

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Новгородский государственный
университет имени Ярослава
Мудрого» (НовГУ)

Председатель Конференции
работников и обучающихся НовГУ


М.М. Козырев
01 июня 2021 г.

Председатель профкома НовГУ


С.Н. Бритин
01 июня 2021 г.

Принято
Конференцией работников и
обучающихся НовГУ
01 июня 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Великий Новгород

2021

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КРОСАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	----------------------------------

Содержание

Содержание	2
1. Общие положения	3
2. Формирование и направления расходования фонда оплаты труда	6
3. Структура и штатное расписание НовГУ	7
4. Порядок и условия оплаты труда работников НовГУ	8
5. Порядок и условия установления окладов	11
6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	14
7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	14
8. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава	15
9. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников	16
10. Порядок и условия оплаты труда научных работников	17
11. Условия оплаты труда ректора НовГУ, проректоров и главного бухгалтера	18
12. Выплаты социального характера	19
Приложение 1. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням)	20
Приложение 2. Перечень, критерии и порядок установления компенсационных выплат	23
Приложение 3. Порядок и условия установления единовременных стимулирующих выплат	26
Приложение 4. Премияльные выплаты	37
Приложение 5. Форма служебной записки о внесении изменений в штатное расписание	39
Приложение 6. Форма служебной записки (представления)	40
Приложение 7. Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в связи с введением эффективного контракта	41
Приложение 8. Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжей НовГУ в связи с введением эффективного контракта	49
Приложение 9. Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат работникам НовГУ, относящимся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному, прочему и обслуживающему персоналу, в связи с введением эффективного контракта	56
Приложение 10. Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат научным работникам НовГУ в связи с введением эффективного контракта	69
Приложение 11. Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат медицинским работникам НовГУ в связи с введением эффективного контракта	73

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	---------------------------	----------------------------------

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с учётом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный НовГУ имени Ярослава Мудрого», и устанавливает систему оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный НовГУ имени Ярослава Мудрого» (далее соответственно – Положение, НовГУ).

Всё, что не предусмотрено Положением, регулируется законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами НовГУ, в том числе Уставом НовГУ. В случае изменения законодательства РФ, актов уполномоченных органов власти или основных локальных актов НовГУ, настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.

1.2. Положение (изменения, дополнения) утверждается ректором НовГУ с учётом мнения профсоюзной организации НовГУ, вводится в действие приказом по учреждению, и распространяется на все структурные подразделения НовГУ, включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников НовГУ за счёт средств субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещённых законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	----------------------------------	----------------------------------

1.4. Положение не распространяется на оплату работ (услуг) по гражданско-правовым договорам. Порядок оплаты работ (услуг) по гражданско-правовым договорам определяется нормами Гражданского кодекса Российской Федерации.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

– фонд оплаты труда (ФОТ) — объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам НовГУ, предусмотренный утвержденным Планом финансово хозяйственной деятельности на финансовый год;

– профессиональная квалификационная группа (ПКГ) — группа профессий рабочих и должностей служащих, сформированная с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– квалификационный уровень (КУ) — выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий), характеризующаяся совокупностью требований к компетенциям, характеру умений и знаний, предъявляемых к работнику и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности, объема полномочий и других особенностей выполняемой работы;

– подуровни — распределение в пределах одного квалификационного уровня должностных окладов профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в зависимости от имеющихся ученой степени и (или) ученого звания;

– профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности в том числе выполнения определенной трудовой функции;

– штатное расписание — локальный акт организации, в котором закрепляется структура организации, наименования структурных подразделений, должностей, профессий, количество штатных единиц, размеры должностных окладов, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер и образующие гарантированную часть фонда оплаты труда;

– гарантированная часть оплаты труда — совокупность должностного оклада и бессрочных выплат, включённых в трудовой договор с работником;

– минимальный размер оплаты труда — гарантированный размер оплаты труда работника, установленный одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом;

- минимальный оклад - базовый оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- повышающий коэффициент по должности — числовой множитель, используемый для определения должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню каждой профессионально-квалификационной группы;
- должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- компенсационные выплаты — денежные выплаты, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также иные выплаты, предусмотренные законодательством;
- стимулирующие выплаты — выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- средняя заработная плата работника — средняя величина заработной платы работника за определенный период времени;
- штатный работник — работник, принятый на должность в соответствии с утвержденным штатным расписанием, с которым заключается трудовой договор на неопределённый срок или срочный трудовой договор;
- почасовая оплата труда — вид оплаты труда, при которой работник получает заработную плату за каждый отработанный час в зависимости от его квалификации и сложности выполняемой работы;
- совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВОЛОДИМИРА КИЯ	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	----------------------------------	----------------------------------

- совмещение профессий (должностей) — выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);
- увеличение объёма работы (расширение зоны обслуживания) — выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня.

2. Формирование и направления расходования фонда оплаты труда

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

2.2. Фонд оплаты труда работников НовГУ, предусмотренный утверждённым Планом финансово-хозяйственной деятельности, формируется из финансового обеспечения учреждения в соответствии со следующими принципами:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, сложности и интенсивности их труда, а также качества и результатов деятельности подразделений;
- обеспечение прав каждого работника на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основными составляющими ФОТ являются:

- базовая часть ФОТ;
- переменная часть ФОТ.

Базовая часть предназначена для выплаты гарантированной части оплаты труда работников в виде должностных окладов, постоянных компенсационных и стимулирующих выплат.

Переменная часть предусматривает дополнительные выплаты работникам в целях развития кадрового потенциала, за достигнутые личные и коллективные результаты труда.

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

Фонд оплаты труда работников НовГУ расходуется по следующим направлениям:

- заработная плата;
- оплата ежегодных основных, ежегодных дополнительных, учебных отпусков;
- компенсация за неиспользованный отпуск;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, стажировку или повышение квалификации;
- выплата среднего заработка за период нахождения работника в служебной командировке;
- единовременные стимулирующие выплаты;
- иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Структура и штатное расписание НовГУ

3.1. Численный состав работников НовГУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем и предусмотренных Уставом НовГУ.

3.2. НовГУ самостоятельно формирует свою структуру, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации

Изменения в структуру НовГУ оформляются приказом ректора.

3.3. Штатное расписание формируется по категориям персонала и источникам финансирования в соответствии с утверждённой структурой НовГУ.

Штатным расписанием предусматриваются следующие категории персонала:

- профессорско-преподавательский состав,
- педагогические работники,
- научные работники, в т.ч. научные сотрудники,
- учебно-вспомогательный персонал,
- прочий и обслуживающий персонал,
- медицинский персонал,
- административно-управленческий персонал.

Штатное расписание НовГУ не реже одного раза в год утверждается ректором НовГУ и включает в себя все должности (профессии) работников НовГУ, штатную численность работников, должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты, производимые работникам НовГУ.

3.4. Особенности формирования штатного расписания:

а) Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (далее по тексту – ППС) формируется в соответствии со структурой НовГУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учётом норм рабочего времени и с учётом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

Распределение ставок профессорско-преподавательского состава между кафедрами на следующий учебный год производит управление образовательной деятельностью, исходя из контингента обучающихся, объёма и вида учебной нагрузки кафедры, соответствующим требованиям к уровням квалификации по должностям не позднее, чем в июне текущего года.

Расчёт штата ППС кафедр проводится в порядке, установленном Положением о планировании работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу НовГУ.

б) Штатная численность остальных групп персонала рассчитывается финансово-экономическим управлением, исходя из рекомендованных нормативов:

- штатное расписание научных работников, в т.ч. научных сотрудников, руководителей научных подразделений формируется в соответствии со структурой НовГУ в пределах средств фонда оплаты труда в зависимости от потребности в персонале для выполнения научных исследований и разработок;

- штатное расписание других категорий персонала утверждается ректором на календарный год в количестве, достаточном для гарантированного выполнения функций, задач и объёмов работ.

Изменения в утверждённое штатное расписание вносятся на основании приказов НовГУ, служебных записок руководителей структурных подразделений, подписанных проректором по соответствующему направлению деятельности, и утверждаются ректором НовГУ (уполномоченным лицом).

Форма служебной записки о внесении изменений в штатное расписание приведена в приложении № 5 к Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда работников НовГУ

4.1. Система оплаты труда работников НовГУ устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;

–особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

–перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

–перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

–примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71;

–единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

–отраслевого соглашения;

–мнения профсоюзной организации НовГУ;

–настоящего Положения.

4.2. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования. Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников НовГУ и имеет стимулирующий характер. НовГУ в пределах средств, имеющихся у него на оплату труда, самостоятельно

определяет размеры окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

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

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

4.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата на одну ставку работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

4.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с устанавливаемой системой оплаты труда работников НовГУ, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

4.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников



культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом НовГУ в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

4.9. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесёнными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234.

5. Порядок и условия установления окладов

5.1. Должности руководителей, специалистов и служащих объединены в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (далее – КУ), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

–1 уровень — профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

–2 уровень — профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

–3 уровень — должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

–4 уровень — отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии учёной степени и (или) учёного звания, должности руководителей структурных подразделений и должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования.

5.2. Отнесение должностей служащих к ПКГ и КУ осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации:

– работников образования — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– работников высшего и дополнительного профессионального образования — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– работников сферы научных исследований и разработок — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

– работников культуры и искусства — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– медицинских и работников — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– руководителей, специалистов и служащих общетраслевых должностей — утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями),

– а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом НовГУ, и выполнения государственного задания, с учётом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям специалистов и служащих;

– профессиональных стандартов.

5.3. Размеры окладов по профессиям рабочих устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Минимальные (базовые) размеры окладов по соответствующим ПКГ (КУ), определяемые на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание НовГУ, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, приведены в приложении № 1 к Положению.

5.4. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учётом сложности выполняемой работы, путём умножения минимального оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по каждому КУ ПКГ НовГУ устанавливает самостоятельно на основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

В случае если профессии (должности) работников, включённые в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням (КУ), то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

5.5. Должности, не предусмотренные ПКГ, тождественные наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и положениях профессиональных стандартов, приравниваются к соответствующим ПКГ и КУ. Размеры окладов работников, не включённых в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

5.6. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений НовГУ, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются в абсолютном размере или на 5-30 % ниже соответствующих окладов руководителей (начальников), с учётом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.7. Размеры должностных окладов устанавливаются приказом ректора НовГУ.

5.8. Должностные оклады работников могут индексироваться. Размер индексации определяется Правительством Российской Федерации.

5.9. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).



6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учётом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам НовГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера осуществляются следующие выплаты:

- 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, а также за работу с шифрами.

Конкретизированный перечень, критерии и порядок установления выплат компенсационного характера приведены в приложении № 2 к Положению.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников НовГУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам 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.

7.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счёт финансового обеспечения.

7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в НовГУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемым с учётом мнения профсоюзной организации НовГУ, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться бессрочно, на определённый срок, единовременно.

Выплаты за интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями

работника, за высокие результаты работы устанавливаются бессрочно или на определённый срок в абсолютном размере или процентах к должностному окладу за фактически отработанное время с учётом критериев оценки результативности труда работника НовГУ.

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 при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом НовГУ или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются бессрочно или на определённый срок в абсолютном значении или процентах к должностному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы за фактически отработанное время с учётом критериев оценки качества выполняемой работы.

Порядок установления единовременных выплат стимулирующего характера, размеры, критерии и условия их назначения определяется приложением № 3 к Положению.

8. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

8.1. К профессорско-преподавательскому составу (ППС) относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

Группа должностей ППС подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

В каждом квалификационном уровне должности ППС распределены по подуровням в зависимости от наличия учёной степени и (или) учёного звания, а также стажа научно-педагогической работы.

Должность	Учёная степень	Учёное звание	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
Ассистент			4	1	1
	Кандидат наук				2
	Доктор наук				3
Старший преподаватель				2	1
	Кандидат наук				2
	Доктор наук				3
Доцент		*		3	1

Должность	Учёная степень	Учёное звание	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
	Кандидат наук				2
	Кандидат наук	Доцент			3
	Кандидат наук	Профессор			4
	Доктор наук				5
	Доктор наук	Доцент			6
	Доктор наук	Профессор			7
Профессор		*		4	1
	Кандидат наук	*			2
	Кандидат наук	Доцент			3
	Кандидат наук	Профессор			4
	Доктор наук				5
	Доктор наук	Доцент			6
Заведующий кафедрой	Доктор наук	Профессор			7
		*		5	1
	Кандидат наук	*			2
	Кандидат наук	Доцент			3
	Кандидат наук	Профессор			4
	Доктор наук	*			5
Декан факультета (Директор института)	Доктор наук,	Доцент			6
	Доктор наук	Профессор			7
		*		6	1
	Кандидат наук				2
	Кандидат наук	Доцент			3
	Кандидат наук	Профессор			4
	Доктор наук				5
	Доктор наук	Доцент			6
	Доктор наук	Профессор			7

*используется для определения размеров окладов руководителей структурных подразделений

Заработная плата ППС включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад работникам из числа ППС устанавливается каждому подуровню и , включает в себя надбавку за учёные степень и звание, надбавку за должность.

9. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

9.1. К педагогическим работникам (ПР) относятся должности ПР (преподаватель, мастер производственного обучения).

Группа должностей ПР относится к одному квалификационному уровню в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНСТИТУТ ПРОСВЕЩЕНИЯ И КУЛЬТУРЫ	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	----------------------------------

05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования высшего и дополнительного профессионального образования)».

В 4 квалификационном уровне должность ПР преподаватель распределена по подуровням в зависимости от наличия квалификационной категории, учёной степени.

Должность	Квалификационная категория	Ученая степень	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
Преподаватель			3	4	1
	Первая категория				2
	Высшая категория				3
		Кандидат наук			4
		Доктор наук			5

Заработная плата ПР включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад работникам из числа ПР устанавливается по каждому подуровню и включает в себя надбавку за квалификационную категорию, за учёную степень, за колледж.

10. Порядок и условия оплаты труда научных работников

10.1. Научным работником является работник НовГУ, обладающей необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и научно-технической работой.

К научным работникам относятся:

- научные сотрудники (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник).
- директор научно-исследовательского центра;
- начальник (заведующий) научной лаборатории;
- инженеры (ведущий инженер, инженер ОТК, инженер, инженер-метролог, инженер-технолог 1 категории, инженер 1 категории, инженер по техническому контролю качества);
- специалист по качеству.

Группа должностей научных работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2018 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

В каждом квалификационном уровне должности научных сотрудников распределены по подуровням в зависимости от наличия учёной степени.

Должность	Учёная степень	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
Младший научный сотрудник		4	1	1
Научный сотрудник				2
Старший научный сотрудник			2	1
	Кандидат наук			2
Ведущий научный сотрудник	Кандидат наук		3	1
	Доктор наук			2
Главный научный сотрудник, руководитель проекта	Доктор наук		4	1

11. Условия оплаты труда ректора НовГУ, проректоров и главного бухгалтера

11.1. Условия оплаты труда ректора НовГУ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

11.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера НовГУ устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора приказами по НовГУ.

11.4. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

11.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

11.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 6 Положения в зависимости от условий труда.

11.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

11.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников НовГУ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

12. Выплаты социального характера

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

12.2. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру НовГУ и работникам, её конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учётом мнения профсоюзной организации НовГУ.

12.3. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру НовГУ и работникам принимается на основании решения социальной комиссии после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или главного бухгалтера НовГУ и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

12.4. Работникам НовГУ при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера, предусмотренные Коллективным договором.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПРОСЛАВЛЕННОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. 39-21
--	---------------------------	--------------------------

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников НовГУ

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, руб.
I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		13 000
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	13 400
2.2.	2 квалификационный уровень	13 900
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	16 700
3.2.	2 квалификационный уровень	17 100
3.3.	3 квалификационный уровень	17 900
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	19 500
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	21 400
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	23 300
4.3.	3 квалификационный уровень	25 200
II. Минимальные 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	14 600
5.2.	2 квалификационный уровень	15 700
5.3.	3 квалификационный уровень	17 200
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
6.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	23 800
6.2.	2 квалификационный уровень	26 250
6.3.	3 квалификационный уровень	29 400
6.4.	4 квалификационный уровень	33 400

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПРОСЛАВЛЕННЫХ	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	----------------------------------

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, руб.
6.5.	5 квалификационный уровень	35 000
6.6.	6 квалификационный уровень	37 800
III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации		
7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»		13 300
8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	13 500
8.2.	2 квалификационный уровень	14 000
8.3.	3 квалификационный уровень	15 000
9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
9.1.	1 квалификационный уровень	16 000
9.2.	2 квалификационный уровень	16 900
9.3.	3 квалификационный уровень	17 900
9.4.	4 квалификационный уровень	19 000
10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
10.1.	1 квалификационный уровень	19 800
10.2.	2 квалификационный уровень	20 900
10.3.	3 квалификационный уровень	21 500
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
11. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
11.1.	1 квалификационный уровень	13 000
11.2.	2 квалификационный уровень	13 400
12. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
12.1.	1 квалификационный уровень	13 800
12.2.	2 квалификационный уровень	15 100
12.3.	3 квалификационный уровень	16 300
12.4.	4 квалификационный уровень	17 100
12.5.	5 квалификационный уровень	18 200
13. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
13.1.	1 квалификационный уровень	19 600
13.2.	2 квалификационный уровень	21 200
13.3.	3 квалификационный уровень	22 400
13.4.	4 квалификационный уровень	23 900
13.5.	5 квалификационный уровень	25 800
14. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
14.1.	2 квалификационный уровень	29 100

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, руб.
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих		
15. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
15.1.	1 квалификационный уровень	13 000
15.2.	2 квалификационный уровень	13 500
16. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
16.1.	1 квалификационный уровень	14 000
16.2.	2 квалификационный уровень	15 000
16.3.	3 квалификационный уровень	16 500
16.4.	4 квалификационный уровень	18 000
VI. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок (научных сотрудников)		
16. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников (научных сотрудников)		
16.1.	1 квалификационный уровень	23 800
16.2.	2 квалификационный уровень	27 300
16.3.	3 квалификационный уровень	30 800
16.4.	4 квалификационный уровень	34 300
16.5.	5 квалификационный уровень	37 800
VII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников		
17. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
17.1.	1 квалификационный уровень	13 000
18. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
18.1.	1 квалификационный уровень	13 200
18.2.	2 квалификационный уровень	14 300
18.3.	3 квалификационный уровень	15 400
18.4.	4 квалификационный уровень	16 500
18.5.	5 квалификационный уровень	17 600
19. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
19.1.	1 квалификационный уровень	23 800
19.2.	2 квалификационный уровень	26 600
VIII. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
20.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13 000
21.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14 300
22.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	16 400

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников НовГУ

**Перечень, критерии и порядок установления компенсационных выплат
(доплат и надбавок компенсационного характера)**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.

Компенсационные выплаты могут носить временный или постоянный характер. Постоянные компенсационные выплаты и временные компенсационные выплаты, установленные на срок более одного месяца, включаются в штатное расписание.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах НовГУ и (или) трудовых договорах работников.

При установлении размеров выплат компенсационного характера в трудовых договорах работников конкретизируются условия осуществления выплат компенсационного характера (определяется наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты).

1. Оплата труда работников НовГУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при наличии вакантных должностей в штатном расписании структурного подразделения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания при наличии вакантных должностей в штатном расписании структурного подразделения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.3. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты определяется в абсолютном размере или процентах к должностному окладу временно отсутствующего работника.

2.4. 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 учреждений по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся: работа по классному руководству, за кураторство, педагогическо-организационную работу, проверке письменных работ, 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, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам НовГУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Расчёт части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам НовГУ устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.



3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

Надбавка устанавливается в размере от 5% до 50% к должностному окладу в месяц в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ в силу своих должностных обязанностей.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Иные выплаты, предусмотренные законодательством и актами уполномоченных органов власти.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах НовГУ и (или) трудовых договорах работников.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников НовГУ

Порядок установления единовременных стимулирующих выплат

1. Виды выплат стимулирующего характера

1.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам НовГУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

1.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы осуществляются за напряжённую, сложную и повышенную производительность труда, досрочное выполнение порученного объёма работ, устанавливаются в абсолютном размере за фактически отработанное время с учётом оценки результативности труда работника НовГУ.

1.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении или процентах к минимальному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы за фактически отработанное время с учётом оценки качества выполняемой работы.

1.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются единовременно.

1.5. Премиальные выплаты осуществляются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или календарный год. Премия по итогам работы за отчётный период выплачивается с учётом выполнения установленных показателей и оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Источники, принципы и направления расходования единовременных стимулирующих выплат

2.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников НовГУ, сформированного из финансового обеспечения НовГУ.

Кроме того, на стимулирование работников НовГУ могут быть использованы средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда.

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

2.3. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объёма оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются настоящим Положением, определяющим систему оплаты труда.

Показатели, критерии и порядок стимулирующих выплат по эффективным контрактам по категориям работников НовГУ приведены в приложениях №№ 7-11 к Положению.

2.4. Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся с учётом следующих принципов:

— объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

— адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

— своевременность вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

— прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.5. Кроме ежегодных выплат по эффективным контрактам, предусматриваются единовременные стимулирующие выплаты.

2.6. Единовременные стимулирующие выплаты распределяются по следующим направлениям расходования:

— За образовательную деятельность, деятельность по управлению, содержанию и развитию НовГУ, структурных подразделений НовГУ и иную деятельность, предусмотренную Уставом НовГУ;

— За выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

3. Единовременные стимулирующие выплаты за образовательную деятельность, деятельность по управлению, содержанию и развитию НовГУ и структурных подразделений НовГУ и иную деятельность, предусмотренную Уставом НовГУ

3.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера, направленные на поощрение образовательной деятельности, деятельности по управлению, содержанию и развитию НовГУ и структурных подразделений НовГУ, иной деятельности, предусмотренной Уставом НовГУ, устанавливаются работникам НовГУ с учётом коэффициентов трудового участия (КТУ) каждого работника в выполнении показателей эффективности деятельности за интенсивность труда, высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

Коэффициент трудового участия (КТУ) — количественный показатель оценки индивидуального трудового вклада работника в коллективный результат труда.

Размер КТУ устанавливается в следующем диапазоне:

- 0 — работник не принимал участия;
- 1 — работник принимал участие;
- 2 — работник принимал участие, в отдельных случаях проявляя инициативу;
- 3 — работник принимал активное, инициативное участие;
- 4 — работник принимал активное, инициативное, творческое участие;
- 5 — работник принимал активное, инициативное, творческое участие, проявлял организаторские способности.

3.2. Распределение средств, направленных на единовременные стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения, осуществляется руководителем подразделения с учётом КТУ.

Основанием для издания приказа об установлении единовременных стимулирующих выплат является служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения на имя ректора (уполномоченного лица), согласованная с проректором по направлению деятельности.

Форма служебной записки (представления) приведена в Приложении № 6.

3.3. Для каждой категории работников НовГУ устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности:

для работников из числа профессорско-преподавательского состава:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- сверхнормативная учебная нагрузка;
- ведение активной методической работы по формированию учебно-методических комплексов;
- разработка и внедрение инновационных технологий и методик преподавания в учебный процесс;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в Учебный процесс;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- руководство проектной работой обучающихся и достижение ими качественных результатов;

- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- высокие результаты профессиональной ориентации выпускников общеобразовательных организаций и абитуриентов;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почётного звания;
- издание учебников, учебных пособий, публикация монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте НовГУ;
- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- наличие и выполнение программы развития НовГУ;
- организация, проведение или участие в профорientационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- качество преподавания предмета на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения;
- качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся в образовательном учреждении;

–качество работы преподавательского коллектива кафедр вуза на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения;

–подготовка студентов и учащихся, завоевавших призовые места в международных, общероссийских и других не менее значимых конкурсах и олимпиадах;

–подготовка студентов из числа стипендиатов Правительства РФ или Президента РФ;

–высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

–оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью НовГУ;

–интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в учебном процессе;

–качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;

–интенсивность и высокое качество по выполнению миссии НовГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа НовГУ,

для иных педагогических работников:

–интенсивность и высокие результаты работы;

–качество выполняемых работ:

а) Не менее 75% от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения;

б) превышение плановой наполняемости в группах (подгруппах);

в) не более 10% от общего числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине;

г) создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии;

д) руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты;

е) использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса,

–качественная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах и т.д.

–качественная разработка и внедрение инновационных технологий и методик развития воспитанников;

–качественное взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;

–своевременное и качественное оформление документации;

–качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;

–высокое качество организации и выполнения специальных проектов НовГУ и поручений ректора,

для научных и научно-педагогических работников:

–интенсивность и высокие результаты работы;

–качество выполняемых работ;

–участие в выполнении фундаментальных исследований;

–участие в выполнении прикладных исследований;

–работа по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

–активное участие в научно-исследовательской работе;

–участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;

–количество инициируемых работником исследований;

–количество лицензий на право использования изобретений;

–наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

–количество заявок на объекты промышленной собственности, подготовленных с участием работника;

–количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием;

–количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;

–количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;

–коэффициент цитируемости научных и научно-технических результатах деятельности работника;

–количество изданных монографий;

–участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);

–количество экспонатов, представленных на международных и российских выставках;

–научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнении НИРС, дипломных работ и проектов;

– инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;

– участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-технической деятельности;

– повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах;

– выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;

– отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнению НИР, соблюдению стандартов и технических условий;

– наличие благодарностей и почётных грамот за высокие достижения и результаты деятельности;

– соблюдение сроков и качество выполнения НИР;

– наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков,

для работников из числа учебно-вспомогательного персонала, научно-вспомогательного персонала:

– интенсивность и высокие результаты работы;

– активное участие в разработке учебно-методической документации;

– активное участие в разработке и внедрении новых лабораторных работ, практических занятий и других форм практического обучения;

– высокое качество ведения документооборота в структурном подразделении;

– за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения;

– высокое качество работ по обновлению и поддержанию в надлежащем состоянии материально-технической базы структурного подразделения, библиотечных и музейных фондов; интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах;

– качественное и своевременное выполнение дополнительного объёма работы;

– оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью НовГУ,

для работников из числа административно-управленческого персонала (за исключением руководителей структурных подразделений):

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВРСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>35</u>-21
---	---	--

- выполнение важных и особо важных работ;
 - интенсивность и высокие результаты работы;
 - высокий профессиональный уровень;
 - высокая интенсивность труда;
 - досрочное выполнение порученного объема работ;
 - качественное выполнение порученного объема работ;
 - успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности НовГУ;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью НовГУ;
 - непрерывный стаж работы в НовГУ;
 - особые заслуги работника перед НовГУ;
 - участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
 - высокий уровень исполнительской дисциплины;
 - обеспечение высокого уровня и качества подачи заявок на конкурсы федеральных, региональных и прочих уровней;
 - обеспечение высокого уровня и качества, своевременность подготовки отчетной документации и сдачи отчетов;
 - интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, правовом, бухгалтерском и других процессах управления НовГУ;
 - внедрение инновационных процессов и новых управленческих технологий в административное управление, финансово-экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
 - качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
 - высокое качество организации и выполнения специальных проектов НовГУ и поручений ректора;
 - интенсивность и высокое качество по выполнению миссии НовГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа НовГУ,
- для работников из числа прочего и обслуживающего персонала:**
- интенсивность и высокие результаты работы;

–особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

–качественная и оперативная подготовка инженерных сетей и объектов НовГУ к учебному году и зимнему сезону;

–безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения НовГУ;

–высокое качество поддержания технического и санитарного состояния учебных и научных аудиторий и общежитий НовГУ;

–отсутствие сбоев в работе и качественное выполнение своих основных задач и функций;

–высокое качество проведения ремонтных и строительных работ на объектах НовГУ, контроль за качественным соблюдением технологических процессов на объектах ремонта, строительства и монтажа оборудования;

–за использование здоровьесберегающих технологий;

–высокое качество обеспечения безопасности обучающихся и сотрудников НовГУ в корпусах и общежитиях НовГУ, качественное обеспечение системы охраны материальных ценностей в корпусах и общежитиях НовГУ;

–качественное и своевременное выполнение дополнительного объёма работы;

–выполнение особо важных и срочных работ;

–высокое качество организации и выполнения специальных проектов НовГУ и поручений ректора.

3.4. Директорам институтов (декану факультета) единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются по представлению проректора по направлению деятельности в соответствии со следующими показателями эффективности деятельности за выполнение особо важного задания, интенсивность труда и высокие результаты работы, качество выполняемых работ:

–выполнение плана-графика работ;

–выполнение плана по привлечению средств;

–уровень общей организации функционирования института (факультета);

–успешность образовательной деятельности;

–результативность научной деятельности;

–развитие кадрового потенциала;

–развитие международного сотрудничества;

–финансовая устойчивость;

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПРОСЛАВЛЕННОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	---

–высокое качество организации и выполнения специальных проектов НовГУ и поручений ректора;

–интенсивность и высокое качество по выполнению миссии НовГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа НовГУ.

3.5. Единовременные стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений (за исключением директоров институтов и декана факультета) устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности деятельности НовГУ в соответствии с показателями эффективности деятельности работников:

- выполнение особо важного задания;
- высокие результаты работы;
- выполнение плана-графика работ;
- выполнение плана по привлечению средств;
- отсутствие замечаний в части представления информации по отдельным запросам;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в управление деятельностью НовГУ;

–высокое качество организации и выполнения специальных проектов НовГУ и поручений ректора;

–интенсивность и высокое качество по выполнению миссии НовГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа НовГУ.

3.6. Единовременные стимулирующие выплаты отдельным работникам выплачиваются по решению ректора на основании представления руководителей структурных подразделений за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства НовГУ, оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью НовГУ.

4. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ

4.1. При привлечении работников НовГУ к выполнению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями работника.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АРСЕНИЯ КУДРЮКОВА	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	----------------------------------

Единовременная стимулирующая выплата устанавливается в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника в соответствии с техническим заданием на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по представлению руководителя научного исследования.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Выплата премий производится за счёт фонда оплаты труда.

Выплата премий по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при эффективном исполнении работником своих должностных обязанностей, за выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства НовГУ, оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью НовГУ.

5.2. 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;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью НовГУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности НовГУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников НовГУ

Премияльные выплаты

1. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях поощрения достигнутых успехов в работе.

Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.

Выплата премий производится за счёт фонда оплаты труда и за счёт прибыли НовГУ.

2. В целях поощрения работников за выполненную работу в НовГУ устанавливаются следующие премии:

- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за заслуги перед НовГУ;
- премия к юбилейным датам;
- премия по результатам конкурсов.

3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения НовГУ);



–организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа НовГУ;

–непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

–успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора.

6. Премия за заслуги перед НовГУ:

–за присвоение звания «Заслуженный работник НовГУ»;

–за награждение медалью Ярослава Мудрого I, II, III степени;

–за занесение в Книгу почёта НовГУ;

–и в иных случаях с целью поощрения работников за заслуги перед НовГУ.

7. Премия устанавливаются работникам университета, проработавшим в университете не менее 10 лет:

–за успешную, многолетнюю работу в университете по достижении работниками юбилейных дат: 50 лет, 55 лет и далее каждые 5 лет в зависимости от стажа работы в НовГУ;

–за успешную, многолетнюю работу в Университете и наличие крупных достижений у работника ко времени юбилейных дат Университета и его структурных подразделений.

8. Премия по результатам конкурсов.

В целях стимулирования научной, учебно-методической и творческой деятельности, а также поощрения сотрудников НовГУ, достигших высоких результатов в этой работе, в НовГУ возможно проведение конкурсов на премии НовГУ по различным номинациям.

9. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Размер премий и порядок их присуждения определяется локальными нормативными актами НовГУ.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КНЯЗЯ ЯЗДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. 39 -21
---	---------------------------	---------------------------

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников НовГУ

Форма служебной записки о внесении изменений в штатное расписание

Ректору НовГУ
(уполномоченному лицу)

от _____

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

В целях _____
(указать цели введения(исключения) должности)

прошу ввести(исключить) в(из) штатное(ого) расписание(я) с _____
(дата)

(количество штатных единиц, наименование должности и подразделения)

необходимые документы прилагаю.

Должность, подразделение	подпись	Фамилия, инициалы
Дата		

Согласовано:

Проректор (по соответствующему
направлению деятельности): _____ Фамилия, инициалы

Начальник управления
по работе с персоналом: _____ Фамилия, инициалы

Начальник финансово-
экономического управления: _____ Фамилия, инициалы

Приложение № 6
 к Положению об оплате труда работников НовГУ

Форма служебной записки (представления)

Ректору НовГУ
 (уполномоченному лицу)

По итогам работы за _____ 20__ г. прошу установить единовременную стимулирующую надбавку следующим сотрудникам:

№ п/п	Подразделение	Фамилия	Имя	Отчество	Должность	Сумма надбавки (руб.)	Сумма баллов	Выполнение показателя эффективности

Проректор по направлению деятельности

Руководитель подразделения

Приложение №7
к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК
стимулирующих выплат педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в связи с введением эффективного контракта

1. Стимулирующие выплаты (СВ) по эффективному контракту распространяются на педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) НовГУ, включая внутренних и внешних совместителей. Сведения к расчету показателей эффективности представляются за расчетный период с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года.

2. Стимулирующие выплаты по эффективному контракту педагогических работников, относящихся к ППС, производятся:

- из фонда оплаты труда, установленного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств целевых субсидий, а также за счет поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности;

- за достижение плановых результатов по показателям эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к ППС, по следующим блокам: учебно-методическая работа, организационная и воспитательная работа; научно-исследовательская и научно-методическая работа. Конкретные планируемые результаты деятельности должны быть включены в план работы преподавателя на учебный год.

Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии соответствующих средств.

3. Каждый педагогический работник, относящийся к ППС, обязан планировать работу по трем блокам (Приложение А): учебно-методическая работа (УМР), научно-исследовательская и научно-методическая работа (НР), организационная и воспитательная работа (ОВР).

4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику, относящемуся к ППС, по результатам его деятельности за расчетный период устанавливаются в размере: $СВ = БП \cdot \text{стоимость одного балла}$, где: БП – сумма баллов, набранных преподавателем по всем видам внеучебной работы.

Расчет баллов проводится с учетом требований к:

- достижению минимально допустимых баллов (суммарно по трем блокам) в соответствии с занимаемой должностью (Приложение Б);

- установлению повышающего коэффициента 1,3 для педагогических работников, относящихся к ППС, в возрасте до 35 лет.

В зависимости от приоритетов, отраженных в стратегии развития НовГУ, допускается установление корректирующего коэффициента к баллам за единицу измерения по показателям эффективности педагогических работников, относящихся к ППС.

5. Заведующий кафедрой в срок до 01 декабря текущего года представляет для согласования в управление образовательной деятельностью показатели эффективности педагогических работников, относящихся к ППС, по форме Приложения В.

6. Управление образовательной деятельностью в срок до 15 декабря текущего года представляет в финансово-экономическое управление служебную записку с указанием суммарных баллов по каждому педагогическому работнику, относящемуся к ППС, для расчета стимулирующих выплат.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. 39 -21
--	----------------------------------	---------------------------

Приложение А

к приложению № 7 к Положению об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Перечень показателей эффективности педагогических работников, относящихся к ППС
(с 01 декабря по 30 ноября)

№	Виды работ	Единица измерения	Баллов за ед.
1 Учебно-методическая работа (УМР)			
1.1	Участие в аккредитации по реализуемым кафедрой образовательным программам (за каждую образовательную программу, успешно прошедшую аккредитацию) в качестве ответственного лица:	ОП	
	• государственной;		20
	• общественной или профессионально-общественной;		20
	• международной;		20
	• выпускников медицинских направлений/специальностей.		5
1.2	Участие в оформлении пакета документов на получение государственной лицензии на ведение образовательной деятельности, в качестве ответственного лица (в случае получения лицензии).	ОП	10
1.3	Участие в работе Комиссии по внутренней независимой оценке качества образования НовГУ в качестве:	КОМИССИЯ	
	• председателя;		20
	• секретаря;		15
	• члена комиссии.		10
1.4	Разработка и утверждение новых образовательных программ высшего образования:	ОП	
	• образовательная программа;		20
	• адаптированная образовательная программа;		5
	• образовательная программа в рамках международного сотрудничества;		10
	• образовательная программа в рамках сетевого взаимодействия.		10
1.5	Разработка и утверждение новых рабочих программ дисциплин (модулей), включая фонды оценочных средств, размещенных в ЭИОС НовГУ:	РП	
	• на английском языке;		7
	• на русском языке;		5
	• по дополнительному образованию и профессиональному обучению;		5
	• адаптированная рабочая программа.		1
1.6	Преподавание на иностранном языке:	дисциплина (модуль)	
	• проведение учебных занятий (лекции, семинары) в российских, зарубежных университетах;		3
	• реализация дисциплин (модулей) на иностранном языке (за исключением направлений, профиль которых связан с иностранными языками) в НовГУ.		5
1.7	Разработка онлайн- курсов, допущенных к использованию в образовательном процессе:	онлайн-курс	
	• на внутренних платформах дистанционного обучения НовГУ по ОП ВО и ДПО (на русском языке);		5
	• на внутренних платформах дистанционного обучения НовГУ по ОП ВО и ДПО (на иностранном языке);		7
	• на внешних платформах дистанционного обучения (массовые открытые онлайн-курсы) (на русском языке);		10
	• на внешних платформах дистанционного обучения (массовые открытые онлайн-курсы) (на иностранном языке).		15

№	Виды работ	Единица измерения	Баллов за ед.	
1.8	Издание учебников:	издание		
	• учебники, изданные за рубежом (печатное издание с тиражом не менее 300 экземпляров и ISBN);		20	
	• иные учебники, изданные за рубежом;		10	
	• учебники, изданные в российских издательствах (печатное издание с тиражом не менее 300 экземпляров) с присвоением ISBN и подтвержденный Книжной палатой, проиндексированный в РИНЦ;		15	
	• иные учебники, изданные в российских издательствах и проиндексированные в РИНЦ.		10	
1.9	Учебно-методическое обеспечение преподаваемых дисциплин (при условии регистрации в Научной библиотеке НовГУ с размещением в ЭИОС)	издание/ дидактич. материал	5	
	• издание учебных и учебно-методических пособий, методических указаний и рекомендаций, курсов и конспектов лекций;			
	• издание оценочных средств по дисциплине / модулю, включая практикумы, сборники упражнений, сборники задач, сборники текстов, лабораторные практикумы, сборники контрольных заданий, сборники тестов;		5	
	• издание и разработка (подготовка) дидактического материала по дисциплине / модулю, включая рабочую тетрадь, хрестоматию, словарь основных терминов.		5	
1.10	Аттестация в ученном звании:	звание	15	
	• профессора;			
	• доцента.		10	
1.11	Повышение квалификации по профилю преподаваемых дисциплин:	удостоверение/ диплом	15	
	• профессиональная переподготовка с получением соответствующего диплома (не менее 200 часов);			
	• обучение по программам повышения квалификации с получением соответствующего диплома (не менее 16 часов);		5	
	• участие в программах международной академической мобильности (с получением сертификата зарубежного вуза о повышении квалификации);		5	
	• получение квалификационной категории по специальности.		3	
1.12	Наличие призовых мест, занятых педагогическим работником на научных, творческих, профессиональных конкурсах, спортивных соревнованиях, выставках по профилю преподаваемых дисциплин:	диплом		
	• на международном уровне;		очн	заочно
	• на всероссийском уровне;		15	8
	• на региональном уровне.		10	5
			5	3
1.13	Руководство образовательными программами по направлению подготовки (специальности).	ОП	20	
1.14	Руководство научным содержанием образовательной программы высшего образования – магистратура.	ОП	10	
1.15	Работа с проектной командой, занявшей призовые места, в качестве наставника:	проектная команда	15	
	• на международном уровне;			
	• на всероссийском уровне, в том числе с международным участием;		12	
	• на региональном уровне;		10	
	• на университетском уровне;		7	
	Работа в рамках проектной деятельности в качестве эксперта:	мероприятие	15	
	• на международном уровне;			
	• на всероссийском уровне, в том числе с международным участием;		10	
	• на региональном уровне;		7	
	• на университетском уровне;		5	
	Работа с проектной командой, не занявшей призовые места, в качестве наставника, тьютора.	проектная команда	5	

№	Виды работ	Единица измерения	Баллов за ед.
1.16	Руководство обучающимися, участвующими в программах академического обмена (учитывается входящая и исходящая мобильность обучающихся): - менее двух недель; - семестр.	чел.	3 5
1.17	Объем самостоятельно привлеченных средств от реализации программ дополнительного образования и профессионального обучения.	100 тыс. руб.	1
2 Научно-исследовательская и научно-методическая работа (НР)			
2.1	Количество научных публикаций, включенных в: - Web of Science и / или Scopus (без дублирования); - ядро РИНЦ, ВАК; - РИНЦ; - в иных изданиях.	публикация	20 10 3 1
2.2	Количество цитирований (индекс Хирша по): - Web of Science, Scopus; - РИНЦ.	h-index, равный 1	3 1
2.3	Количество докладов, представленных на: - зарубежных конференциях; - международных конференциях, проводимых на территории РФ; - всероссийских конференциях, конференциях с международным участием.	доклад	очн заочно 10 5 5 3 3 2
2.4	Количество опубликованных монографий: - монография, изданная за рубежом (печатное издание, с тиражом не менее 300 экземпляров и ISBN); - иные монографии, изданные за рубежом; - монография, изданная в российских издательствах (печатное издание с тиражом не менее 300 экземпляров) с присвоением ISBN и подтвержденная Книжной палатой, проиндексированная в РИНЦ; - иные монографии, изданные в российских издательствах и проиндексированные в РИНЦ.	издание	20 5 15 5
2.5	Присвоение ученой степени: - доктора наук; - кандидат наук; - PhD (присвоенной в зарубежных университетах).	степень	20 15 20
2.6	Участие в выполнении грантов в качестве: - руководителя (или ответственного исполнителя); - исполнителя.	грант	10 5
2.7	Оформление заявок, поданных на участие в грантах в качестве: - руководителя; - исполнителя.	заявка	5 3
2.8	Научное руководство обучающимися, участвующими в финансируемых проектах/грантах: - аспирантов и ординаторов; - бакалавров и магистрантов.	грант/проект	3 2
2.9	Количество полученных патентов, в том числе совместно с обучающимися.	патент	10
2.10	Количество охранных документов на объекты интеллектуальной собственности, полученные преподавателем, в том числе совместно с обучающимися.	свид-во о регистр.	10
2.11	Консультирование и руководство диссертациями, выполненными на базе НовГУ и успешно прошедшими процедуру защиты: - консультирование докторской диссертации; - руководство кандидатской диссертацией (в срок не позднее 1 года после окончания аспирантуры);	диссертация	15 10

№	Виды работ	Единица измерения	Баллов за ед.	
	руководство кандидатской диссертацией (в срок, превышающий 1 год после окончания аспирантуры).		5	
2.12	Подготовка отзывов: ведущей организации (докторская диссертация; кандидатская диссертация);	отзыв	10	
	на автореферат диссертации (докторская диссертация, кандидатская диссертация).		5	
2.13	Участие в работе Диссертационных советов НовГУ: в качестве председателя, ученого секретаря совета;	заседание совета	5	
	в качестве члена диссертационного совета.		2	
	Исполнение обязанностей ученого секретаря Ученого совета института		3	
2.14	Подготовка рецензии, экспертного заключения на диссертацию, при предварительном рассмотрении на кафедрах НовГУ: докторская диссертация;	рецензия	5	
	кандидатская диссертация.		3	
2.15	Научное руководство публикациями обучающихся (при условии, что преподаватель не является соавтором), включенных в: Web of Science и /или Scopus (без дублирования);	публикация	10	
	ядро РИНЦ, ВАК;		5	
	РИНЦ;		2	
	иных изданиях.		1	
2.16	Научное руководство обучающимися при подготовке докладов на: зарубежных конференциях;	доклад	очн	заочно
	международных конференциях, проводимых на территории РФ;		5	3
	всероссийских конференциях, в том числе с международным участием.		3	2
2.17	Научное руководство обучающимися, ставшими стипендиатами: Президента и Правительства РФ;	стипендиат	20	
	международных грантов;		10	
	иных именных стипендиальных программ и фондов.		3	
2.18	Руководство обучающимися, занявшими призовые места в научных, творческих, спортивных конкурсах, олимпиадах: на международном уровне;	призовое место	очн	заочно
	на всероссийском уровне;		10	5
	на региональном уровне.		7	3
2.19	Составление и научное редактирование изданий: зарубежного издательства;	издание	10	
	российского издательства.		7	
2.20	Научное рецензирование - изданий: на международном уровне;	рецензия	7	
	на всероссийском уровне;		5	
	- статей в научных сборниках и журналах: на международном уровне;		3	
	на всероссийском уровне.		2	
2.21	Объем привлечённых средств с учетом вклада в реализацию от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИР и ОКР) в качестве: руководителя;	500 тыс. руб.	2	
	исполнителя.		1	
3 Организационная и воспитательная работа (ОВР)				

№	Виды работ	Единица измерения	Баллов за ед.	
			очн	заочно
3.1	Организация научных и научно-методических симпозиумов, конференций, семинаров (в составе оргкомитета):	мероприятие		
	- в качестве руководителя			
	• на международном уровне;		10	5
	• на всероссийском уровне, в том числе с международным участием;		7	3
	• на региональном, университетском уровне.		2	1
	-в качестве члена оргкомитета			
	• на международном уровне;		5	3
3.2	Организация научных, творческих, спортивных конкурсов, олимпиад и иных мероприятий:	конкурс / олимпиада		
	• на международном уровне;		10	5
	• на всероссийском уровне;		5	3
	• на региональном, университетском уровне.		2	1
3.3	Выполнение обязанностей наставника начинающих педагогических работников НовГУ и молодых специалистов (консультирование по вопросам адаптации в профессиональной деятельности).	чел.	15	
3.4	Руководство студенческими объединениями (волонтерскими, творческими, спортивными и пр.) и научными кружками, конкурсными командами, сборными:	объединение /кружок/ команда		
	• на международном уровне;		5	
	• на всероссийском уровне;		3	
3.5	Организация и проведение воспитательных мероприятий различной направленности (гражданско-патриотических, профессионально-ориентирующих, спортивных, творческих и иных), в том числе сопровождение обучающихся на:	мероприятие		
	• международном уровне;		4	
	• федеральном уровне;		2	
3.6	Организация и проведение воспитательных мероприятий различной направленности (гражданско-патриотических, профессионально-ориентирующих, спортивных, творческих и иных), в том числе сопровождение обучающихся на:	мероприятие		
	• региональном уровне, университетском уровне.		1	
3.6	Участие в работе экспертных сообществ (аккредитованные /сертифицированные эксперты, члены экспертных сообществ, наблюдательных и попечительских советов) по профилю преподаваемых дисциплин на:	экспертиза		
	• федеральном уровне;		3	
	• региональном уровне.		1	
3.7	Участие в формировании положительного имиджа НовГУ в информационном поле.	публикация/ пост	1	
3.8	Организационное сопровождение практической подготовки обучающихся.	договор	3	
3.9	Объем самостоятельно привлеченной безвозмездной материальной, финансовой помощи вузу от физических и юридических лиц.	10 тыс. руб.	1	

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	---------------------------	----------------------------------

Приложение Б

к приложению № 7 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Минимально допустимые баллы по всем видам работ
в соответствии с занимаемой должностью

Минимальное количество баллов (на 1,0 ставку)				
заведующий кафедрой, декан факультета, директор института	профессор	доцент	преподаватель, старший преподаватель	ассистент
100	80	60	30	15



Приложение В

к приложению № 7 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Баллы ППС кафедры _____ для расчета стимулирующих выплат
за период _____

Ф.И.О.	Должность	Баллы			
		УМР	НР	ОВР	Всего

Принято на заседании кафедры _____
Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой: _____ ФИО _____ подпись

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК
стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжей НовГУ
в связи с введением эффективного контракта

1. Стимулирующие выплаты (СВ) по эффективному контракту распространяются на педагогических работников колледжей НовГУ (ПР колледжей НовГУ), включая внутренних и внешних совместителей. Сведения к расчету показателей эффективности представляются за расчетный период с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года.

2. Стимулирующие выплаты (СВ) по эффективному контракту производятся из фонда оплаты труда, установленного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств целевых субсидий, а также за счет поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии соответствующих средств.

3. Каждый ПР колледжей НовГУ заполняет таблицу по форме Приложения А по двум блокам показателей: учебно-методическая работа, организационно-методическая и воспитательная работа.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в колледже не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий у педагога.

4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику по результатам его деятельности за календарный год устанавливаются в размере: $СВ = БП * \text{стоимость одного балла}$, где: БП – сумма баллов, набранных преподавателем по всем видам внеучебной работы за календарный год.

Расчет баллов проводится с учетом требований к:

- достижению минимально допустимых баллов (Приложение Б);
- установлению повышающего коэффициента 1,3 для ПР колледжей НовГУ, в возрасте до 35 лет.

В зависимости от приоритетов, отраженных в стратегии развития НовГУ, допускается установление корректирующего коэффициента к баллам за единицу измерения по показателям эффективности ПР колледжей НовГУ.

5. Директора колледжей в срок до 1 декабря представляют для согласования в управление образовательной деятельностью показатели эффективности работы ПР колледжей НовГУ по форме Приложения В.

6. Управление образовательной деятельностью в срок до 15 декабря представляет в финансово-экономическое управление служебную записку с указанием суммарных баллов по каждому педагогическому работнику колледжей НовГУ для расчета стимулирующих выплат.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. 39-21
--	---------------------------	--------------------------

Приложение А

к приложению № 8 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Перечень показателей эффективности педагогических работников колледжей НовГУ
(с 01 декабря по 30 ноября)

	Показатели	Единица	Баллов за ед.
1 Учебно-методическая работа (УМР)			
1.1	Разработка УМК по профессиональным модулям, междисциплинарным курсам (МДК), дисциплинам, размещенным в ЭИОС НовГУ (учитываются только вновь разработанные УМК)	УМК	
	- профессиональный модуль		10
	- МДК		8
	- дисциплина		5
1.2	Разработка и использование в работе дистанционного курса, допущенного к использованию в образовательном процессе: а) на внутренних платформах дистанционного обучения НовГУ по ОП СПО и ДПО:	курс ДО	
	- профессиональный модуль		10
	- МДК		8
	- дисциплина		5
	б) на внешних платформах дистанционного обучения (массовые открытые онлайн-курсы)		10
1.3	Издание учебников, учебных пособий (при выполнении требований к статусу учебника, пособия), учебно-методических материалов:	шт	
	- учебник, учебное пособие или учебно-методические материалы (рабочая тетрадь, хрестоматия, словарь и др.), изданные в зарубежных издательствах		15
	- учебник, учебное пособие или учебно-методические материалы (рабочая тетрадь, хрестоматия, словарь и др.), изданные в российских издательствах		10
	- изданные в типографии НовГУ учебник, учебное пособие или учебно-методические материалы (рабочая тетрадь, хрестоматия, словарь и др.)		5
1.4	Наличие научных публикаций (статьи, тезисы, брошюры и т.д.) в изданиях различного уровня:	публикация	
	- международный уровень		10
	- федеральный уровень		7
	- региональный уровень		3
	- уровень НовГУ		1
1.5	Работа с проектной командой, занявшей призовые места, в качестве наставника:	подтверждающий документ	
	- международный уровень		15

	Показатели	Единица	Баллов за ед.
	- всероссийский уровень, в том числе с международным участием		12
	- региональный уровень		10
	- уровень НовГУ		7
	Работа в рамках проектной деятельности в качестве эксперта:		
	- международный уровень	мероприятие	15
	- всероссийский уровень, в том числе с международным участием		10
	- региональный уровень		7
	- уровень НовГУ		5
	Работа с проектной командой, не занявшей призовые места, в качестве наставника, тьютора	проектная команда	5
1.6	Квалификационная категория (в год присвоения)		
	- высшая	категория	5
	- первая		2
1.7	Опыт работы на предприятиях и в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности образовательной программы, не менее 5 лет сроком давности не более 3 лет	подтверждающий документ	5
1.8	Звания (однократно в год присвоения)		
	- почетное звание Минобрнауки РФ (Почетный работник сферы образования РФ)	звание	10
	- лауреат всероссийских, международных конкурсов, государственных премий		10
1.9	Благодарность (письменная) вышестоящих и сторонних организаций в адрес директора колледжа, образовательной организации	благодарность	2
1.10	Награды за профессиональную и научную деятельность (благодарственное письмо, почетная грамота и т.д.)		
	- федеральный уровень	шт	5
	- региональный уровень		4
	- муниципальный уровень		3
	- уровень НовГУ		2
1.11	Повышение квалификации по профилю преподаваемых дисциплин:		
	- обучение, стажировка/практика за рубежом в организации по профилю образовательной программы	сертификат/ удостоверение/ диплом	8
	- профессиональная переподготовка с получением соответствующего диплома (не менее 200 часов)		6
2 Организационно-методическая и воспитательная работа (ОМиВР)			
2.1	Руководство работой методических служб разного уровня (педагогическая мастерская, школа педагогического опыта, творческая группа и др.)		
	- федеральный уровень	служба	6
	- региональный уровень		4
	- муниципальный уровень		3



	Показатели	Единица	Баллов за ед.	
	- уровень НовГУ		2	
2.2	Трансляция педагогического опыта (открытый урок, мастер-класс, организатор семинара, докладчик и пр.)	мероприятие		
	- международный уровень		6	
	- федеральный уровень		5	
	- региональный уровень		4	
	- муниципальный уровень		3	
	- уровень НовГУ		2	
2.3	Выступление преподавателя с докладами на семинарах, конференциях, круглых столах:	доклад	очно	заочн
	- международный уровень		8	6
	- федеральный уровень		6	4
	- региональный уровень		5	3
	- муниципальный уровень		3	2
	- уровень НовГУ		2	-
2.4	Участие в экспертных сообществах, подтвержденное сертификатами:	сертификат/ свидетельство	12	
	- эксперт Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)		12	
	- эксперт Национального чемпионата «Абилимпикс»		8	
	- эксперт с правом проведения регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)		4	
	- эксперт для организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia			
	иные экспертные сообщества:			
	- федерального уровня		5	
	- регионального уровня		4	
2.5	Участие в оформлении заявок, поданных на получение гранта	грант/заявка	3	
2.6	Подготовка обучающихся к участию:	сертификат		
	в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)/Абилимпикс/ олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства			
	- международный уровень		10	
	- федеральный (национальный) уровень		8	
	- региональный уровень		4	
	- муниципальный уровень		3	
	- уровень НовГУ		2	
	в иных мероприятиях разного уровня (конференции, выставки технического творчества, соревнования и др.)	сертификат	очно	заочн
	- международный уровень		8	6
	- федеральный уровень		6	4
	- региональный уровень		4	2

	Показатели	Единица	Баллов за ед.	
	- муниципальный уровень		2	1
	- уровень НовГУ		1	-
2.7	Подготовка обучающихся, занявших призовые места: в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)/Абилимпикс/ олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства:	диплом		
	- международный уровень		15	
	- федеральный (национальный) уровень		10	
	- региональный уровень		6	
	- муниципальный уровень		4	
	- уровень НовГУ		2	
	в иных мероприятиях разного уровня (конференции, выставки технического творчества, соревнования и др.):		очн	заочн
	- международный уровень		10	8
	- федеральный уровень		8	6
	- региональный уровень		4	2
	- муниципальный уровень		3	1
	- уровень НовГУ		2	-
2.8	Подготовка и проведение воспитательных мероприятий различной направленности (гражданско-патриотические, профессионально-ориентирующие (развитие карьеры), спортивные и здоровьесберегающие, экологические, студенческое самоуправление культурно-творческие, бизнес-ориентирующие (молодежное предпринимательство))	мероприятие		
	- федеральный уровень		6	
	- региональный уровень		4	
	- муниципальный уровень		2	
	- уровень НовГУ		1	
2.9	Руководство студенческими объединениями (волонтерскими, творческими, спортивными и пр.) и научными кружками	объединение/ кружок		
	- международный уровень		5	
	- всероссийский уровень		3	
	- региональный уровень		2	
	- уровень НовГУ		1	

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯРОСЛАВА МУДРОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	---------------------------	----------------------------------

Приложение Б

к приложению № 8 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Минимально допустимые баллы по всем видам работ

Виды работ	Минимальное количество баллов (на 1,0 ставку)
Учебно-методическая работа, организационно-методическая и воспитательная работа	20

Приложение В

к приложению № 8 к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Баллы ПР _____ колледжа НовГУ для расчета стимулирующих выплат
за период _____

Ф.И.О.	Должность	Баллы		
		УМР	ОМиВР	Всего

Принято на заседании педагогического совета _____ колледжа
Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Директор _____ колледжа:
_____ ФИО _____ подпись

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПРОСЛАВЛЕННОГО	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	----------------------------------	---

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК

стимулирующих выплат работникам НовГУ, относящимся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному, прочему и обслуживающему персоналу, в связи с введением эффективного контракта

1. Стимулирующие выплаты (СВ) по эффективному контракту распространяются на работников НовГУ, относящихся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному, прочему и обслуживающему персоналу, включая внутренних и внешних совместителей. Сведения к расчету показателей эффективности представляются за расчетный период с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года.

2. Стимулирующие выплаты по эффективному контракту указанных категорий персонала производятся:

– из фонда оплаты труда, установленного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств целевых субсидий, а также за счет поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности;

– за достижение плановых результатов по показателям эффективности деятельности работников.

3. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии соответствующих средств.

4. Стимулирующие выплаты работнику по результатам его деятельности за расчетный период устанавливаются в размере: $СВ = БП \cdot \text{стоимость одного балла}$, где: БП – сумма баллов, набранных работником по всем видам работы.

5. Стоимость 1 балла в рублях по каждой должности утверждается приказом ректора по согласованию с проректором по общим вопросам и финансово-экономическим управлением.

6. Руководитель структурного подразделения производит оценку показателей эффективности сотрудников подразделения:

– в срок до 5 декабря текущего года оформляет и представляет на согласование проректору по соответствующему направлению деятельности информационную карту оценки эффективности по каждому сотруднику по форме Приложения № 9.1;

– в срок до 10 декабря текущего года согласованные соответствующим проректором информационные карты представляет в бумажном виде в ФЭУ, а также составляет служебную записку со сводными итоговыми показателями оценки эффективности по сотрудникам подразделения с указанием количества баллов и подсчетом итогового значения по всему подразделению по форме согласно Приложению № 9.2 и направляет на электронную почту начальнику ФЭУ. Наполненная списком сотрудников форма (Приложение № 9.2) в срок до 1 декабря текущего года направляется начальником ФЭУ проректорам по соответствующему направлению деятельности для рассылки руководителям структурных подразделений.

7. Финансово-экономическое управление в срок до 15 декабря текущего года определяет размер и источник выплат по эффективным контрактам, согласовывает с проректором по общим вопросам и направляет для издания приказа в управление по работе с персоналом.

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич- ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
Раздел 1. Руководители структурных подразделений (управлений, центров*, отделов*, служб*)							
1	Управление подразделением	Уровень возглавляемого подразделения	Управление	1 раз в год	структур- ная единица	15	
			Центр, служба			10	
			Отдел			5	
2	Обеспечение высокого уровня и качества, своевременность подготовки отчётной документации и сдачи отчётов, информации, мониторингов	Уровень выполнения	Своевременная и полная достоверность	1 раз в год	ед.	25	
			Наличие незначительных ошибок			20-5	
			Наличие грубых ошибок			0	
3	Выполнение планов	Выполнение нормативных значений, установленных в плане работы на год	Более 80%	1 раз в год	%	10	
			От 50 до 80%			5	
			Менее 50%			0	
4	Взаимозаменяемость сотрудников	Применение в работе подразделения принципа взаимозаменяем ости	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
5	Оптимизация рабочих процессов	Применение в работе подразделения мероприятий по оптимизации рабочих процессов	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
6	Дисциплина труда		Отсутствует		ед.	5	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич -ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
		Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб по вопросам деятельности структурного подразделения	Присутствует	1 раз в год		0	
7	Информационная открытость	Наличие полной и актуальной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте НовГУ и в сети интернет	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
8	Повышение квалификации	Наличие подтверждающе го документа в отчётном периоде	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
Раздел 2. Сотрудники административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала							
1	Передача опыта другим работникам	Наличие обученного работника	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
2	Взаимодействие с другими структурными подразделениями в решении вопросов и задач	Помощь в составлении документов Консультирован ие	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
3			Отсутствует		ед.	10	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич- ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний к содержанию (качеству подготовки) и срокам предоставления отчётов, информации, мониторингов, документов, выполнения приказов и распоряжений, заданий	Присутствует	1 раз в год		0	
4	Взаимозаменяемость работников	Профессиональн ая грамотность и желание освоения новых участков работы	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
5	Инициативность	Наличие предложенных инициатив в отчётном периоде, которые были одобрены к реализации	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
6	Выполнение важных заданий	Выполнение важных и сложных поручений в отчётном периоде	Более 10 поручений	1 раз в год	ед.	30	
			От 5 до 9			20	
			От 1 до 4			10	
7	Дисциплина труда	Наличие (отсутствие) обоснованных (письменных) жалоб и административн ых взысканий	Отсутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Присутствует			0	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич -ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
8	Степень самостоятельности	Наличие/отсутст вие	Обладает теоретическим знаниями, но может работать только под контролем руководителя и наставника	1 раз в год	ед.	0	
			Обладает теоретическим знаниями и умеет работать в стандартных ситуациях			2	
			Обладает теоретическим знаниями и умеет работать в стандартных и не стандартных ситуациях, умеет обучать и обучал сотрудников			5	
9	Повышение квалификации**	Наличие подтверждающе го документа в отчётном периоде	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
Сотрудники и работники обслуживающего персонала							
1	Выполнение важных заданий	Выполнение важных и сложных поручений в отчётном периоде	Более 10 поручений	1 раз в год	ед.	30	
			От 5 до 9			20	
			От 1 до 4			10	
2	Взаимозаменяемость работников	Профессиональн ая грамотность и желание освоения новых участков работы	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
3			Отсутствует		ед.	10	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич- ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
	Обеспечение бесперебойной работы техники, оборудования и своевременное устранение неполадок	Отсутствие аварийных ситуаций	Присутствует	1 раз в год		0	
4	Передача опыта другим работникам	Наличие обученного работника	Выполнен	1 раз в год	ед.	5	
			Не выполнен			0	
5	Инициативность	Наличие предложенных инициатив в отчётном периоде, которые были одобрены к реализации	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
6	Соблюдение требований безопасности	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников	Отсутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Присутствует			0	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и точное производство работ (оказание услуг)	Присутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Отсутствует			0	
8	Дисциплина труда	Наличие (отсутствие) обоснованных (письменных) жалоб и административных взысканий	Отсутствует	1 раз в год	ед.	5	
			Присутствует			0	
9			Выполнен	1 раз в год	ед.	5	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодич -ность	Единица измерения	Диапа- зон баллов	Размер выплаты (баллы/% /рубли)
	Повышение квалификации***	Наличие подтверждающе го документа в отчётном периоде	Не выполнен			0	

*за исключением структурных подразделений, входящих в состав управлений и центров

**только для руководителей подразделений, не входящих в раздел 1

***только для руководителей подразделений, не входящих в раздел 1, 2

Приложение № 9.1
к Положению об оплате труда работников НовГУ

Ректору НовГУ (уполномоченному
лицу)

Информационная карта
оценки эффективности _____

должность

(Фамилия, имя, отчество работника)

за 20____ год

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Единица измерения	Количество баллов
Раздел 1. Руководители структурных подразделений (управлений, центров*, отделов*, служб*)					
1	Управление подразделением	Уровень возглавляемого подразделения	Управление	структурная единица	
			Центр, служба		
			Отдел		
2	Обеспечение высокого уровня и качества, своевременность подготовки отчётной документации и сдачи отчётов, информации, мониторингов	Уровень выполнения	Своевременная и полная достоверность	ед.	
			Наличие незначительных ошибок		
			Наличие грубых ошибок		
3	Выполнение планов	Выполнение нормативных значений, установленных в плане работы на год	Более 80%	%	
			От 50 до 80%		
			Менее 50%		
4	Взаимозаменяемость сотрудников	Применение в работе подразделения принципа взаимозаменяемости	Присутствует	ед.	
			Отсутствует		
5		Применение в работе подразделения	Присутствует	ед.	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Единица измерения	Количество баллов
	Оптимизация рабочих процессов	мероприятий по оптимизации рабочих процессов	Отсутствует		
6	Дисциплина труда	Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб по вопросам деятельности структурного подразделения	Отсутствует	ед.	
			Присутствует		
7	Информационная открытость	Наличие полной и актуальной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте НовГУ и в сети интернет	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
8	Повышение квалификации	Наличие подтверждающего документа в отчётном периоде	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
	Итого				
Раздел 2. Сотрудники административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала					
1	Передача опыта другим работникам	Наличие обученного работника	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
2	Взаимодействие с другими структурными подразделениями в решении вопросов и задач	Помощь в составлении документов Консультирование	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
3			Отсутствует	ед.	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Единица измерения	Количество баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний к содержанию (качеству подготовки) и срокам предоставления отчётов, информации, мониторингов, документов, выполнения приказов и распоряжений, заданий	Присутствует		
4	Взаимозаменяемость работников	Профессиональная грамотность и желание освоения новых участков работы	Присутствует	ед.	
			Отсутствует		
5	Инициативность	Наличие предложенных инициатив в отчётном периоде, которые были одобрены к реализации	Присутствует	ед.	
			Отсутствует		
6	Выполнение важных заданий	Выполнение важных и сложных поручений в отчётном периоде	Более 10 поручений	ед.	
			От 5 до 9		
			От 1 до 4		
7	Дисциплина труда	Наличие (отсутствие) обоснованных (письменных) жалоб и административных взысканий	Отсутствует	ед.	
			Присутствует		
8	Степень самостоятельности	Наличие/отсутствие	Обладает теоретическим знаниями, но может работать только под контролем руководителя и наставника	ед.	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Единица измерения	Количество баллов
			Обладает теоретическим знаниями и умеет работать в стандартных ситуациях		
			Обладает теоретическим знаниями и умеет работать в стандартных и не стандартных ситуациях, умеет обучать и обучал сотрудников		
9	Повышение квалификации**	Наличие подтверждающего документа в отчётном периоде	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
	Итого				
Сотрудники и работники обслуживающего персонала					
1	Выполнение важных заданий	Выполнение важных и сложных поручений в отчётном периоде	Более 10 поручений	ед.	
			От 5 до 9		
			От 1 до 4		
2	Взаимозаменяемость работников	Профессиональная грамотность и желание освоения новых участков работы	Присутствует	ед.	
			Отсутствует		
3	Обеспечение бесперебойной работы техники, оборудования и своевременное устранение неполадок	Отсутствие аварийных ситуаций	Отсутствует	ед.	
			Присутствует		
4	Передача опыта другим работникам	Наличие обученного работника	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
5	Инициативность		Присутствует	ед.	

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Единица измерения	Количество баллов
		Наличие предложенных инициатив в отчётном периоде, которые были одобрены к реализации	Отсутствует		
6	Соблюдение требований безопасности	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников	Отсутствует	ед.	
			Присутствует		
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и точное производство работ (оказание услуг)	Присутствует	ед.	
			Отсутствует		
8	Дисциплина труда	Наличие (отсутствие) обоснованных (письменных) жалоб и административных взысканий	Отсутствует	ед.	
			Присутствует		
9	Повышение квалификации***	Наличие подтверждающего документа в отчётном периоде	Выполнен	ед.	
			Не выполнен		
	Итого				

*за исключением структурных подразделений, входящих в состав управлений и центров

**только для руководителей подразделений, не входящих в раздел 1

***только для руководителей подразделений, не входящих в раздел 1, 2

Должность, подразделение

подпись

Фамилия, инициалы

Дата

Согласовано:

Проректор (по соответствующему
направлению деятельности): _____

Фамилия, инициалы

Приложение № 9.2
к Положению об оплате труда работников НовГУ

Ректору НовГУ (уполномоченному
лицу)

Служебная записка

На основании сводных итоговых показателей прошу установить стимулирующие выплаты за
20____ год в рамках эффективного контракта работникам _____
наименование подразделения(ий)

№ п/п	Источник	Группа персонала	Наименование структурного подразделение	Наименование должности	Фамилия, имя, отчество (полностью)	Вид занятости		Количество баллов	Сумма к выплате, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Согласовано:

Начальник управления
по работе с персоналом:

Фамилия, инициалы

Начальник финансово-
экономического управления:

Фамилия, инициалы

Приложение №10

к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК

стимулирующих выплат научным работникам НовГУ в связи с введением эффективного контракта

1. Полученные за отчетный период результаты научной деятельности		
Показатели	Единицы	Баллов за единицу
1.1 Количество публикаций в научных изданиях (кроме монографий)	1 пуб.	
– индексируемых в Web of Science, входящих в отчетный период в 1-й квартал		70
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		75
– индексируемых в Web of Science, входящих в отчетный период во 2-й квартал		35
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		40
– индексируемых в Web of Science		20
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		25
– индексируемых в Scopus, входящих в отчетный период в 1-й квартал		60
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		65
– индексируемых в Scopus, входящих в отчетный период во 2-й квартал		30
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		35
– индексируемых в Scopus		15
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		20
– входящих в перечень ВАК		10
– то же в соавторстве с зарубежными учеными, имеющими H-индекс, определяемый с использованием Web of Science или Scopus, 5 и более		15
– индексируемых в РИНЦ (кроме ВАК)		5
– в соавторстве с зарубежными учеными		2
1.2 Количество изданных монографий (глав монографий)	1 шт.	
– в российских издательствах		10
– в зарубежных издательствах/индексируемых в РИНЦ		15
– индексируемых в Web of Science/Scopus/ERIH		50
1.3 Полученные охранные документы на объекты интеллектуальной собственности:	1 шт.	

– свидетельства о регистрации ПЭВМ, базы данных		5
полученный патент на промышленный образец, полезную модель		7
– полученный патент на изобретение		10
– полученный зарубежный патент		30
– лицензионные соглашения		6
1.4 Принятие на постоянное хранение в составе научно-отраслевого архива Института археологии РАН научного отчета об археологических исследованиях	1 том	15
1.5 Руководство диссертациями, защищенными в отчетном году:		
– консультирование докторских диссертаций штатных работников НовГУ	1 чел.	35
– руководство кандидатскими диссертациями штатных работников и аспирантов НовГУ		25
1.6 Защита диссертации:		
– кандидатской диссертации	1 дисс.	30
– докторской диссертации		50
1.7 Оппонирование диссертаций и отзыв ведущей организации:		
– докторские	1 дисс.	5
– кандидатские		3
1.8. Отзывы на авторефераты:		
– докторские (учитывается не более 3)	1 автореф.	2
– кандидатские (учитывается не более 5)		1
1.9 Научные и научно-методические доклады на семинарах, конференциях, симпозиумах:		
– международных из списка приоритетных мероприятий НовГУ	1 доклад	15
– международных		5
– федеральных		3
– региональных (учитывается не более 3)		2
1.10 Участие в выполнении проектов, финансируемых из средств от приносящей доход деятельности, а также средств субсидий, получаемых на конкурсной основе (на основании публичных конкурсных отборов и торгов) и в качестве грантов, за исключением базовой части госзадания в сфере научной деятельности	50 тыс. руб.	
– Руководитель НИР		2
– Исполнитель НИР		1
1.11 Руководство НИР студентов:		
– победителей (1-3 места) олимпиад, конкурсов, выставок:		
– международные		10
– федеральные		5
– региональные		2
– участников олимпиад, конкурсов, выставок:		
– на международном уровне	1 чел.	2
– на федеральном уровне		1
– для выступления с научным докладом (с публикацией) на научном мероприятии:		
– международном, всероссийском		2
– региональном		1

Примечания:

- 1) При оценивании эффективности научных и научно-технических работников, работающих в научном подразделении (выполняющих НИР), в начале календарного года (первого годового календарного этапа НИР) руководитель научного подразделения (руководитель НИР) определяет сумму, которая будет им распределена научным и научно-техническим работникам подразделения (исполнителям НИР) в качестве выплат стимулирующего характера по базовым показателям эффективности. В конце календарного года (последнего годового календарного этапа НИР) руководитель научного подразделения (руководитель НИР) подсчитывает количество баллов у каждого научного и научно-технического работника подразделения (каждого исполнителя НИР) и определяет стоимость одного балла делением общей суммы выплат стимулирующего характера по базовым показателям эффективности на общую сумму баллов по всем научным и научно-техническим работникам подразделения (по всем исполнителям НИР). Стоимость 1 балла утверждается при выполнении завершающего в текущем календарном году этапа НИР проректором по научной работе и инновациям по представлению руководителя научного подразделения (руководителя НИР).
- 2) Публикация, индексируемая несколькими базами данных, учитывается 1 раз.
- 3) Стимулирующие выплаты по эффективному контракту производятся научному/научно-техническому работнику при условии набора им суммарно не менее 20 баллов по показателям научной деятельности.
- 4) В случае набора научным/научно-техническим работником суммарно не менее 20 баллов по показателям научной деятельности, за каждую выпущенную им в отчетном периоде публикацию в журналах, индексируемых базами данных Web of Science или Scopus, он премируется из средств НовГУ.
Сумма премии составляет 10 тысяч рублей за публикацию в журнале, входящем в отчетном периоде в 3-й либо 4-й квартал (Q3, Q4) по рейтингу SJR (Scimago Journal & Country Rank), 20 тысяч рублей за публикацию в журнале, входящем в отчетном периоде во 2-й квартал (Q2) по рейтингу SJR, 40 тысяч рублей за публикацию в журнале, входящем в отчетном периоде во 1-й квартал (Q1) по рейтингу SJR, и делится на число авторов публикации, являющихся работниками НовГУ.
- 5) Суммарные баллы работников в возрасте до 35 лет учитываются с коэффициентом 1.3.
- 6) Пункт 1.4 показателей результативности научной деятельности применяется только к работникам, участвовавшим в выполнении НИР в области археологии.
- 7) В пункте 1.9 мероприятия, в которых работник выступал в качестве организатора, учитываются с коэффициентом 2.
- 8) За показатели пункта 1.11 у работника учитывается в сумме не более 10 баллов.
- 9) Показатели результативности научной деятельности подтверждаются работником предъявлением соответствующих документов (копий публикаций, выписок из решения диссертационного совета, утвержденных отзывов на диссертации и авторефераты, копий патентов, приказов, справок из НИЦ и т.п.).
- 10) При подсчете баллов за результаты научной деятельности, полученные в соавторстве, балл делится на количество тех авторов, которые являлись научными или научно-техническими работниками научного подразделения (исполнителями НИР), работавшими по эффективному контракту в году, указанном в выходных данных оцениваемого результата.

Проректору по НРИИ НовГУ

(ФИО руководителя научного
подразделения/руководителя НИР)

Служебная записка

С учетом суммы, выделенной на выплаты стимулирующего характера по базовым показателям эффективности, и на основании суммарных итоговых показателей прошу установить стоимость 1 балла для научных работников, работавших в рамках эффективного контракта в

(наименование научного подразделения, № договора на выполнение НИР)
в _____ году в размере _____ руб.

На основании итоговых показателей прошу установить стимулирующие выплаты за _____ год в рамках эффективного контракта следующим работникам _____

(наименование научного подразделения,
№ договора на выполнение НИР)

ФИО	Количество баллов	Сумма (руб.)

Дата

Подпись

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПРОСЛАВЛЕННОГО МЫСЛИТЕЛЯ	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
---	----------------------------------	----------------------------------

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК
стимулирующих выплат медицинским работникам НовГУ
в связи с введением эффективного контракта

1. Стимулирующие выплаты медицинских работников НовГУ:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
ВРАЧЕБНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ				
Заведующий структурным подразделением - врач-специалист				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дефекты ведения статистической отчетности	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Обоснованные жалобы на качество, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям	соответствие несоответствие	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	да нет	1 раз в год	1 0
Врач-терапевт				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок руководителя структурного подразделения, врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	10
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	10
Врач-стоматолог общей практики				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности, повторные обращения пациентов в гарантийный срок с переделкой работы.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок руководителя структурного подразделения, врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Руководство производственной практикой студентов.	да нет	1 раз в год	10
Врач — стоматолог терапевт				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности, повторные обращения пациентов в гарантийный срок с переделкой работы.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок руководителя структурного подразделения, врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Руководство производственной практикой студентов.	да нет	1 раз в год	10
Врач-стоматолог хирург				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности, повторные обращения пациентов в гарантийный срок с переделкой работы.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок руководителя структурного подразделения, врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Руководство производственной практикой студентов.	да нет	1 раз в год	10
Врач-стоматолог ортопед				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности, повторные обращения пациентов в гарантийный срок с переделкой работы.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты качества медицинской помощи по результатам проверок руководителя структурного подразделения, врачебной комиссии, вышестоящих и контрольно-надзорных органов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Руководство производственной практикой студентов	да нет	1 раз в год	10
СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ				
Главная медицинская сестра				
Выплаты за интенсивность и высокие	Дефекты организационной, управленческой работы в медицинской организации по	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
результаты работы	результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов.			
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Соблюдение правил выписки, получения, отпуска, учета и хранения лекарственных препаратов и медицинских изделий.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения, нарушение сроков и порядка предоставления отчетности, правил ведения медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	10
Медицинская сестра				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Дефекты в выполнении врачебных назначений	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
	Дефекты оформления медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
	Выполнение плановых показателей (в условных единицах) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.	70-100% менее 70%	1 раз в год	10
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	10
Медицинская сестра стоматологического кабинета				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Соблюдение правил выписки, учета и хранения лекарственных препаратов, своевременное предоставление заявок на медикаменты.	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	10
	Работа ассистентом врача стоматолога на приеме.	да нет	1 раз в год	10
	Своевременное проведение сбора, обеззараживания и утилизации отходов.	своевременно несвоевременно	1 раз в год	10
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	соблюдение 1 и более нарушений	1 раз в год	10
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	10
Зубной техник				

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности, повторные обращения пациентов в гарантийный срок с переделкой работы.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение правил выписки, учета и хранения лекарственных препаратов, стоматологических материалов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение сроков изготовления протезов.	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	1 0
Медицинская сестра процедурной				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты в выполнении врачебных назначений, наличие постинъекционных осложнений.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение правил выписки, учета и хранения лекарственных препаратов, спирта, перевязочных средств и т.п.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Выполнение плановых показателей (в условных единицах) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации	70-100% менее 70%	1 раз в год	1 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	1 0
Медицинская сестра по массажу				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты в выполнении в небных назначений.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Выполнение плановых показателей (в условных единицах) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.	70-100% менее 70%	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	1 0
Медицинская сестра физиотерапевтического кабинета.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты в выполнении врачебных назначений.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Выполнение плановых показателей (в условных единицах) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.	70-100% менее 70%	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	1 0
Медицинская сестра по лечебной физкультуре.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты в выполнении в небных назначений.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дефекты оформления медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Выполнение плановых показателей (в условных единицах) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.	70-100% менее 70%	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	1 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Рентгенлаборант				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, соблюдение деонтологических аспектов деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты в выполнении врачебных назначений.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима (в т.ч. сбора, обработки и утилизации отходов; своевременной сдачи дозиметров, проведения замеров в соответствии с ППК), противопожарной безопасности, охраны труда	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	1 0
	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе неисполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Проведение инструктажа медицинских сестёр	да нет	1 раз в год	1 0
	Своевременность и соблюдение правил выписки, учета и хранения лекарственных препаратов.	своевременно несвоевременно	1 раз в год	1 0
Медицинская сестра диетическая				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Нарушения санитарноэпидемиологических норм и правил в пищеблоке, закладки продуктов, порядка отпуска блюд с пищеблока по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Обоснованные жалобы на нарушение правил и норм лечебного питания по заключению врачебной комиссии	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты организационной работы по профилю деятельности.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
	Дефекты оформления медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Медицинский регистратор				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дефекты оформления медицинской документации.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Обоснованные жалобы на несоблюдение этики и деонтологии в отношениях с пациентами.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	да нет	1 раз в год	от 5% до 15% 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	да нет	1 раз в год	1 0
Медицинский регистратор в стоматологии.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дефекты оформления медицинской документации (в т.ч. кассовых документов, документооборота в УКСЦ, статистической отчетности по УКСЦ).	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Своевременный сбор заявок на медикаменты и формирование единой заявки.	да нет	1 раз в год	1 0
	Обоснованные жалобы на несоблюдение этики и деонтологии в отношениях с пациентами.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Нарушение исполнительской дисциплины, выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, главной медицинской сестры, администрации; нарушение локальных нормативных актов учреждения	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Ведение учета рабочего времени персонала	да нет	1 раз в год	1 0
МЛАДШИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Дефекты проведения ежедневной влажной уборки, обеззараживания уборочного инвентаря, сбора и обеззараживания отходов.	отсутствие 1 и более	1 раз в год	1 0
	Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности, охраны труда	соблюдение 1 и более нарушений	1 раз в год	1 0
	Соблюдение исполнительской дисциплины в выполнении распоряжений вышестоящего персонала.	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	1 0

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты на 1 ставку, баллы
Выплаты за квалификационную категорию	Наличие документов, подтверждающих квалификационную категорию	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за стаж непрерывной медицинской работы	Наличие документов, подтверждающих непрерывность медицинского стажа	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	от 5% до 15% 0
Выплаты за качественное выполнение порученного объема работ	Соответствующий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	соблюдение несоблюдение	1 раз в год	1 0

2. Стимулирующие выплаты (СВ) по эффективному контракту распространяются на медицинских работников НовГУ. Сведения к расчету показателей эффективности представляются за расчетный период с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года.

3. Стимулирующие выплаты по эффективному контракту указанных категорий персонала производятся:

- из фонда оплаты труда, установленного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств целевых субсидий, а также за счет поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности;

- за достижение плановых результатов по показателям эффективности деятельности работников.

4. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии соответствующих средств.

5. Стимулирующие выплаты работнику по результатам его деятельности за расчетный период устанавливаются в размере: $СВ = БП \cdot \text{стоимость одного балла}$, где: БП – сумма баллов, набранных работником по всем видам работы.

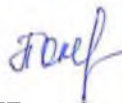
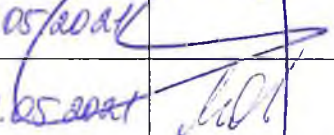
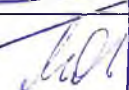
6. Стоимость 1 балла в рублях по каждой должности утверждается приказом ректора по согласованию с проректором по общим вопросам и финансово-экономическим управлением.

7. Руководитель структурного подразделения производит оценку показателей эффективности сотрудников подразделения и в срок 10 декабря текущего года составляет служебную записку со сводными итоговыми показателями оценки эффективности по сотрудникам подразделения с указанием количества баллов и подсчетом итогового значения по всему подразделению, согласовывает с проректором по соответствующему направлению деятельности и представляет в финансово-экономическое управление.

8. Финансово-экономическое управление в срок до 15 декабря текущего года определяет размер и источник выплат по эффективным контрактам, согласовывает с проректором по общим вопросам и направляет для издания приказа в управление по работе с персоналом.

 НОВГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЧЕБНО-НАУЧНЫЙ ЦЕНТР	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА	СМК УД 3.1.-00.02. <u>39</u> -21
--	---------------------------	----------------------------------

Лист согласования к положению «Об оплате труда»

Разработал:	Ф.И.О.	Дата	Подпись	Система менеджмента качества Управленческая документация
Начальник ФЭУ	Понамарёва Ю.А.	31.05.2021		
СОГЛАСОВАНО:				
Проректор по ОВ	Козырев М.М.	31.05.2021		
Проректор по ОД	Данейкин Ю.В.	31.05.2021		
Проректор по НРИ	Ефременков А.Б.	31.05.2021		
Начальник УОД	Макаревич А.Н.	31.05.2021		
Начальник УРП	Сорокина Л.Л.	31.05.2021		
Главный бухгалтер	Швецова И.В.	31.05.2021		
Начальник ИОУ	Шульцев В.А.	31.05.2021		

Лист внесения изменений к положению «Об оплате труда»

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись