000 рублей;
 - при наличии приведенного контингента обучающихся от 301 человека – в сумме 15 000 рублей;
- 2) за исполнение обязанностей директора института устанавливается доплата в размере 15 000 рублей;
- 3) доплата за исполнение обязанностей заместителя декана – в сумме 8 000 рублей;
- 4) доплата за заведование кафедрой:
 - при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры менее 10 ставок – в сумме 5 000 рублей;
 - при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры более 10 ставок – в сумме 6 500 рублей.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае наличия должности заместителя отсутствующего работника. Работник, замещающий должность заместителя временно отсутствующего работника, исполняет его обязанности без указанной доплаты.

3.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором, локальным правовым актом.

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

3.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый отработанный час в период с 22-00 часов до 6-00 часов в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), сотрудникам, работающим в ночное время.

3.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством РФ, в том числе постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников ОмГПУ, допущенных к государственной тайне на постоянной основе за исключением военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел РФ,

органов уголовно-исполнительной системы и органов принудительного исполнения РФ), выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями:

- имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50% – 75% должностного оклада;
- имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30% – 50% должностного оклада;
- имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10% – 15% должностного оклада, без проведения проверочных мероприятий, - 5% – 10% должностного оклада.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники ОмГПУ имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

3.7. Работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности, устанавливается надбавка при наличии товарно-материальных ценностей, находящихся на ответственном учете у материально-ответственного лица, на сумму:

- до 100 000 рублей – стимулирующая надбавка не назначается;
- от 100 000 до 500 000 рублей – в размере 3% от должностного оклада;
- от 500 000 до 1 000 000 рублей – в размере 6% от должностного оклада;
- от 1 000 000 до 1 500 000 рублей – в размере 9 % от должностного оклада;
- свыше 1 500 000 рублей – в размере 12 % от должностного оклада.

3.8. Сотрудникам, работающим на кассовых аппаратах с денежными средствами, устанавливается надбавка в размере от 3% до 12% должностного оклада.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников ОмГПУ по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

4.2. Работникам ОмГПУ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет отдельным категориям работников ОмГПУ в соответствии с настоящим Положением;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные выплаты (надбавки), предусмотренные законодательством РФ, локальными правовыми актами ОмГПУ, настоящим Положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом ректора ОмГПУ в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных ОмГПУ на оплату труда работников, в следующем порядке:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, непосредственно подчиненных ректору, - единолично ректором;

- руководителям структурных подразделений ОмГПУ, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

- работникам структурных подразделений ОмГПУ – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованному с курирующим проректором (при наличии).

Основанием для издания приказа ректора об установлении (назначении) стимулирующей выплаты работнику является служебная записка соответствующего должностного лица, согласованная распорядительной резолюцией ректора.

При установлении стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в служебной записке в обязательном порядке указываются причины и конкретные показатели для установления (назначения) стимулирующей выплаты конкретному работнику.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам филиала устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора филиала, а директору филиала – на основании приказа ректора.

4.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.6. В ОмГПУ установлена ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работникам за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10% должностного оклада, от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада, от 10 лет и выше – 20% должностного оклада.

В стаж работы сотрудников структурных подразделений ОмГПУ по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

4.7. Надбавка за наличие почетных званий «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», устанавливается работникам ОмГПУ в сумме 2000 рублей;

- в наименовании которых содержится слово «Народный» - в сумме 2800 рублей;

- за звание действительного члена академии наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, – в сумме 3000 рублей;

- за звание члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, – в сумме 2000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из наибольших оснований.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы (далее – премии) за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОмГПУ;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОмГПУ;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении особо важных работ и срочных работ;

- интенсивность и напряженность работы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода, за который назначена премия, работник утрачивает право на получение премии по итогам работы за соответствующий период.

Премия по итогам работы выплачивается единовременно.

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Система оплаты труда по категориям должностей работников

5.1. В штатном расписании ОмГПУ предусмотрены должности работников следующих категорий:

- основной персонал;

- вспомогательный персонал;

- административно-управленческий персонал.

5.2. Основной персонал – работники ОмГПУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ОмГПУ целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

В ОмГПУ к основному персоналу относятся:

- педагогические работники в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678;

- научные работники в соответствии с перечнем должностей научных работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937.

5.3. Вспомогательный персонал – работники ОмГПУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ОмГПУ целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

5.4. Административно-управленческий персонал – работники ОмГПУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ОмГПУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ОмГПУ.

5.5. Оплата труда педагогических работников, отнесенных к *профессорско-преподавательскому составу*, а также *научных работников* состоит из нижеследующих составных частей.

5.5.1. Должностной оклад или ставка заработной платы, размер которого(ой) является фиксированным.

5.5.2. Стимулирующие выплаты:

1) надбавка за эффективную работу (приложение № 2 к настоящему Положению);

2) надбавка за наличие почетных званий;

3) доплата за выполнение научных исследований;

4) премии по итогам работы;

5) иные стимулирующие выплаты.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат (надбавок), связанных с эффективностью работы, для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и иных категорий работников устанавливаются в соответствии с Порядком оценки эффективности работы работников в ОмГПУ (приложение № 2 к настоящему Положению).

В целях поддержки молодых специалистов устанавливаются ежемесячные доплаты в размере 5000 рублей на следующих условиях:

- возраст не старше 35 лет;

- на период прохождения обучения по образовательной программе магистратуры или образовательной программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (далее – аспирантура), но не более 5 лет с даты трудоустройства в ОмГПУ. В случае завершения обучения в аспирантуре без защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, период выплаты ежемесячной доплаты может быть продлен по решению ректора до защиты указанной диссертации, но не более 2 лет с даты отчисления из аспирантуры.

5.5.3. Компенсационные выплаты:

1) надбавка за исполнение обязанностей декана, директора института, заместителя декана, за заведование кафедрой;

2) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

3) иные компенсационные выплаты.

5.6. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы *среднего профессионального образования*, состоит из нижеследующих составных частей.

5.6.1. Размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размером средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

5.6.2. Стимулирующие надбавки:

1) за стаж педагогической работы:

- до 5 лет (включительно) – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 5 лет до 14 лет (включительно) – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 14 лет до 20 лет (включительно) – 30% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 20 лет – 40% от тарифной ставки заработной платы;

2) за квалификационную категорию:

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;

- первая квалификационная категория – 20 % от тарифной ставки заработной платы;

- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

3) надбавка за наличие почетных званий;

4) премии по итогам работы;

5) иные стимулирующие выплаты.

5.6.3 Компенсационные выплаты:

1) за выполнение обязанностей куратора учебной группы – в размере 5000 рублей;

2) за руководство предметными (цикловыми) комиссиями – в размере 1500 рублей;

3) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

4) иные компенсационные выплаты.

5.7. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы *общего образования*, состоит из нижеследующих составных частей.

5.7.1 Размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

5.7.2. Стимулирующие надбавки:

1) за стаж педагогической работы:

- до 5 лет (включительно) – 10% от тарифной ставки заработной платы;
- свыше 5 лет до 14 лет (включительно) – 20% от тарифной ставки заработной платы;
- свыше 14 лет до 20 лет (включительно) – 30% от тарифной ставки заработной платы;
- свыше 20 лет – 40% от тарифной ставки заработной платы;

2) за квалификационную категорию:

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 20% от тарифной ставки заработной платы;
- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

3) за реализацию инновационных программ «Лицей» - 15% от тарифной ставки заработной платы;

4) надбавка за наличие почетных званий;

5) премии по итогам работы;

6) иные стимулирующие выплаты.

5.7.3. Компенсационные выплаты:

1) за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 5000 рублей;

2) за проверку письменных работ – 10% от учебной нагрузки учителя по предметам русский язык, математика, иностранные языки;

3) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

4) иные компенсационные выплаты.

5.8. Зарботная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре,

заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Правительством РФ.

Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера определяется с учетом установленного учредителем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ОмГПУ в порядке, установленном законодательством РФ.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера ректору осуществляются по решению учредителя, если иное не установлено законодательством РФ.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10% – 30% ниже должностного оклада ректора, установленного учредителем, если иное не установлено законодательством РФ.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются проректорам и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с законодательством РФ.

5.9. Оплата труда работников ОмГПУ по категориям должностей вспомогательного и административно-управленческого персонала состоит из следующих частей:

- 1) должностной оклад или ставка заработной платы, размер которого(ой) является фиксированным;
- 2) компенсационные выплаты, предусмотренные в разделе 3 настоящего Положения;
- 3) стимулирующие выплаты (надбавки), предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

5.10. Система оплаты труда работников в филиале ОмГПУ в г. Таре определяется в зависимости от категории должностей работников в соответствии с настоящим Положением.

6. Прочие выплаты из фонда оплаты труда

6.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с законодательством РФ и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты осуществляется педагогическими работниками, в том числе штатными работниками ОмГПУ, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (для штатных работников).

6.2. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам ОмГПУ может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается по приказу ректора на основании письменного заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью и необходимостью длительного лечения, при тяжелом материальном положении работника, по другим уважительным причинам. Размер материальной помощи определяется приказом ректора.

6.3. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам ОмГПУ могут производиться единовременные выплаты в размере 5000 рублей к юбилейным датам: 50-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию.

6.4. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ) работодатель вправе в соответствии с частью 5 статьи 178 Трудового кодекса РФ в пределах фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности произвести выплату единовременной компенсации в размере двукратного среднего месячного заработка работника. Стороны трудового договора могут согласовать срок ее выплаты.

6.5. В ОмГПУ может использоваться оплата деятельности в связи с заключением договоров гражданско-правового характера в соответствии с законодательством РФ.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами как состоящими, так и не состоящими в штате ОмГПУ.

Договоры могут заключаться с работниками ОмГПУ независимо от категории персонала с использованием формы договора о возмездном оказании услуг, которая утверждается приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником деятельности (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения, условия оплаты.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды деятельности, не противоречащие уставу ОмГПУ, законодательству РФ.

6.6. Работникам ОмГПУ, заработная плата которых составляет ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается на календарный год доплата до минимального размера оплаты труда на основании приказа ректора.

(Таблица 1)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 217н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

Минимальный оклад - 22000

Должность	Ученое звание	Ученая степень	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
1 квалификационный уровень				
ассистент			1,0000	22000
ассистент		к/н	1,2000	26400
19 361,00				
старший преподаватель			1,0500	23100
старший преподаватель		к/н	1,3000	28600
3 квалификационный уровень				
доцент			1,3000	28600
доцент	доцент		1,3500	29700
доцент		к/н	1,5500	34100
доцент	доцент	к/н	1,6300	35860
доцент	профессор		1,4100	31020
доцент		д/н	1,9900	43780
доцент	доцент	д/н	2,0000	44000
4 квалификационный уровень				
профессор			1,4100	31020
профессор	доцент		1,5000	33000
профессор	профессор		1,5400	33880
профессор	доцент	к/н	1,7600	38720
профессор	профессор	к/н	1,9400	42680
профессор		д/н	2,3400	51480
профессор	доцент	д/н	2,3800	52360
профессор	профессор	д/н	2,4200	53240
5 квалификационный уровень				
заведующий кафедрой	доцент	к/н	1,8500	40700
заведующий кафедрой	доцент	д/н	2,5100	55220
заведующий кафедрой	профессор	д/н	2,5100	55220
6 квалификационный уровень				
декан факультета		к/н	2,2000	48400
директор института		к/н	2,3800	52360
декан факультета		д/н	2,6400	58080
директор института		д/н	2,8200	62040

(Таблица 2)

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Минимальный оклад - **17596**

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
1 квалификационный уровень		
заведующий кабинетом	1,0000	17596
заведующий лабораторией	1,0000	17596
помощник проректора	1,0000	17596
ученый секретарь совета филиала ОмГПУ в г. Таре	1,0000	17596
помощник директора	1,0000	17596
помощник ректора	1,0000	17596
2 квалификационный уровень		
начальник отдела аспирантуры и докторантуры	1,1003	19361
начальник учебно-методического отдела	1,1003	19361
начальник отдела международного сотрудничества	1,1003	19361
3 квалификационный уровень		
директор издательства	1,4500	25 515
директор библиотеки	1,4500	25 515
ученый секретарь ученого совета	1,4500	25 515
ответственный секретарь приемной комиссии	1,4500	25 515
директор академического лицея	1,8499	32 551
директор университетского колледжа	2,2504	39 598
начальник управления	2,2504	39 598
6 квалификационный уровень		
директор филиала ОмГПУ в г. Таре	2,5002	43 993

(Таблица 3)

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

Минимальный оклад - **8 240,00**

Должность	Требования	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
1 квалификационный уровень			
диспетчер факультета	ср/о, без стажа	1,0000	8 240
учебный мастер	в/о, без стажа	1,0000	8 240
специалист по учебно-методической работе	в/о, без стажа	1,1000	9 064
2 квалификационный уровень			
старший диспетчер факультета	ср/о, стаж до 3 лет	1,1000	9 064
учебный мастер 2 категории	в/о, стаж до 3 лет	1,1000	9 064
специалист по учебно-методической работе 2 категории	в/о, стаж до 3 лет	1,2000	9 888
3 квалификационный уровень			
учебный мастер 1 категории	в/о, стаж свыше	1,2000	9 888
специалист по учебно-методической работе 1 категории	в/о, стаж свыше 3 лет	1,3000	10 712

(Таблица 4)

**Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих"**

**Профессиональные квалификационные группы
Общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Минимальный оклад -

8 240,00

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
архивариус	1,00	8 240
дежурный	1,00	8 240
комендант	1,00	8 240
паспортист	1,00	8 240
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
администратор	1,10	9 064
лаборант	1,10	9 064
секретарь руководителя	1,10	9 064
техник	1,10	9 064
2 квалификационный уровень		
заведующий архивом	1,15	9 476
заведующий хозяйством	1,15	9 476
старший лаборант	1,15	9 476
3 квалификационный уровень		
заведующий общежитием	1,20	9 888
4 квалификационный уровень		
механик	1,20	9 888
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
бухгалтер	1,30	10 712
документовед	1,30	10 712
инженер	1,30	10 712
инженер-лаборант	1,30	10 712
инженер по охране труда	1,30	10 712
инженер по охране окружающей среды (эколог)	1,30	10 712
инженер-энергетик	1,30	10 712
инженер-сметчик	1,30	10 712
менеджер	1,30	10 712
программист	1,30	10 712
переводчик	1,30	10 712
социолог	1,30	10 712
специалист по защите информации	1,30	10 712
специалист по связям с общественностью	1,30	10 712
специалист по кадрам	1,30	10 712
специалист по имуществу	1,30	10 712
специалист	1,30	10 712
экономист	1,30	10 712
электроник	1,30	10 712
юрисконсульт	1,30	10 712

2 квалификационный уровень			
бухгалтер	2 категория	1,40	11 536
документовед	2 категория	1,40	11 536
инженер	2 категория	1,40	11 536
инженер-лаборант	2 категория	1,40	11 536
инженер по охране труда	2 категория	1,40	11 536
инженер по охране окружающей среды (эколог)	2 категория	1,40	11 536
инженер-энергетик	2 категория	1,40	11 536
инженер-сметчик	2 категория	1,40	11 536
менеджер	2 категория	1,40	11 536
программист	2 категория	1,40	11 536
переводчик	2 категория	1,40	11 536
социолог	2 категория	1,40	11 536
специалист по военно-учетной работе	3 категория	1,40	11 536
специалист по защите информации	2 категория	1,40	11 536
специалист по связям с общественностью	2 категория	1,40	11 536
специалист по кадрам	2 категория	1,40	11 536
специалист по имуществу	2 категория	1,40	11 536
специалист	2 категория	1,40	11 536
экономист	2 категория	1,40	11 536
электроник	2 категория	1,40	11 536
юрисконсульт	2 категория	1,40	11 536
3 квалификационный уровень			
бухгалтер	1 категория	1,50	12 360
документовед	1 категория	1,50	12 360
инженер	1 категория	1,50	12 360
инженер-лаборант	1 категория	1,50	12 360
инженер по охране труда	1 категория	1,50	12 360
инженер по охране окружающей среды (эколог)	1 категория	1,50	12 360
инженер-энергетик	1 категория	1,50	12 360
инженер-сметчик	1 категория	1,50	12 360
менеджер	1 категория	1,50	12 360
программист	1 категория	1,50	12 360
переводчик	1 категория	1,50	12 360
социолог	1 категория	1,50	12 360
специалист по военно-учетной работе	2 категория	1,50	12 360
специалист по защите информации	1 категория	1,50	12 360
специалист по связям с общественностью	1 категория	1,50	12 360
специалист по кадрам	1 категория	1,50	12 360
специалист по мобилизационной работе	1 категория	1,50	12 360
специалист по имуществу	1 категория	1,50	12 360
специалист	1 категория	1,50	12 360
экономист	1 категория	1,50	12 360
электроник	1 категория	1,50	12 360
юрисконсульт	1 категория	1,50	12 360

4 квалификационный уровень			
бухгалтер	ведущий	1,60	13 184
документовед	ведущий	1,60	13 184
инженер	ведущий	1,60	13 184
инженер-лаборант	ведущий	1,60	13 184
инженер по охране труда	ведущий	1,60	13 184
инженер по охране окружающей среды (эколог)	ведущий	1,60	13 184
инженер-энергетик	ведущий	1,60	13 184
инженер-сметчик	ведущий	1,60	13 184
менеджер	ведущий	1,60	13 184
программист	ведущий	1,60	13 184
переводчик	ведущий	1,60	13 184
социолог	ведущий	1,60	13 184
специалист по военно-учетной работе	ведущий	1,60	13 184
специалист по защите информации	ведущий	1,60	13 184
специалист по связям с общественностью	ведущий	1,60	13 184
специалист по кадрам	ведущий	1,60	13 184
специалист по мобилизационной работе	ведущий	1,60	13 184
специалист по имуществу	ведущий	1,60	13 184
специалист	ведущий	1,60	13 184
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	ведущий	1,60	13 184
экономист	ведущий	1,60	13 184
электроник	ведущий	1,60	13 184
юрисконсульт	ведущий	1,60	13 184
5 квалификационный уровень			
главный специалист по мобилизационной работе		1,80	14 832
заместитель главного бухгалтера филиала ОмГПУ в г. Таре		1,90	15 656
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень			
заместитель начальника отдела (планово-экономический отдел)		1,9000	15 656
заместитель директора (центр дополнительного профессионального образования)		2,0250	16 686
заместитель начальника отдела (учебно-методический отдел)		2,1147	17 425
заместитель директора библиотеки		2,9416	24 239
заместитель директора (университетский колледж)		3,8444	31 678
заместитель начальника управления (Управление внеучебной работы)		3,8471	31 700
заместитель начальника управления, главного бухгалтера - начальник отдела		4,5653	37 618
Заместитель начальника управления, главного бухгалтера		4,5653	37 618
руководитель		2,0000	16 480
руководитель службы охраны труда		2,0000	16 480
начальник отдела		2,0000	16 480
директор		2,2500	18 540

(Таблица 5)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"

Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Минимальный оклад - 8 240,00

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
дворник	1,00	8 240	
кастелянша	1,00	8 240	
уборщик помещений	1,00	8 240	
подсобный рабочий	1,00	8 240	
рабочий по ремонту зданий	1,00	8 240	
2 квалификационный уровень			
дворник	старший	1,10	9 064
кастелянша	старший	1,10	9 064
уборщик помещений	старший	1,10	9 064
подсобный рабочий	старший	1,10	9 064
рабочий по ремонту зданий	старший	1,10	9 064
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности профессии рабочих второго уровня"			
2 квалификационный уровень			
слесарь-сантехник	1,30	10 712	
электромонтер	1,30	10 712	
3 квалификационный уровень			
водитель	1,40	11 536	
высококвалифицированный рабочий	1,40	11 536	

(Таблица 6)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 N 342н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

Минимальный оклад - 8 240,00

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
2 квалификационный уровень		
редактор	1,60	13 184
художественный редактор	1,60	13 184
3 квалификационный уровень		
главный редактор	2,00	16 480

(Таблица 7)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251 Н

"Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии""

Должности работников культуры, искусства и кинематографии

Минимальный оклад - 8 240,00

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
библиотекарь	1,10	9 064
библиограф	1,10	9 064
ведущий методист библиотеки	1,20	9 888
главный библиотекарь	1,30	10 712
главный библиограф	1,35	11 124
Профессионально квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
заведующий сектором библиотеки	1,35	11 124
заведующий отделом библиотеки	1,40	11 536
заведующий библиотеки	1,60	13 184
звукорежиссер	1,60	13 184

(Таблица 8)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников сферы научных исследований и разработок

Минимальный оклад - 11 704,00

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад на 01.10.2021	
Профессиональная квалификационная группа "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"			
1 квалификационный уровень			
младший научный сотрудник	б/с	1,0000	11 704
научный сотрудник	б/с	1,4381	16 831
2 квалификационный уровень			
старший научный сотрудник	к/н	2,2841	26 733
3 квалификационный уровень			
ведущий научный сотрудник	д/н	3,5247	41 253
4 квалификационный уровень			
заведующий научно-исследовательской лабораторией		3,6869	43 151

(Таблица 9)

Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Минимальный оклад -

8 240,00

Должность	Повыш. коэф.	Оклад на 01.10.2021	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
педагог дополнительного образования	1,10	9 064	
социальный педагог	1,10	9 064	
3 квалификационный уровень			
мастер производственного обучения	1,20	9 888	
воспитатель	1,20	9 888	
4 квалификационный уровень			
старший методист	1,25	10 300	
тьютор	1,25	10 300	
учитель-дефектолог	без категории	1,25	10 300
учитель-логопед	без категории	1,25	10 300
учитель-дефектолог	2 категория	1,30	10 712
учитель-логопед	2 категория	1,30	10 712
учитель-дефектолог	1 категория	1,35	11 124
учитель-логопед	1 категория	1,35	11 124
учитель-дефектолог	высшая категория	1,40	11 536
учитель-логопед	высшая категория	1,40	11 536
учитель		1,18750	9 785
преподаватель		1,41432	11 654

ПОРЯДОК оценки эффективности работы работников ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок оценки эффективности работы работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее – Порядок; ОмГПУ или Университет) содержит показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ, показатели оценки эффективности реализации стратегических проектов работниками ОмГПУ, методику формирования оценки эффективности работы работников ОмГПУ, методику расчета стоимости одного балла, методику расчета размера и порядок выплаты стимулирующей надбавки работникам ОмГПУ на основе сформированной оценки эффективности работы сотрудника (далее – стимулирующая надбавка).

1.2. Настоящий Порядок в части показателей оценки эффективности работы работников группы А, Б, В, Д, Е распространяется на научно-педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в ОмГПУ по основному месту работы, по внутреннему совместительству и по совмещению. В части показателей оценки эффективности работы работников группы Г «Стратегические проекты» настоящий Порядок распространяется также и на работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

1.3. Настоящий Порядок не распространяется на следующих работников:

- принятых с испытательным сроком – на период испытания;
- принятых по срочному трудовому договору, заключенному до 2-х месяцев;
- принятых на условиях внешнего совместительства.

2. Показатели эффективности работы работников ОмГПУ

2.1. Оценка эффективности работы каждого научно-педагогического работника ОмГПУ проводится в соответствии с показателями оценки эффективности работы научно-педагогических работников группы А, Б, В и Д (далее – показатели) (приложение к настоящему Порядку) с целью повышения материальной заинтересованности работников Университета в достижении высоких результатов труда, создания благоприятных условий

для стабильного функционирования Университета и распределения стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки качества труда.

2.2. Оценка эффективности работы работников ОмГПУ, принимающих активное участие в реализации стратегических проектов, проводится в соответствии с показателями группы Г (приложение к настоящему Порядку) с целью повышения материальной заинтересованности работников Университета в достижении результатов, закреплённых в Программе развития ОмГПУ.

2.3. Оценка эффективности работы работников, членов научных лабораторий ОмГПУ – победителей конкурса по созданию научных лабораторий ОмГПУ, проводится в соответствии с показателями группы Е (приложение к настоящему Порядку).

3. Комиссия по установлению стимулирующих надбавок научно-педагогическим работникам на основании результатов оценки эффективности работы

3.1. Целью деятельности Комиссии по установлению стимулирующих надбавок научно-педагогическим работникам на основании результатов оценки эффективности работы (далее – Комиссия) является обеспечение функционирования системы стимулирования труда научно-педагогических работников, основанной на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

3.2.1 актуализация системы стимулирования научно-педагогических работников Университета, направленной на повышение качества образовательного, научного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы;

3.2.2 анализ и корректировка сформированных результатов оценки эффективности работы по каждому научно-педагогическому работнику, представившему необходимые сведения о выполнении показателей в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+»;

3.2.3 утверждение размера премиальных баллов научно-педагогическим работникам Университета по результатам выполнения ими целевых показателей эффективности работы;

3.2.4 утверждение общего количества баллов по каждому научно-педагогическому работнику Университета, рассчитанное в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» на основе заполнения научно-педагогическим работником отчётов показателей группы А, Б, В и Д (пункт 4.1 настоящего Порядка) по результатам оценки эффективности работы.

3.3. Основные принципы деятельности Комиссии: объективность, открытость и коллегиальность в принятии решений.

3.4. Общественная первичная профсоюзная организация работников ОмГПУ обеспечивает представительство работников в составе Комиссии.

3.5. Приказом ректора ОмГПУ с учётом предложений первичной профсоюзной организации (представителей) формируется персональный состав Комиссии, в том числе назначается председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии.

3.6. Комиссия осуществляет следующие полномочия:

3.6.1 внесение и утверждение изменений в показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета;

3.6.2 внесение и утверждение изменений в балльную стоимость каждого показателя оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета;

3.6.3 внесение и утверждение изменений в минимальные значения каждого критерия результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников на следующий отчётный период;

3.6.4 принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплаты или отказе в установлении выплаты;

3.6.5 принятие решений об увеличении суммы баллов научно-педагогического работника в исключительных случаях за особые заслуги перед Университетом;

3.6.6 анализ и утверждение результатов оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета.

3.7. Комиссию возглавляет председатель, который осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности и дает поручения членам Комиссии.

3.8. Комиссия проводит заседания по инициативе председателя Комиссии. Заседание Комиссии правомочно при наличии кворума, который составляет не менее двух третей членов состава Комиссии.

3.9. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины присутствующих.

3.10. Заседания оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами Комиссии.

3.11. Материалы и документация, связанная с деятельностью Комиссии, в текущем делопроизводстве хранится у секретаря Комиссии в течение 1 (одного) календарного года и далее передается в общий отдел Университета для организации архивного хранения.

Протоколы заседаний Комиссии подлежат хранению в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения финансовой (бухгалтерской) первичной документации.

3.12. Член Комиссии имеет право:

3.12.1 инициировать запрос необходимых для работы Комиссии материалов и сведений;

3.12.2 вносить предложения по порядку работы Комиссии;

3.12.3 вносить предложения по обсуждаемым вопросам.

3.13. Обязанности членов Комиссии:

3.13.1 соблюдать регламент работы Комиссии;

3.13.2 выполнять поручения председателя Комиссии;

3.13.3 предварительно изучать, представлять другим членам Комиссии материалы, планируемые к обсуждению на заседании Комиссии;

3.13.4 обеспечивать объективность принятия решений.

3.14. Комиссия и её члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку заключений, проектов решений.

3.15. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного коллегиального решения.

4. Методика формирования оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ

4.1. Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников делятся на четыре группы:

- группа показателей А – отчёт «Университетские показатели»;
- группа показателей Б – отчёт «Факультетские показатели»;
- группа показателей В – отчёты «Показатели декана», «Показатели заместителя декана», «Показатели заведующего кафедрой»;
- группа показателей Д ««Воспитательная работа и социальная активность»».

Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ, включенные в каждую группу, и минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников, представлен в приложении к настоящему Порядку.

Поощряются материально только научно-педагогические работники, выполнившие минимальные значения каждого критерия результативности академической и научной

деятельности, предусмотренные для каждой должности научно-педагогических работников.

4.2. Для осуществления оценки эффективности своей работы научно-педагогический работник при выполнении минимальных значений критериев результативности академической и научной деятельности самостоятельно заполняет личный отчет о выполнении показателей в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+».

4.3. Отчёт научно-педагогических работников группы показателей А – «Университетские показатели» заполняется ежегодно согласно плану-графику, утвержденному ректором ОмГПУ (далее – План-график).

Отчёт научно-педагогических работников группы показателей Б – «Факультетские показатели» заполняется ежегодно и может корректироваться в течение года по решению ученого совета факультета.

Отчёты научно-педагогических работников группы показателей В – «Показатели декана», «Показатели заместителя декана», «Показатели заведующего кафедрой» заполняются ежегодно и корректируются не менее одного раза в год согласно Плану-графику.

Отчёты научно-педагогических работников группы показателей Д – «Воспитательная работа и социальная активность» заполняются не менее одного раза в год согласно Плану-графику.

Научно-педагогическому работнику, активно работающему на нескольких факультетах, в соответствии со служебной запиской декана факультета в отчёте «Факультетские показатели» может быть доступно введение мероприятий, соответствующих разным факультетам.

4.4. Научно-педагогические сотрудники, принятые в течение года на работу, получают доступ в программный модуль «ОмГПУ: Стимулирование+» по служебной записке руководителя структурного подразделения. Принятые работники заполняют личные отчёты о выполнении показателей оценки эффективности работы научно-педагогических работников в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Порядка.

Вновь принятым работникам на основании служебной записки руководителя структурного подразделения восстанавливаются ранее установленные баллы по системе оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ за предыдущий отчетный период.

4.5. Отчёты «Показатели декана», «Показатели заведующего кафедрой», «Показатели заместителя декана» привязаны к должности (исполнение обязанностей)

научно-педагогического работника, открываются и закрываются в личном кабинете научно-педагогического работника программного модуля «ОмГПУ: Стимулирование +» в соответствии со штатным расписанием Университета и приказами ректора. Обновление осуществляется ежемесячно.

Назначенные на должность (исполнение обязанностей) декана получают доступ в программный модуль «ОмГПУ: Стимулирование+» по служебной записке проректора по учебной работе, на должности (исполнение обязанностей) заведующего кафедрой, заместителя декана – по служебной записке декана факультета. Назначенные на должности (исполнение обязанностей) работники заполняют личные отчёты по показателям оценки эффективности работы научно-педагогических работников в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Порядка. Отчёты заполняются на момент вступления в должность (исполнение обязанностей).

Вновь назначенным работникам на должность (исполнение обязанностей) декана на основании служебной записки проректора по учебной работе, а на должности (исполнение обязанностей) заведующего кафедрой, заместителя декана по служебной записке декана факультета восстанавливаются ранее установленные баллы по системе оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ за предыдущий отчетный период.

В случае прекращения полномочий работника по должности (исполнения обязанности) декана, заместителя декана, заведующего кафедрой соответствующий отчёт показателей группы В автоматически закрывается в личном кабинете научно-педагогического работника. Выплаты работникам по показателям группы В прекращаются со следующего месяца после даты прекращения полномочий (исполнения обязанностей) указанных работников.

В случае исполнения обязанностей декана, заведующего кафедрой, заместителя декана в период их отсутствия (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск и т.д.) отчёт показателей группы В заполняется в личном кабинете научно-педагогического работника при условии исполнения обязанностей работником в течение полного календарного месяца.

4.6. Информация, представленная в личных отчётах, которые содержат результаты оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета, подвергается проверке и корректировке руководителями структурных подразделений и структурными подразделениями Университета, курирующими соответствующие направления деятельности, согласно Плану-графику.

При корректировке показателей работники структурных подразделений, проверяющие отчёты преподавателей, указывают причину и фамилию работника, внёсшего корректировку.

4.7. Научно-педагогические работники, балльная оценка эффективности которых подверглась корректировке, могут предоставить в проверяющие структурные подразделения подтверждения по показателям эффективности, подвергшимся корректировке.

4.8. На основании проверенных личных отчетов научно-педагогических работников Центр информатизации в установленном порядке формирует сводный отчет Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ (далее – сводный отчет Университета) по форме, выгружаемой из программного модуля «ОмГПУ: Стимулирование+».

Формирование сводного отчета Университета осуществляется согласно Плану-графику.

Надлежащим образом оформленный сводный отчет Университета передается для дальнейшей работы в Комиссию.

4.9. В случае внесения изменений в отчёты научно-педагогических работников в результате получения подтверждающих документов по результатам оценки эффективности работы научно-педагогических работников или корректировки вычислений показателей при движении списочного состава структурных подразделений в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

5. Установление стимулирующих надбавок работникам ОмГПУ на основании результатов реализации стратегических проектов

5.1. Показатели оценки эффективности реализации стратегических проектов составляют группу Г – «Стратегические проекты», представленную в приложении к настоящему Порядку.

5.2. Отчёты работников группы показателей Г – «Стратегические проекты» доступны руководителям стратегических проектов из числа работников ОмГПУ, относящихся как к научно-педагогическим работникам, так и к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждаемых учёным советом ОмГПУ.

5.3. Список участников стратегического проекта определяет руководитель проекта. Участником стратегического проекта может быть работник ОмГПУ, относящийся как к

научно-педагогическим работникам, так и к административно-управленческому и вспомогательному персоналу. Включение в список участников проекта работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, осуществляется по служебной записке руководителя стратегического проекта. Список участников может корректироваться не чаще одного раза в месяц.

5.4. Информация, представленная в отчёте руководителя проекта, согласовывается ректором или по его поручению проректором ОмГПУ.

Уровень участия работников ОмГПУ в стратегическом проекте определяет руководитель проекта. Балл рассчитывается автоматически в процентах от балла руководителя проекта, который устанавливается ректором ОмГПУ, не чаще одного раза в месяц.

5.5. При формировании Центром информатизации в установленном порядке сводного отчета Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы работников ОмГПУ показатели группы Г – «Стратегические проекты» для научно-педагогических работников суммируются с показателями группы А, Б, В и Д.

5.6. В случае внесения изменений в отчёт «Стратегические проекты» в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

6. Установление стимулирующих надбавок работникам ОмГПУ, участникам научных лабораторий ОмГПУ

6.1. Показатели оценки эффективности реализации научных проектов составляют группу Е – «Научные лаборатории», представленную в приложении к настоящему Порядку.

6.2. Участниками научной лаборатории являются научно-педагогические работники Университета, конкурсная заявка которых победила в конкурсе на создание научной лаборатории согласно Положению о конкурсе по созданию научных лабораторий ОмГПУ.

Количество баллов участникам научной лаборатории ежемесячно определяет руководитель научной лаборатории.

6.3. Информация, представленная в отчёте руководителя научной лаборатории, согласовывается проректором по научной работе.

6.4. При формировании Центром информатизации в установленном порядке сводного отчета Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы

работников ОмГПУ показатели группы Е – «Научные лаборатории» для научно-педагогических работников суммируются с показателями группы А, Б, В, Г и Д.

6.5. В случае внесения изменений в отчёт «Научные лаборатории» в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

7. Методика расчета стоимости одного балла

7.1. В срок до 25 числа текущего месяца общий фонд стимулирующих надбавок работникам ежемесячно уточняется управлением финансов и контроля и определяется стоимость баллов по показателям групп А – Е, которые утверждаются приказом ректора ОмГПУ.

7.2. Расчетная стоимость одного балла может меняться в зависимости от фонда стимулирующих надбавок текущего периода.

7.3. Расчет стоимости одного балла $C_{балл}^S$ осуществляется путём деления фонда стимулирующих надбавок текущего периода конкретной группы показателей (А, Б, В, Г, Д или Е) на сумму утвержденных баллов научно-педагогическим работникам по Университету:

$$C_{балл}^S = \frac{\Phi_{стим.}^S}{\sum_i B_i^S},$$

где $\Phi_{стим.}^S$ – фонд стимулирующих надбавок текущего периода по группе S (А, Б, В, Г, Д или Е); B_i^S – сумма утвержденных баллов по группе S (А, Б, В, Г, Д или Е) i -му работнику по результатам оценки эффективности; $\sum_i B_i^S$ – сумма утвержденных баллов по результатам оценки эффективности всех научно-педагогических работников Университета.

8. Методика расчета размера и порядок выплаты стимулирующей надбавки

8.1. Количество баллов по показателям группы А, Б, В, Г, Д и Е рассчитывается в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» автоматически в соответствии с методикой расчёта, определённой для каждого показателя в приложении к настоящему Порядку.

8.2. Расчет индивидуального размера стимулирующей надбавки научно-педагогическому работнику (CH_i) осуществляется путем суммирования всех баллов, полученных фактически по каждой группе показателей А, Б, В, Г, Д и Е, доступной работнику в соответствии с занимаемой должностью:

$$CH_i = CH_i^A + CH_i^B + CH_i^B + CH_i^Г + CH_i^Д + CH_i^E,$$

где $CH_i^A, CH_i^B, CH_i^B, CH_i^Г, CH_i^Д, CH_i^E$ – размер стимулирующих выплат по группам показателей А, Б, В, Г, Д и Е.

Размер стимулирующей выплаты по конкретной группе S рассчитывается путём произведения стоимости одного балла данной группы на сумму фактически полученных баллов:

$$CH_i^S = C_{руб.}^S \cdot B_i^S,$$

где $C_{руб.}^S$ – стоимость одного балла группы $S \in \{A, B, B, Г, Д, E\}$, B_i^S – количество баллов, набранное преподавателем по группе $S \in \{A, B, B, Г, Д, E\}$.

8.3. Назначение и выплата стимулирующих надбавок в соответствии с настоящим Порядком работникам осуществляется за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Стимулирующие надбавки ежемесячно назначаются работникам на основании протокола Комиссии и приказов ректора ОмГПУ, независимо от размера ставки, занимаемой работником, и выплачиваются на основании приказа ректора ОмГПУ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников и минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников

Минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности работников профессорско-преподавательского состава:

Соблюдение требований ФГОС ВО				
Работа в ЭИОС университета (заполнение элементов образовательного портала: РПД + переименованные элементы электронного журнала)			100%	
Курсы повышения квалификации за последние 3 года				
– по информационно-коммуникационным технологиям			1	
– по основам первой помощи			1	
– по работе с лицами с ОВЗ			1	
– по профилю педагогической деятельности			1	
Публикационная активность, соответствующая должности				
Результаты научной и учебно-методической работы по профилю преподаваемых дисциплин:	ассистент	ст. препод.	доцент	профессор
– статья в журнале ВАК, Scopus или Web of Science (с 01.02.2022 г.)	1	1	1	1
– доклад или статья на конференции			1	1
– публикация в издании, индексируемом в базах Scopus или Web of Science (с 01.02.2024 г.)	–	–	1/2	1

Минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности научных работников:

Публикационная активность, соответствующая должности				
Результаты научной и учебно-методической работы по профилю преподаваемых дисциплин:	младший научный сотрудник	научный сотрудник	старший (ведущий) научный сотрудник	заведующий научно-исследовательской лабораторией
– статья в журнале ВАК, Scopus или Web of Science	1	1	1	1
– доклад или статья на конференции			1	1
– публикация в издании, индексируемом в базах Scopus или Web of Science (с 1.02.2024 г.)			0,5	1

Поощряются материально научно-педагогические работники, выполнившие минимальные значения каждого критерия академической и научной деятельности.

**Группа показателей А.
Отчёт «Университетские показатели»**

Университетские показатели ППС

Количество баллов не ограничено.

Показатель	Ограничение	Методика расчёта
Образовательная деятельность		
Разработка новых электронных курсов на образовательном портале ОмГПУ	–	определённый балл за каждый электронный курс с учётом экспертизы
Сопровождение электронных курсов на образовательном портале	–	определённый балл за каждый электронный курс
Учебник, учебное пособие по профилю преподаваемой дисциплины, рекомендованное РИС ОмГПУ, размещенное в ЭБС ОмГПУ	не более 3	с учётом доли участия
Работа в ЭИОС университета (РПД + переименованные элементы электронного журнала + методические материалы + электронный журнал) (до 31.01.2022 г.)	–	определённый балл за каждую дисциплину
Тьютерское сопровождение балльно-рейтинговой системы на кафедре (модератор, академическое консультирование)	–	определённый балл на группу студентов
Научная деятельность		
Статья в журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Sciens, Scopus), заявленная от ОмГПУ (до 31.01.2022 г.)	–	определённый балл за каждую статью без учёта доли участия
Статья в изданиях, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science, Scopus), заявленная от ОмГПУ (Q1 и Q2) (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия (без учета сторонних соавторов)
Статья в изданиях, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science, Scopus), заявленная от ОмГПУ (Q3 и ниже) (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия (без учета сторонних соавторов)
Статья в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК, заявленная от ОмГПУ	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Статья в научных изданиях, включенных в базу данных РИНЦ, заявленная от ОмГПУ	не более 5	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Рецензируемая монография, опубликованная в ведущих отечественных или зарубежных издательствах (>10 п.л., 500 экз.) (до 31.01.2022 г.)	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Рецензируемая монография, опубликованная в зарубежных издательствах (>10 п.л., 500 экз.) (с	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия

01.02.2022 г.)		
Монография, опубликованная в издательстве ОмГПУ (другого вуза России) (до 31.01.2022 г.)	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Монография, опубликованная в отечественном издательстве (включая ОмГПУ) с участием зарубежных авторов (с 01.02.2022 г.)	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Монография, опубликованная в отечественном издательстве (включая издательство ОмГПУ) (с 01.02.2022 г.)	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Руководство студенческой научной работой, опубликованной в сборнике научных трудов (в том числе материалах конференции), заявленная от ОмГПУ (до 31.01.2022 г.)	не более 10	определённый балл за каждую статью
Руководство студенческой научной работой, опубликованной в рецензируемых научных журналах перечня ВАК, заявленная от ОмГПУ (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Руководство студенческой научной работой, опубликованной в научных изданиях, включенных в базу данных РИНЦ / elibrary.ru, заявленная от ОмГПУ (с 01.02.2022 г.)	не более 10	определённый балл за каждую статью с учётом включения в базу РИНЦ или elibrary.ru
Получение патента	–	определённый балл за каждый патент с учётом доли участия
Получение свидетельства о регистрации РИД	–	определённый балл за каждый РИД с учётом доли участия
Научное руководство кандидатской диссертацией, завершившейся защитой в срок	–	определённый балл за каждую диссертацию
Научное руководство диссертацией, завершившейся защитой (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за каждую диссертацию
Подготовка и подача заявки на грант (кроме грантов ОмГПУ) (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за каждую заявку с учётом доли участия
Участие в работе диссертационных советов. Председатель (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за проведение не менее одного заседания в диссертационном совете
Участие в работе диссертационных советов. Ученый секретарь (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за проведение не менее одного заседания в диссертационном совете
Участие в работе диссертационных советов. Член совета (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за участие не менее чем в одном заседании конкретного диссертационного совета
Выполнение кафедрой плана публикационной результативности (с 01.02.2022 г.)	–	определённый балл за выполнение плана
Творческая деятельность		

Персональная выставка в залах Союза художников РФ	–	определённый балл за каждое мероприятие
Персональная выставка в государственных художественных музеях РФ	–	определённый балл за каждое мероприятие
Персональная выставка в государственных художественных музеях зарубежных стран	–	определённый балл за каждое мероприятие
Лауреат (дипломант) международных и (или) всероссийских выставок, конкурсов или фестивалей по направлению искусства	–	определённый балл за каждое мероприятие
Воспитательная работа		
Реализация государственной молодежной политики (до 31.01.2022 г.)	–	с учётом уровня эффективности мероприятия
Премияльные баллы		
Премияльные баллы	–	определяется Комиссией

Количество баллов в отчёте «Университетские показатели», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$B_i^A = \sum_{k=1}^m B_{ik}^A = \sum_{k=1}^m C_k \cdot KD_k,$$

B_{ik}^A – количество баллов, набранных i -ым научно-педагогическим работником за k -ый показатель, C_k – стоимость в баллах k -го показателя, KD_k – количество доказательств по k -му показателю.

Университетские показатели заполняются ежегодно и подтверждаются документами.

Группа показателей Б.

Отчёт «Факультетские показатели»

Общее количество баллов по факультету рассчитывается пропорционально количеству студентов на факультете.

№	Показатель	Ограничение	Методика расчёта
1.	Определяется факультетами	Количество баллов пропорционально количеству студентов на факультете	Балл рассчитывается автоматически с учётом уровня эффективности

Количество баллов в отчёте «Факультетские показатели», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$B_i^B = \frac{Y_i}{\sum Y_i} \cdot \Phi B_{стим}^B,$$

где B_i^B – баллы, Y_i – суммарное количество уровней эффективности преподавателя, $\sum Y_i$ – общее количество уровней эффективности преподавателей факультета, $\Phi B_{стим}^B$ – количество баллов, выделенное на факультет на факультетские показатели.

Показатели определяются факультетом. Количество баллов, которые распределяет каждый факультет, рассчитывается пропорционально приведенному контингенту студентов на факультете. Приведенный контингент определяется по формуле:

$$\Phi B_{стим}^B = St_{очн} + 0,2 \cdot St_{заоч},$$

где $St_{очн}$ – количество студентов очной формы обучения, $St_{заоч}$ – количество студентов заочной формы обучения.

Для общеуниверситетских кафедр расчет количества баллов ведётся, исходя из среднего количества баллов на одну ставку ППС.

Контингент студентов по дополнительному образованию рассчитывается согласно формуле:

$$\Phi B_{стим}^B = 0,05 \cdot Sl_{КПК} + 0,3 \cdot Sl_{ПП},$$

где $Sl_{КПК}$ – контингент слушателей курсов повышения квалификации, $Sl_{ПП}$ – контингент слушателей программ профессиональной переподготовки.

Подтверждений не требуется.

Группа показателей В.

Отчёт «Показатели заведующего кафедрой»

Количество баллов не ограничено

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за кафедрой (ЭИОС)	определённый балл за каждый процент обеспеченности
2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ, реализуемые кафедрой	определённый балл за каждые 10 процентов обеспеченности
3.	Публикации в изданиях, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science, Scopus) (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за выполнение плана ¹
4.	Доля ВКР, выполненных по заказу организаций или предприятий, соответствующих направленности образовательной программы высшего образования (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ ²
5.	Доля программ государственной итоговой аттестации на основе ЕФОМ, % (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за каждый процент
6.	Сохранность контингента студентов магистратуры — соотношение численности студентов 2-го курса очной формы обучения к численности студентов по очной форме обучения, поступивших на 1-й курс по данным года, предшествующих отчетному (без учета внутренних переводов с бюджета на внебюджет) (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ ³
7.	Организация разработки MOOK, размещенного на открытых образовательных платформах (с	определённый балл за курс

¹ План: Количество публикаций = (Кол-во докторов наук + 0,5*Кол-во кандидатов наук)*d. Количество кандидатов и докторов наук определяется на 1 октября отчетного года (независимо от доли ставки), d – процент определенный в дорожной карте Программы развития «Стратегия развития 20.25»: 2021 – 30%; 2022 – 50%; 2023 – 80%; с 2024 – 100%.

² 2021 – 15%; 2022 – 20%; 2023 – 25%; 2024, 2025 – 30%.

³ 2021 – 68%; 2022 – 70%; 2023 – 75%; 2024, 2025 – 80%.

	01.02.2022 г.)	
8.	Реализация массовых открытых онлайн курсов (МООК), разработанных сторонними организациями, в образовательный процесс (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за выполнение дорожной карты ⁴
9.	Остепененность по кафедре (в долях ставок)	определённый балл за каждый процент
10.	Доля ППС, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года	0 баллов, если не 100%
11.	Средний конкурс на магистерские программы кафедры по первому приоритету (очная форма обучения) (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за превышение порогового уровня (пороговый уровень 1,5)
12.	Процент заявлений на поступление, принятых от лиц, имеющих диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра, полученных в других образовательных организациях (очная форма обучения) (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за превышение порогового уровня (пороговый уровень 10%)
13.	Доля обучающихся по договорам о целевом обучении на магистерских программах кафедры (приведенный контингент) (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент

Отчёт «Показатели заместителя декана»

Количество баллов не ограничено

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за заместителем декана (ЭИОС)	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе
2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ (повышение квалификации), реализуемых на факультете	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе
3.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ (профессиональная переподготовка), реализуемых на факультете	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе
4.	Техническое сопровождение мероприятий, направленных на развитие факультета, университета (до 31.01.2022 г.)	
	факультетского уровня	определённый балл за каждое мероприятие
	вузовского уровня	определённый балл за каждое мероприятие
	регионального уровня	определённый балл за каждое мероприятие
	всероссийского уровня	определённый балл за каждое мероприятие
	международного уровня	определённый балл за каждое мероприятие
5.	Подготовка отчётов по государственной молодежной политике (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за заполнение отчетов (заполняет управление по

⁴ 2021 – 1; 2022 – 2; 2023 – 3; 2024, 2025 – 4.

		внеучебной работе)
6.	Подготовка отчётов по рабочей программе воспитания (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за заполнение отчетов (заполняет управление по внеучебной работе)
7.	Количество студентов (не приведённый контингент)	определяется деканом
8.	Доход от привлеченных средств за счет студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг (далее – коммерческие студенты), млн. руб.	определяется деканом

Отчёт «Показатели декана»

Ограничение по общей сумме денежных средств

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за факультетом (ЭИОС)	определённый балл за каждый процент обеспеченности
2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ, реализуемых на факультете	определённый балл за каждые 10 процентов обеспеченности
3.	Реализация массовых открытых онлайн курсов (МООК), разработанных сторонними организациями, в образовательный процесс (с 01.02.2022 г.)	определённый балл за выполнение дорожной карты ⁵
4.	Средний балл ЕГЭ, поступивших на первый курс на образовательные программы факультета (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент прироста
5.	Трудоустройство выпускников факультета	с 01.02.2022 года – определённый балл за каждый процент трудоустройства выше порогового в 75%; с 01.02.2022 года – определенный балл за каждый процент прироста
6.	Доля иностранных студентов (приведённый контингент)	определённый балл за каждый процент
7.	Доход от привлеченных средств за счет коммерческих студентов (млн. руб.)	определённый балл за каждый млн. руб.
8.	Количество студентов (не приведённый контингент)	определённый балл за каждого студента
9.	Сохранность контингента студентов бакалавриата — соотношение численности студентов 4-го курса очной формы обучения к численности студентов по очной форме обучения, поступивших на 1-й курс по данным года, предшествующих отчетному на 3 года (без учета внутренних переводов с бюджета на внебюджет) (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ ⁶
10.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих	определенный балл за каждый процент

⁵ 2021 – 1; 2022 – 2; 2023 – 3; 2024, 2025 – 4.

⁶ 2021 – 78%; 2022 – 80%; 2023 – 82%; 2024, 2025 – 85%.

	УГСН 44.00.00 (с 01.02.2022 г.)	
11.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 38.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
12.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 09.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
13.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 37.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
14.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 39.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
15.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 42.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
16.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 54.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент
17.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 51.00.00 (с 01.02.2022 г.)	определенный балл за каждый процент

Количество баллов в отчётах группы В, набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$B_i^B = \sum_{k=1}^m B_{ik}^B = \sum_{k=1}^m C_k \cdot КД_k ,$$

B_{ik}^B – количество баллов, набранных i -ым научно-педагогическим работником за k -ый показатель, C_k – стоимость в баллах k -го показателя, $КД_k$ – количество доказательств по k -му показателю, m – количество показателей в группе.

Подтверждать документально необходимо только мероприятия у заместителя декана.

Примечание 1: Доход от привлеченных средств за счет коммерческих студентов, определенный заместителем декана факультета, должен быть равен общему доходу от привлеченных средств за счет коммерческих студентов по факультету.

Примечание 2: Количество студентов, определенное заместителям декана факультета, должно быть равно общему количеству студентов на факультете и может корректироваться раз в семестр.

Группа показателей Г.

Отчёт «Стратегические проекты»

Уровень участия в стратегическом проекте определяет руководитель проекта. Балл рассчитывается автоматически в процентах от балла руководителя проекта, который устанавливается ректором ОмГПУ, не чаще одного раза в месяц:

Уровень участия	Количество баллов
-----------------	-------------------

Для руководителя проекта, согласовывается ректором: – высокий уровень загруженности; – средний уровень загруженности; – низкий уровень загруженности; – 0 уровень загруженности	Устанавливается ректором ОмГПУ
Для участников определяется руководителем проекта: – высокий уровень загруженности; – средний уровень загруженности; – низкий уровень загруженности; – 0 уровень загруженности	Рассчитывается автоматически на основе баллов руководителю проекта, исходя из уровня загруженности участника: – высокий уровень загруженности -80%; – средний уровень загруженности – 50%; – низкий уровень загруженности – 30%; – 0 уровень загруженности – 0%

Общее количество баллов по отчёту «Стратегические проекты» рассчитывается как сумма баллов по всем проектам:

$$B_i^{\Gamma} = \sum_{g=1}^G B_{ig}^{\Gamma},$$

где B_{ig}^{Γ} – количество баллов, набранных i -ым научно-педагогическим работником в каждом из G стратегических проектах.

Группа показателей Д.

Отчёт «Воспитательная работа и социальная активность»

Показатель	Методика расчёта
Реализация государственной молодежной политики (с 01.02.2022 г.)	с учётом количества участников, уровня мероприятия, формата проведения и доли участия
Реализация рабочей программы воспитания (с 01.02.2022 г.)	в соответствии с планом воспитательной работы с учётом количества участников, уровня мероприятия, формата проведения и доли участия
Внешняя социальная активность (участие в комиссиях, советах региона по направлению ректората) (с 01.02.2022 г.)	определённый балл (разовое / систематическое участие)

Количество баллов показателя «Реализация государственной молодежной политики» рассчитывается с учетом уровня мероприятия (А) (факультетский, внутривузовский, региональный, всероссийский, международный), количества участников (В), технологии проведения (С) (офлайн, онлайн) и долей участия (D). Общий балл определяется по формуле:

$$B_{ГМП}^{\Delta} = \sum_{k=1}^m B_{ik}^{\Delta} = \sum_{k=1}^m (A_k + B_k) \cdot C_k \cdot D_k$$

Количество баллов показателя «Реализация рабочей программы воспитания» рассчитывается с учетом уровня мероприятия (А) (внутривузовский, региональный, всероссийский, международный), количества участников (В), технологии проведения (С) (офлайн, онлайн) и долей участия (D). Общий балл определяется по формуле:

$$B_{ВР}^{\Delta} = \sum_{k=1}^m B_{ik}^{\Delta} = \sum_{k=1}^m (A_k + B_k) \cdot C_k \cdot D_k$$

Количество баллов показателя «Внешняя социальная активность», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$B_{CAi}^D = \sum_{k=1}^m C_{CA} \cdot KD_{CAk},$$

C_{CA} – стоимость в баллах показателя, KD_{CAk} – количество доказательств по показателю, m – количество доказательств.

Общее количество баллов по отчёту «Воспитательная работа и социальная активность» рассчитывается как сумма баллов по всем показателям:

$$B_i^D = B_{ГМПi}^D + B_{ВРi}^D + B_{CAi}^D$$

Показатели отчёта «**Воспитательная работа и социальная активность**» заполняются не менее 2 раз в год и подтверждаются документально.

Группа показателей Е. Отчёт «Научные лаборатории»

Список участников	Количество баллов
– Формируется в соответствии с представлением руководителя научной лаборатории	Устанавливается по представлению руководителя научной лаборатории на основе оценки эффективности работы участника, утверждается проректором по научной работе

Показатели отчёта «**Научная лаборатория**» заполняются по представлению руководителя.