

d7a26b9e8ca85e98ec3de2eb454b4659d061f249

Лист 1/25

« 23 » ноября 2017 г.

© НИТУ «МИСиС»

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 2/25</i>	

Предисловие

- 1 РАЗРАБОТАНО начальником финансово-экономического управления.
- 2 УТВЕРЖДЕНО и.о. ректора НИТУ «МИСиС» «03» ноября 2017 г.
- 3 ДАТА ВВЕДЕНИЯ «03» ноября 2017 г.
- 4 СРОК ДЕЙСТВИЯ до замены новым.
- 3 Положение соответствует требованиям ISO 9001.
- 4 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ взамен П 555.05-17 Положение о стимулирующих выплатах НПР НИТУ «МИСиС» Выпуск 1.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 3/25</i>	

Содержание

1	Общие положения.....	6
2	Общие правила формирования заработной платы преподавателей	7
3	Источники выплат стимулирующего характера	7
4	Виды выплат стимулирующего характера	7
5	Правила назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокий уровень квалификации.....	7
6	Правила назначения и выплаты премии по итогам выполнения работ, направленных на развитие образовательной деятельности Университета со студентами и школьниками	8
7	Правила назначения и выплаты премии за особые достижения работника в области научной деятельности, образования, воспитательной работы	9
8	Правила назначения и выплаты премии за выполнение особо важной задачи	9
9	Премия по итогам работы на основании показателей рейтинга кафедр.....	9
10	Премия по итогам работы за выполнение показателей эффективности образовательной деятельности.....	9
11	Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и сложность научным работникам	10
12	Заключительные положения	12
Приложение А (обязательное) Форма служебной записки на стимулирующие выплаты		14
Приложение Б (обязательное) Форма приказа об утверждении размера стимулирующей надбавки за высокий уровень квалификации		15
Приложение В (обязательное) Форма приказа о назначении стимулирующих надбавок педагогическим работникам		16
Приложение Г (обязательное) Количество баллов по видам мероприятий развития образовательной деятельности Университета.....		17
Приложение Д (обязательное) Основные виды работ со студентами в рамках образовательной деятельности.....		20
Приложение Е (обязательное) Форма Протокола заседания комиссии по утверждению выплат стимулирующего характера		21
Приложение Ж (обязательное) Перечень показателей эффективности по рейтингу образовательной деятельности.....		22
Приложение И (обязательное) Распределение премий преподавателям.....		23
Приложение К (обязательное) Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и сложность		24
Приложение Л (обязательное) Расчет размера надбавки научным работникам в штатном расписании.....		25

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 4/25</i>	

Термины, сокращения обозначения

В настоящем Положении используются следующие сокращения:

АПУ – административно-правовое управление;

НИТУ «МИСиС», Университет – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»;

НАУ – научные работники по должностям, не относящимся к перечню должностей, подлежащих замещению по конкурсу;

НСО – научные работники в соответствии с перечнем должностей, подлежащих замещению по конкурсу;

НПР – научно-педагогические работники;

ОП – отдел планирования;

ОО ВО – образовательная организация высшего образования;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

СПО – среднее профессиональное образование;

УКиСП – управление кадров и социальной политики;

УМУ – учебно-методическое управление;

УСтР – управление стратегического развития;

ФЭУ – финансово-экономическое управление.

В настоящем Положении используются следующие термины:

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

Показатель или критерий эффективности деятельности – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполненных трудовых (должностных) обязанностей работника. Показатели и критерии эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных и качественных величинах.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 5/25</i>	

Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Поручением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2017 г. № 14-1/10/В-1908;
- Поручением Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2017 г. № ИК-786/02 «О внедрении «Эффективного контракта»;
- Приказом НИТУ «МИСиС» от 14.06.2017 г. № 369 о.в. «О введении эффективного контракта с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу»;
- Коллективным договором федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»;
- иными локальными нормативными актами Университета.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 6/25</i>	

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты НПР НИТУ «МИСиС» дополнительно к заработной плате по штатному расписанию материального поощрения за выполнение трудовых обязанностей в виде выплат стимулирующего характера на основе оценки труда каждого работника через систему коллективных и индивидуальных показателей эффективности деятельности.

1.2 Стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением, являются составной частью эффективного контракта НПР.

1.3 Выплаты стимулирующего характера производятся при условии выполнения НПР условий для их назначения, установленных настоящим Положением.

1.4 Для оценки выполнения показателей эффективности используются данные бухгалтерской, статистической отчетности, а также данные оперативного учета Университета.

1.5 Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа ректора, основанием для издания которого является служебная записка (Приложение А).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в сроки выплаты заработной платы, установленные в Положении об оплате труда работников НИТУ «МИСиС».

1.6 Настоящее Положение является внутренним нормативным документом системы оплаты труда, обязательным для всех руководителей структурных подразделений Университета, а также работников, занимающихся организацией оплаты и стимулирования труда.

1.7 Целью введения данного Положения является повышение материальной заинтересованности НПР в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, повышении эффективности работы и ее качества.

1.8 Основные принципы для установления выплат стимулирующего характера НПР:

а) объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

е) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

1.9 Настоящее Положение согласовывается с Председателем первичной профсоюзной организации сотрудников НИТУ «МИСиС» и утверждается ректором Университета.

1.10 Предложения по актуализации настоящего Положения могут вносить проректоры, а также члены ученого совета НИТУ «МИСиС» – по решению ученого совета Университета.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 7/25	

2 Общие правила формирования заработной платы преподавателей

Заработная плата преподавателей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$ЗП = ДО + ВК + Вст, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

ВК – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

3 Источники выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда оплаты труда Университета, сформированного из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4 Виды выплат стимулирующего характера

Преподавателям Университета устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1 Стимулирующие выплаты за выполнение индивидуальных показателей:

4.1.1 стимулирующая надбавка за высокий уровень квалификации;

4.1.2 премия по итогам выполнения работ, направленных на развитие образовательной деятельности Университета со студентами и школьниками;

4.1.3 премия за особые достижения работника в области научной деятельности, образования, воспитательной работы;

4.1.4 премия за выполнение особо важной задачи;

4.2 Стимулирующие выплаты за выполнение коллективных показателей:

4.2.1 премия по итогам работы за выполнение показателей рейтинга кафедр;

4.2.2 премия по итогам работы за выполнение показателей эффективности образовательной деятельности.

5 Правила назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокий уровень квалификации

5.1 Стимулирующая надбавка за высокий уровень квалификации устанавливается преподавателю на основании протокола заседания квалификационного совета при условии подтверждения соответствующего уровня квалификации согласно правилам, установленным в Положении о профессиональных характеристиках претендентов на замещение в НИТУ «МИСиС» должностей ППС и их оценке.

На основании протокола заседания квалификационного совета отдел кадров УКиСП Университета готовит проект приказа о назначении стимулирующих надбавок педагогическим работникам (Приложение В).

5.2 Надбавка устанавливается преподавателю в соответствии с занимаемой должностью и с учетом набора необходимого количества баллов по квалификационному листу.

Размер надбавки и пороговое значение баллов устанавливается приказом ректора НИТУ «МИСиС» (Приложение Б).

Надбавка устанавливается пропорционально размеру занимаемой ставки.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 8/25	

5.3 Надбавка выплачивается ежемесячно с даты, следующей за датой проведения заседания квалификационного совета, до 31 августа соответствующего учебного года.

5.4 Преподаватель имеет право ежегодно направлять документы в квалификационный совет для подтверждения высокого уровня квалификации в целях установления стимулирующей надбавки на следующий учебный год.

6 Правила назначения и выплаты премии по итогам выполнения работ, направленных на развитие образовательной деятельности Университета со студентами и школьниками

6.1 Премия по итогам выполнения работ со студентами, направленных на развитие образовательной деятельности Университета, выплачивается за:

- а) проверку результатов олимпиад, заданий, проектов, кейсов и т.д.;
- б) участие в мероприятиях (мастер классы, лекции, выставки, олимпиады, конкурсы, конференции);
- в) подготовку и реализацию элективных курсов, руководство проектной деятельностью студентов;
- г) создание цифровой образовательной среды Университета.

Ответственное подразделение – дирекция Института базового образования.

6.2 Премия по итогам выполнения работ со школьниками, направленных на развитие образовательной деятельности Университета, выплачивается за:

- а) разработку, создание методических материалов;
- б) проверку результатов олимпиад, заданий, проектов, кейсов и т.д.;
- в) участие в мероприятиях (мастер классы, лекции, творческие конкурсы, экзамены, консультации перед экзаменами, выставки, олимпиады, конкурсы, конференции);
- г) ведение элективных курсов, руководство проектной деятельностью.

Ответственное подразделение – Центр довузовской подготовки и организации приема.

6.3 Премия по итогам выполнения работ, направленных на развитие образовательной деятельности Университета, назначается преподавателям, выполнившим на высоком профессиональном уровне и в установленные сроки задачи (мероприятия) из Плана работ по профессиональной навигации.

6.4 План работ по профессиональной навигации Университета утверждается на заседании координационного совета по профориентационной работе Университета на каждый учебный год (в разрезе мероприятий).

6.5 По каждому мероприятию Плана ответственное подразделение ведет учет по выполнению мероприятия.

Расчет премиальных выплат преподавателям производится на основании фактически заработанных баллов / отработанных часов и стоимости одного балла/часа. Стоимость одного балла/часа определяется с учетом количества мероприятий и их ранжирования, а так же объемов денежных средств, планируемых на проведение мероприятий.

Количество баллов по видам мероприятий развития образовательной деятельности Университета представлено в приложении Г.

Основные виды работ со студентами в рамках образовательной деятельности представлены в приложении Д.

Стоимость 1 балла/часа согласовывается с начальником ФЭУ и утверждается проректором по учебной работе на календарный год.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 9/25</i>	

Служебная записка на выплату премий передается в ФЭУ (Приложение А) не позднее чем за 10 (десяти) дней до установленного срока выплаты заработной платы.

7 Правила назначения и выплаты премии за особые достижения работника в области научной деятельности, образования, воспитательной работы

7.1 Заведующий кафедрой может премировать преподавателей за особые достижения в области научной деятельности, в области образования и воспитательной работы.

7.2 Заведующий кафедрой формирует служебную записку с указанием особых достижений преподавателя и размера стимулирующей выплаты.

Служебная записка согласовывается с руководителями соответствующих подразделений, утверждается ректором и передается в ФЭУ для оплаты.

8 Правила назначения и выплаты премии за выполнение особо важной задачи

Ректор НИТУ «МИСиС» может премировать лиц из числа ППС за выполнение особо важных задач. Издаётся приказ о премировании работника.

9 Премия по итогам работы на основании показателей рейтинга кафедр

9.1 Рейтинг кафедр рассчитывается на основании регламента рейтингования кафедр НИТУ «МИСиС».

9.2 Премияльные выплаты работникам по итогам работы в соответствии с рейтингом кафедр осуществляются на основании коллективных показателей эффективности, определяемых по каждой кафедре.

9.3 Распределение премияльных выплат между работниками кафедры осуществляется заведующим кафедрой.

Служебная записка на разовые выплаты утверждается коллегиально протоколом заседания комиссии по утверждению выплат стимулирующего характера (Приложение Е).

9.4 Премия по итогам работы на основании рейтинга кафедр за календарный год выплачивается в 1 (первом) квартале года, следующего за отчетным.

10 Премия по итогам работы за выполнение показателей эффективности образовательной деятельности

10.1 Ежегодный фонд на выплату премии по итогам работы на основании показателей эффективности образовательной деятельности определяется приказом ректора.

10.2 Фонд делиться на две части:

- а) премия директорам институтов по итогам работы;
- б) премия преподавателям (за исключением директоров институтов) по итогам работы.

10.3 Фонд премирования преподавателей определяется в соответствии с рейтингом института, определенном на основании достигнутых значений показателей эффективности образовательной деятельности.

Перечень показателей эффективности определен настоящим Положением (Приложение Ж).

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 10/25	

Расчет фактических значений показателей осуществляется по методике мониторинга эффективности ОО ВО за предшествующий учебный год и по результатам приемной кампании текущего года.

10.4 Распределение премиальных выплат работникам кафедры осуществляется пропорционально доли занимаемой ставки с учетом фактически отработанных полных месяцев в предшествующем календарном году.

В случае если работник отработал неполный месяц для целей расчета премии значения округляются следующим образом: 15 (пятнадцать) дней и более – до 1 (одного) месяца, менее 15 (пятнадцати) дней не учитываются.

Если работник является внешним совместителем, то размер премии умножается на поправочный коэффициент 0,5.

Расчет премии осуществляется с учетом показателя оценки вклада преподавателя, который устанавливает руководитель подразделения.

Премиальные выплаты работникам рассчитываются по формуле:

$$P_j^t = P_i^t / I_i^t * k_{ij}^t, \text{ где}$$

P_j^t – премиальные выплаты j-тому работнику института с учетом критериев оценки, за период t;

P_i^t – премиальный фонд, рассчитанный i-ому институту за период t;

I_i^t – индекс эффективности кадрового состава i-ого института за период t;

$$I_i^t = \sum k_{ij}^t, \text{ где}$$

k_{ij}^t – индекс эффективности деятельности j-того работника по i-ому институту за период t – формируется на основании следующих критериев:

- фактически отработанного времени работником в учебном году;
- вида трудовой деятельности (основное место работы, внутренние/внешнее совместительство);
- доля занимаемой ставки;
- оценка вклада преподавателя в коллективные результаты.

Данные о размере выплат оформляются в соответствии с приложением И.

10.5 Распределение премиальных выплат между директорами институтов определяется в соответствии с рейтингом института, определенном на основании достигнутых значений показателей эффективности образовательной деятельности.

10.6 Премии по итогам работы по показателям эффективности образовательной деятельности выплачиваются в октябре.

11 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и сложность научным работникам

11.1 Надбавка по штатному расписанию устанавливается в соответствии с квалификацией и практическим опытом выполнения проектов. Для установления надбавки профессиональная квалификация и практический опыт должны оцениваться в соответствии с целями и задачами, поставленными в определенном проекте, и позволять работнику добиваться результата с оптимальными временными затратами и необходимым качеством выполняемой работы. Надбавка по штатному расписанию устанавливается на срок действия темы.

Для расчета надбавки используется система баллов, оценивающая квалификацию, в том числе наличие ученой степени и организационной статус участника проекта. Количество баллов, которое присваивается работнику по результатам оценки, умножается на оценочную величину одного балла. Максимальное количество баллов,

которое может быть присвоено работнику в процессе оценки, не может быть более 100 (ста).

Размер надбавки устанавливается пропорционально занимаемой ставки.

Показатели и критерии оценки результативности и качества труда научных работников

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки деятельности в баллах (максимально возможное)
1	Научно-исследовательская работа: – участие в научных исследованиях; – подготовка научных публикаций; – участие в научных мероприятиях; – получение премий, наград, дипломов.	10 баллов
2	Организационная работа: – создание условий финансовой устойчивости научной и инновационной деятельности; – увеличение публикационной активности НПР; – подготовка материалов по научно-исследовательской деятельности для отчетов в Минобрнауки России и др. министерства и ведомства; – подготовка материалов по текущим запросам министерств и ведомств; – техническое и организационное сопровождение заявок на конкурсы грантов; – техническое и организационное сопровождение отчетов по выполняемым научным проектам; – техническое и организационное сопровождение НИР в рамках хозяйственных договоров; – организационное сопровождение научных мероприятий, проводимых в Университете; – сбор, обработка и анализ сведений по научно-исследовательской деятельности работников Университета.	20 баллов
3	Квалификация работника: – без ученой степени; – кандидат наук; – доктор наук.	20 баллов
4	Степень занятости: от 0 до 1 (количество баллов распределяется пропорционально степени занятости)	30 баллов
5	Организационный статус: – руководитель; – ответственный исполнитель; – исполнитель.	20 баллов

Оценочная стоимость одного балла в рублях:

№ п/п	Группа персонала	Должность	Стоимость 1 балла, руб.
1	НСО	Младший научный сотрудник	1 000
2	НСО	Научный сотрудник	1 100
3	НСО	Старший научный сотрудник	1 250
4	НСО	Ведущий научный сотрудник	1 500
5	НСО	Главный научный сотрудник	2 500
6	НАУ	Инженер 2 кат., инженер, эксперт, КВР, старший лаборант, лаборант, техник, фрезеровщик, оператор станков, плавильщик	800
7	НАУ	Начальник лаборатории, ведущий инженер, ведущий эксперт, инженер 1 кат., эксперт 1 кат., начальник участка	1 000
8	НАУ	Заведующий лабораторией, директор центра, зам. директора центра, начальник отдела, зам. начальника отдела	2 000

При особых достижениях участника проекта, его уникальности и ценности, надбавка может быть увеличена на повышающий коэффициент от 1 (одного) до 8 (восьми). Повышающий коэффициент устанавливает руководитель проекта.

Действия п.11.1 не распространяются на проекты, в которых размер заработной платы по штатному расписанию устанавливает заказчик.

Расчет размера устанавливаемой в штатном расписании надбавки для научных работников оформляется в соответствии с приложением Л.

11.2 Сумма разовых выплат определяется на основании бюджета проекта. Фонд премирования распределяется в соответствии с вкладом работника в достижение результатов проекта. Вклад работника в достижение результатов проекта оценивается в зависимости от технического задания. Руководитель проекта определяет вес вклада работника в достижение результатов проекта. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при получении промежуточных результатов проекта или при завершении реализации этапов проекта.

11.3 Общий размер стимулирующих выплат за интенсивность и сложность научного коллектива не может превышать объем средств полученного финансирования по проекту.

11.4 Разовые выплаты имеют право получать все члены научного коллектива, независимо от категории работников. Руководитель темы вносит предложения по выплатам стимулирующего характера на комиссию по утверждению размера выплат. Решение комиссии о размерах выплат стимулирующего характера утверждается протоколом (Приложение Е).

12 Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вводится в действие с «03» ноября 2017 г.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник ФЭУ



Г.В. Тимохова

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 13/25	

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе

В.Л. Петров

Проректор по науке и инновациям

М.Р. Филонов

Начальник УКиСП

Е.Е. Емельянцева

Начальник УМУ

А.А. Волков

Зам. начальника УСТР

Н.В. Полищук

И.о.начальника ОП ФЭУ

Е.В. Филатова

ПРАВОВАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРОВЕДЕНА:

Работник юридического отдела

А.О. АПОЛЛОНОВ

Приложение А
(обязательное)

Форма служебной записки на стимулирующие выплаты

В приказ: выплатить!

..... А.А. Черникова

«__» _____ 20__ г.

Ректору НИТУ «МИСиС»

А.А. Черниковой

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу осуществить выплату стимулирующего характера в _____ 20__ г. за

Ф.И.О. работника	Подразделение	Должность	Сумма, руб.
Итого, руб.:			
Итого, с учетом начислений на ФЗП («Итого»×1,302), руб.:			

.....
Руководитель подразделения

«__» _____ 20__ г.

Подпись руководителя

.....
Фамилия И.О. руководителя

Согласовано:

«Выплатить в основную/промежуточную выплату»

Ненужное вычеркнуть

«__» _____ 20__ г.

Начальник ФЭУ

«__» _____ 20__ г.

Начальник ОК

Приложение Б (обязательное)

Форма приказа об утверждении размера стимулирующей надбавки за высокий уровень квалификации

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
 (НИТУ «МИСиС»)

ПРИКАЗ

"__" _____ 20__ г.

Москва

№ ____ о.в.

Об утверждении размера стимулирующих надбавок за высокий уровень квалификации

В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах НПР НИТУ «МИСиС» от _____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Установить с 1 сентября 20__ г. размер выплат стимулирующих надбавок за высокий уровень квалификации, устанавливаемых по рекомендации квалификационного совета НИТУ «МИСиС» педагогическим работникам при наличии баллов согласно таблице:

№ п/п	Должность	Количество баллов по квалификационному листу	Ежемесячная выплата, руб.

2 Данные выплаты устанавливаются пропорционально размеру занимаемой ставки до конца учебного года (до 31 августа).

3 Начальнику отдела планирования финансово-экономического управления _____ внести изменения в штатное расписание профессорско-преподавательского состава.

4 Начальнику управления кадров и социальной политики _____ обеспечить соблюдение действующего трудового законодательства при внесении изменений в трудовые договоры работников.

5 Контроль исполнения приказа возложить на проректора по безопасности и общим вопросам _____.

Ректор

_____. _____

Проект приказа вносит:

Начальник УКиСП

_____. _____

Согласовано:

Проректор по безопасности и общим вопросам

_____. _____

Проректор по учебной работе

_____. _____

Начальник ФЭУ

_____. _____

Начальник АПУ

_____. _____

Начальник УМУ

_____. _____

Председатель профсоюза сотрудников НИТУ «МИСиС»

_____. _____

Приложение В (обязательное)

Форма приказа о назначении стимулирующих надбавок педагогическим работникам

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
 (НИТУ «МИСиС»)

ПРИКАЗ

"__" _____ 20__ г.

№ __ о.в.

Москва

О назначении стимулирующих надбавок педагогическим работникам

В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах НПР НИТУ «МИСиС», утвержденным __ 20__ г., и приказом об утверждении стимулирующих надбавок за высокий уровень квалификации №__ от __ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Установить с 1 сентября 20__ г. размер выплат стимулирующих надбавок за высокий уровень квалификации, устанавливаемых по рекомендации квалификационного совета НИТУ «МИСиС» следующим педагогическим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Количество баллов по квалификационному листу	Ежемесячная выплата, руб.

2 Данные выплаты устанавливаются пропорционально размеру занимаемой ставки до конца учебного года (до 31 августа)

3 Начальнику финансово-экономического управления _____ __. __. обеспечить ежемесячные выплаты работникам.

4 Начальнику управления кадров и социальной политики _____ __. __. обеспечить соблюдение действующего трудового законодательства при внесении изменений в трудовые договоры работников.

5 Контроль исполнения приказа возложить на проректора по безопасности и общим вопросам _____ __. __.

Ректор

_____. __. __.

Проект приказа вносит:

Начальник УКиСП

_____. __. __.

Согласовано:

Проректор по безопасности и общим вопросам

_____. __. __.

Проректор по учебной работе

_____. __. __.

Начальник ФЭУ

_____. __. __.

Начальник АПУ

_____. __. __.

Начальник УМУ

_____. __. __.

Приложение Г (обязательное)

Количество баллов по видам мероприятий развития образовательной деятельности Университета

Мероприятия	Учет	Ед. изм.	Кол-во баллов	МАХ в год
Блок 1				
Школьники и обучающиеся по ОПОП СПО				
1.1 Участие в профнавигационных выставках в качестве спикера	международные	шт.	4 (2 спикера; 5 выставок)	40
	всероссийские	шт.	3 (2 спикера; 5 выставок)	30
	региональные	шт.	2 (2 спикера; 10 выставок)	40
	муниципальные	шт.	1 (2 спикера; 10 выставок)	20
1.2 Презентация направления подготовки:	ДОД	шт.	1(20чел.; 2 раза в год)	200
1.2.1 проведение экскурсии	Два дня в НИТУ «МИСиС»	шт.	4	100
	«Университет мечты»	шт.	3	90
	Школьники/обучающиеся СПО	шт.	3	60
	День открытых дверей	шт.	2 (2 раза в год 15 человек)	60
	Инженерный класс	шт.	1	50
	Инженерная школа (летняя сессия)	шт.	5	50
1.2.2 научно-популярная лекция	Всероссийские Форумы	шт.	10 (3 спикера; 2 Форума)	60
	ОЦ	шт.	8	225
	Региональные площадки для одаренных детей /конференции	шт.	6 (15 чел)	90
	Инженерный класс	шт.	3 (5 чел; 40 школ)	600
	Инженерная школа (летняя сессия)	шт.	2 (5 чел)	10
	День открытых дверей	шт.	2 (5 спикеров; 2 раза в год)	20
	Школа / ОО СПО в Университете	шт.	1 (1 спикер; 20 мероприятий)	20
	Школа / ОО СПО - выезд	шт.	2 (2 спикера; 50 мероприятий)	200
	«Университетские субботы»	шт.	2 (2 спикеров; 20 мероприятий)	80
1.2.3 мастер-класс (лабораторная работа)	Всероссийские Форумы	шт.	10 (3 спикера; 2 Форума)	60
	Сириус	шт.	8 (15 чел)	120
	Международный лагерь (Артек)	шт.	7 (15 чел)	105
	Региональные площадки для одаренных детей /конференции	шт.	6 (15 чел)	90
	Инженерный класс	шт.	3 (5 чел; 40 школ)	600

	Инженерная школа (летняя сессия)	шт.	2 (5 чел)	10
	День открытых дверей	шт.	2 (5 спикеров; 2 раза в год)	20
	Школа / ОО СПО в Университете	шт.	1 (1 спикер; 20 мероприятий)	20
	Школа / ОО СПО - выезд	шт.	2 (2 спикера; 50 мероприятий)	200
	Два дня в НИТУ «МИСиС»	шт.	2 (6 чел; 10 смен)	120
	«Университет мечты»	шт.	1 (3 чел; 15 смен)	45
1.2.4 элективный курс	Региональные площадки для одаренных детей / конференции	шт.	6 (8 курсов)	48
	Инженерный класс	шт.	5 (35 школ)	155
	Инженерная школа (летняя сессия)	шт.	7 (4 направления; 2 преподавателя)	56
	Школьники / обучающиеся ОО СПО	шт.	7 (30 курсов)	210
	Инженерная школа (Канвас)	шт.	10 (по 5 курсов по 4 направлениям)	200
1.2.5 работа над проектом (защита)	Всероссийский уровень (участник/призер/победитель)	шт.	15/20/25 (20/10/5 чел.)	625
	Региональный уровень (участник/призер/победитель)	шт.	10/15/20 (20/10/5 чел.)	450
	Муниципальный уровень (участник/призер/победитель)	шт.	5/10/15 (20/10/5 чел.)	265
	Диплом Университета	шт.	4 (100 чел)	400
	Диплом школы	шт.	3 (100 чел)	300
	Диплом кафедры	шт.	2 (100 чел)	200
1.2.6 участие в организации проведения смены	Международный уровень	шт.	20	200
	Всероссийский уровень	шт.	15	150
	Региональный уровень	шт.	10	50
	Муниципальный уровень	шт.	5	10
техническое сопровождение участия в мероприятиях	Формирование списков и рейтингов с проведением проверки / экспертизы	комплект	5	20
	Подготовка перечней оборудования на основании экспертизы программ	комплект	5	20
	Подготовка краткой аннотации мероприятия	шт	5	20
	Заполнение заявки	шт	10	20
1.2.7 подготовка онлайн- лекций		шт.	10	100
1.2.8 сопровождение команды по завершению смены		шт	1	3
1.2.9 сопровождение победителя/призера по завершению смены		1 чел.	1	5
1.3 Олимпиады, конкурсы				
1.3.1 подготовка заданий	из Перечня Минобрнауки России	комплект	10	100
	Университета	комплект	5	50
1.3.2 участие в организации		площад ка	1	25
1.3.3 проверка работ	из Перечня Минобрнауки России	шт.	3	30
	Университета	шт.	2	20

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 19/25	

1.3.4 проведение занятий с участниками олимпиад		шт.	1	80
1.3.5 проведение занятий с педагогами		шт.	1	80
1.3.6 разработка методических рекомендаций		шт	5	25
1.4 Повышение квалификации педагогов				
1.4.1 разработка программ с независимой экспертизой			25	50
1.4.2 проведение повышения квалификации педагогов			3	15
1.4.3 экспертиза программ		шт.	1	10
1.5 Предпрофессиональный экзамен				
1.5.1 разработка теоретических заданий		шт	3	30
1.5.2 проведение практической части		шт	5	50
1.6 Разработка учебных планов и образовательных программ	Подготовительное отделение	шт.	3	30
	Подготовительные курсы	шт.	4	40
	Инженерная школа	шт.	1	12
	Образовательные центры	шт.	10	6
	Образовательные центры ЭК (элективные курсы)	шт.	10	6
1.7 Участие в отборочных комиссиях		неделя	10	400
1.8 Участие в экзаменационных комиссиях		шт.	20	320
1.9 Участие в апелляционных комиссиях		шт.	10	150
Блок 2 Продвижение магистерских программ				
2.1 Участие в конкурсе проектных работ имени академика А.А. Бочвара	Количество магистров иных ОО ВО, поступивших по результатам конкурса на соответствующее направление подготовки	кол-во чел.	За 1 чел 2 балла	200
2.2 Участие во всероссийских (международных) конкурсах и конференциях	Количество магистров иных ОО ВО, поступивших по результатам конкурса на соответствующее направление подготовки	кол-во чел.	За 1 чел 3 балла	300
2.3 Участие в профнавигационных выставках в качестве спикера	международные	шт.	4 (2 спикера; 5 выставок)	40
	всероссийские	шт.	3 (2 спикера; 5 выставок)	30
	региональные	шт.	2 (2 спикера; 10 выставок)	40
	муниципальные	шт.	1 (2 спикера; 10 выставок)	20

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	<i>Выпуск 2</i>	<i>Экземпляр 1</i>	<i>Лист 20/25</i>	

Приложение Д **(обязательное)**

Основные виды работ со студентами **в рамках образовательной деятельности**

1 Организация входного контроля знаний и умений в начале изучения дисциплины (входного тестирования) студентов 1 курса с целью определения уровня знаний для деления на группы, выявления талантливых студентов, выявления студентов, нуждающихся в дополнительной консультационно-методической поддержке для успешного освоения дисциплин.

2 Пропедевтические занятия для студентов младших курсов по базовым дисциплинам.

3 Дополнительные занятия с талантливыми и успевающими студентами, в т.ч. с целью подготовки к участию во внутривузовских, межвузовских, всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах.

4 Подготовка аспирантов к сдаче кандидатского минимума и прием кандидатских экзаменов по истории и философии науки, иностранному языку, в т.ч. русскому как иностранному для иностранных граждан.

5 Интенсивные занятия со студентами, восстановившимися из академического отпуска в течение семестра, переводниками из других ОО ВО, из филиалов Университета, с других специальностей/направлений подготовки внутри Университета.

6 Организация комиссий для зачета (перезачет/переаттестация) результатов освоения учебных дисциплин и ликвидации переводных задолженностей.

7 Дополнительные занятия для студентов, пропустивших занятия по уважительной (в редких случаях – по неуважительной) причине.

8 Дополнительные дежурства в аудиториях и лабораториях за рамками учебного расписания для отработки обучающимися пропущенных практических и лабораторных занятий.

9 Организация мероприятий по ликвидации академических задолженностей студентов всех курсов и уровней подготовки с целью сохранения контингента.

10 Консультации (групповые и индивидуальные) перед проведением ликвидации академической задолженности.

11 Работа по организации консультаций и приема экзаменов/зачетов для студентов, пропустивших промежуточную аттестацию по уважительной причине (в т.ч. по индивидуальному графику на основании приказов о продлении сессии).

12 Анализ результатов внутрисеместровой, промежуточной аттестации с целью проведения воспитательной работы со студентами, родителями студентов.

13 Разработка контрольно-измерительных, тренировочных и методических материалов для проведения различных видов занятий.

14 Контактная работа с неуспевающими студентами, в т.ч. имеющими академические задолженности, с целью проведения профилактической воспитательной работы, направленной на сохранение контингента.

15 Участие в организации и проведении мероприятий профнавигационного характера.

16 Анализ результатов освоения дисциплин, разработка предложений по совершенствованию системы оценивания, внедрению новых форм работы со студентами и др.

	НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»		П 555.05-17	
	Выпуск 2	Экземпляр 1	Лист 21/25	

Приложение Е
(обязательное)

**Форма Протокола заседания комиссии
по утверждению выплат стимулирующего характера**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комиссии

(подпись) (И.О.Фамилия)
«__» _____ 20__ г.

Протокол № _____

заседания комиссии по утверждению выплат стимулирующего характера

Комиссия по утверждению выплат стимулирующего характера работникам НИТУ «МИСиС» за интенсивность, а так же качество работ рассмотрела предложенные служебные записки от руководителей структурных подразделений о назначении выплат стимулирующего характера за период с _____ по _____, объемы выполненной работы, целесообразность размеров выплат по работникам и приняла решение утвердить размеры выплат для начисления работникам в нижеперечисленном размере:

1

2

...

Принято решение открытым голосованием, большинством голосов.

Члены комиссии:

(подпись) (И.О.Фамилия)

**Приложение Ж
(обязательное)**

**Перечень показателей эффективности
по рейтингу образовательной деятельности**

№ задания	Показатель	Пояснение
1	Величина изменения среднего балла ЕГЭ по сравнению с прошлым годом на бюджете	Показывает улучшение/ухудшение контингента, поступающего по ЕГЭ на бюджет
2	Величина изменения среднего балла ЕГЭ по сравнению с прошлым годом на внебюджете (очная форма)	Показывает улучшение/ухудшение контингента, поступающего по ЕГЭ на внебюджет
3	Величина изменения среднего балла ЕГЭ+ВИ по сравнению с прошлым годом на бюджете (очная форма)	Показывает улучшение/ухудшение контингента, поступающего в институт по программам бакалавриата и специалитета
4	Доля зачисленных, имеющих документы о предыдущем уровне образования с отличием (бюджет+внебюджет, кроме Квоты Минобрнауки России)	Качественная характеристика приема
5	Доля зачисленных олимпиадников без ВИ (очное бюджет, кроме Квоты Минобрнауки России)	Каждый олимпиадник, поступающий без ВИ, имеет средний балл 100
6	% иностранцев от приема в институт (очное бюджет+внебюджет).	Процент иностранцев есть в показателях 1-Мониторинга ОО ВО, Дорожной карты, Программы развития
7	% иностранцев от приема в институт, поступивших по общему конкурсу (бюджет+внебюджет).	Процент иностранцев, отображающий работу института и ПУ по привлечению иностранцев
8	Доля поступивших в магистратуру из других ОО ВО (общий конкурс)	Показатель 1-Мониторинга ОО ВО
9	Доля поступивших в аспирантуру из других ОО ВО (общий конкурс)	Показатель 1-Мониторинга ОО ВО
10	% внебюджетников в общем приеме (общий конкурс)	Показывают работу института по привлечению внебюджетников
11	Доля поступающих в институт со средним баллом ЕГЭ выше среднего балла по Университету (очное бюджет кроме Квоты Минобрнауки России)	Вклад каждого института в повышение среднего балла Университета. Качественная характеристика приема
12	% зачисленных в магистратуру на основе творческих конкурсов и олимпиад (творческий конкурс, стань профессионалом в области ИТ, кроме Квоты Минобрнауки России)	Качественная характеристика приема

Приложение И
(обязательное)

Распределение премий преподавателям

кафедры _____
института _____
за _____
(период)

№ п/п	ФИО	Должность	Доля занимае мой ставки	Вид занято сти	Фактическое количество месяцев, отработанное в учебном году	Коэффициент вклада преподавателя в коллективные результаты	Сумма премиаль ных выплат, руб.	Примеча ние

Директор института _____
(аббревиатура)

_____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

Зав.кафедрой _____
(аббревиатура)

_____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

Приложение К
(обязательное)

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и сложность

№ п/п	За исполнение обязанностей	Подтверждающий документ	Размер выплат в месяц, руб.
1	Ученый секретарь кафедры	Список от директора института, утвержденный УМУ	20 000
2	Куратор/наставник		7 000 - 20 000
3	Организатор практик по кафедре		10 000
4	Заведующий кафедрой	Служебная записка директора института	Не превышает 100% заработной платы по штатному расписанию замещающей должности

Приложение Л
(обязательное)

Расчет размера надбавки научным работникам в штатном расписании

Тема: _____

Срок действия темы: _____

№ п/п	ФИО	Должность	Показатели и критерии оценки	Количес тво баллов	Стои мость 1 балла, руб.	Размер над бавки, руб.
			1 Научно-исследовательская работа 2 Организационная работа 3 Квалификация работника 4 Степень занятости 5 Организационный статус			

Руководитель темы

(подпись) _____ (И.О. Фамилия)

Согласовано:

Проректор по науке и инновациям

(подпись) _____ (И.О. Фамилия)

Начальник управления науки

(подпись) _____ (И.О. Фамилия)