

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор МИИГАиК

_____В.А.Малинников
«___»_____2008г

Положение

об оплате труда работников Московского государственного университета геодезии и картографии (МИИГАиК)

«Согласовано»
Председатель профкома
Университета

_____П.А.Шилкин
«___»_____2008г

Принято на
заседании Ученого Совета
Университета

«___»_____2008г

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МИИГАиК (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, действующими отраслевыми нормативно-правовыми актами, регуливающими особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, ведомственными нормативно-правовыми актами, Трудовым кодексом РФ.

2. Положение является локальным нормативным актом и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МИИГАиК за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, структуру заработной платы, а также условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Положение является неотъемлемой частью коллективного договора. В случае изменения законодательства, Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

4. Заработная плата работников университета (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Системы оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1 Системы оплаты труда работников университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. МИИГАиК в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в зависимости от финансирования.

1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором университета соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. (см.Приложение №1)

1.7.Повышающий коэффициент к минимальному окладу(ставке) по соответствующим ПКГ не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МИИГАиК по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности соответствуют уставным целям университета и содержатся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.9.Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета), могут направляться на обеспечение выплат окладов по квалификационному уровню в рамках профессионально-квалификационных групп (далее ПКГ), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

II. Компенсационные выплаты

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам

(должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.3. В МИИГАиК устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

- за работу в выходные и праздничные дни

2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Ректор университета проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Ш. Стимулирующие выплаты

3.1. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утверждаемым Рособразованием.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

3.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа ППС устанавливается по индивидуальным и коллективным показателям качества труда.

Выплаты по индивидуальным показателям качества труда, носящие, как правило, обязательный характер :

- защита кандидатской или докторской диссертации
- за занятие должности доцента, профессора

Также, на определенный срок по решению ректора, могут быть установлены выплаты к должностному окладу в размере 50% за достижения работником, в совокупности, следующих показателей качества научного и педагогического труда :

- монографии, изданные в научных издательствах и имеющих шифр ISBN
- учебники и учебные пособия, имеющие гриф соответствующего министерства и учебно-методического объединения.
- публикация статей в рецензируемых периодических журналах
- научное руководство успешно защищенными докторскими и кандидатскими диссертациями
- научное руководство студенческими (аспирантскими) научными и инновационными проектами.

Для ветеранов университета указанные выплаты могут быть увеличены при наличии соответствующих финансовых средств.

Выплаты по коллективным показателям качества

Выплаты по коллективным показателям качества и результативности труда устанавливаются за счет части фонда стимулирующих надбавок, распределяемой между подразделениями с учетом вклада в достижение показателей эффективности соответствующего структурного подразделения.

Порядок и условия распределения между структурными подразделениями выплат стимулирующего характера за счет указанной части фонда оплаты труда устанавливается в рабочем порядке.

В качестве критериев распределения стимулирующей части оплаты труда между структурными подразделениями учитываются следующие показатели:

наличие и показатели эффективности реализации развития соответствующего структурного подразделения

показатели научной и научно-методической деятельности: разработка и внедрение учебно-методических комплексов дисциплин

проведение и участие в научных мероприятиях (семинарах конференций, конгрессов)

ведение внеучебной научной, воспитательной и иной работы со студентами

выполнение хоздоговорных научно-исследовательских работ

Показатели для профессорско-преподавательского состава представлены в приложении № 4. Критерии оценки и календарные сроки выплат определяются положением о стимулирующих выплатах структурного подразделения.

Периодичность распределения части фонда оплаты труда, предназначенной на выплаты стимулирующего характера – один раз в год (по окончании учебного года).

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты :

премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 мес, год)

выплаты за образцовое качество выполняемых работ

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ

Вышеуказанные выплаты осуществляются по решению ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности следующим категориям :

-заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно.

-руководителей структурных подразделений университета, иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению проректоров

-остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению комиссий по распределению выплат стимулирующего характера структурных подразделений.

Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Университета
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета

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

успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората

IV. Условия оплаты труда ректора университета, президента, заместителей ректора и главного бухгалтера

Заработная плата ректора Университета, его заместителей, президента, и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 6 Положения об установлении оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа № 583.

Заработная плата ректора университета, президента, заместителей ректора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.1. Должностной оклад ректора университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

1.2. Заработная плата президента, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливается в соответствии с Положением о статусе ректора.

1.3. Должностные оклады заместителей ректора и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов ректора университета.

1.4. К основному персоналу университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан университет

1.5. Перечни должностей и профессий работников университета, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора, президента устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору университета, президенту, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.8. Федеральное агентство по образованию может устанавливать ректору, президенту МИИГАиК персональные выплаты стимулирующего характера.

1.9. Для ректора, президента, заместителей ректора и главного бухгалтера предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Рособразованием.

(см.Приложение № 5)

1.10. Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными

Рособразованием, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Рособразованием на эти цели.

41. Размеры премирования ректора, президента порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора и президента университета.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МИИГАиК ежегодно утверждается ректором.

5.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) университета.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, отделение, кафедра, вычислительный центр и т. п.) в соответствии с уставом учреждения.

У.1 Особенности формирования штатного расписания

В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой учреждения в зависимости от действующего государственного образовательного стандарта, годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

У.2 Особенности оплаты труда работников

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военной кафедре и в учебных военных центрах осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться университетом на выплаты стимулирующего характера.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ СОТРУДНИКОВ МИИГАиК ПО НОВОЙ
СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВВЕДЕННЫЕ С 1.12.2008г
Приложение №1**

		1 квалиф уровень	2 квалиф уровень	3 квалиф.уровень	4 квалиф. уровень	5 квалиф уровень	6 квалиф уровень
Проф-квалиф. группа должностей ППС и руководителей структурных подразделений							
		Ассистент, преподаватель	Ст. преподаватель	Доцент	Профессор	Зав. кафедрой	Декан факультета
4480		4543 1,014 степ 4900(1,08 от окл по данной группе)	5300 1,18 степ 5720 (1.08 от окл. по дан.группе)	Без .степ и зван 5720 1,27 Степ и зван 6170 (1.08 от окл. по дан.груп)	Без зван 6600 1,47 Степ и зван 7120 (1..08 от окл по дан.группе)	Проф 7980 1,78 Доц 6900 1,54 Препод 5940 1,32	Проф 9260 2,0 Доц 8020 1,79 Препод 6900 1,54
Руководители							
		-Зав. учебной лабораторией -Начальник отдела -Подготовит. курсов -Помощник ректора -помощник проректора -Руководитель практикой -Ученый секретарь совета факультета (института)	Начальник(директор), завед Руковод: -П управления -межкафедральной учебной лаборатории -студенческого общежития -управления безопасности -управления ОТиТБ начальник (зав) отдела: -аспирантуры, докторантуры -учебного отдела -учебно-методического -международных связей -руководитель УВЦ	-начальник (дир.зав.руков): издательства и учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов начальник управления: -кадров -международных связей -учебного -экономического -финансово-эконом, эконом финансов -юридического -ОтиТБ (при наличии в вузе объект произ..инфрастр или науч.иссл.подр. ВЦ) -советник при ректорате -ученый секретарь совета учреждения	Начальник управления образовательного учреждения, имеющего в своем составе институт или НИИ, опытно-производственное экспериментальное подразделение: -экономическое -финансово-экономическое -юридическое	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	Директор филиала института, являющегося структурным - уровнем подразделения образовательного учреждения
4880		5270 1,08	5660 1,16	6150 1,26	6590 1,35	7100 1,45	7420 1,52
ПКГ Административно- хозяйственный и учебно- вспомогательный персонал							
		Диспетчер факультета Специалист по УМР Учебный мастер	Старший диспетчер фак-та Специалист по УМР II кат. Учебный мастер II кат.	Специалист по УМР I кат Учебный мастер I кат			
2800		2800 1,0	2940 1,05	3100 1,11			
ПКГ Руководители, специалисты и служащие							
Общепрофессиональная квалификационная группа I уровень							
		Агент по снабжению Архивариус Делопроизводитель Кассир Комедант Машинистка Паспортист Секретарь Секретарь- машинист Статистик Экспедитор	Те же должности на уровне старшего				
2800		2800 1,0	2900 1,04				
Общепрофессиональная квалификационная группа II уровень							
		Администратор Диспетчер Инспектор по кадрам Лаборант Секретарь руководител Техник ВЦ по направл Художник Техник- программист библиотекарь	Заведующий архивом Завед. камерой хранения Заведующий канцелярией Заведующий складом Заведующий хозяйством Должн. I кв.ур. на уровне Старшего, II категория Библиотек.2 кат	Заведующий общежитием Заведующий столовой Заведующий производством (шеф-повар) Начальник хоз. Отдела Должн. Iкв.уровн. I категор Библиот. I кат	Должн. I кв уровня по которым устанавли. производн. Ведущий вед.библиотекарь	Начальник гаража Зав.сектором библиотеки	Зав.отделом библиотекой
2890		2920 1,01	3120 1,08	3760 1,3	4400 1,52	5000 1,73	5300 1,83
Общепрофессиональная квалификация. Группа III уровень							
		Бухгалтер Инженер всех специал. Инженер-Программист Инженер-Электроник Специалист по кадрам -экономист всех направ -экономист по бухгалтерскому учету -юрисконсульт	Те же должности II категории	Те же должности I категории	Те же должности ведущий	Главные специалисты, Заместитель главного бухгалтера Директор библиотеки	
3170		3420 1,08	3500 1,1	4120 1,3	4530 1,43	5700 1,8	
Общепроф.квалиф. группа IV уровень							
		Начальник исследоват. лаборатории Начальник отде.кадров Начальник спецотдела Начальник МТС Начальник ОТиТБ Начальник патентной работы Начальник плано-экономического отдела Начальник финансового отдела Начальник юридического тдела	Главный: конструктор, метролог, механик, энергетик.	Директор филиала, другого обособленного структурного подразделения.			
4880		5710 1,17	6150 1,26	6590 1,35			

Расшифровка расчета должностных окладов по новой системе оплаты труда на примере профессорско-преподавательского состава (суммы округлены)

Все проценты считаются от основного должностного оклада

1.Ассистент, преподаватель

	Долж.оклад до введения новых условий оплаты	Повышение На 14%	Повышение На 15%	Заложенное Повышение в Смете 2008г 7%	Дополнит.ассигн. С 1.12.2008г 30%		ИТОГО
11р	2737	383	411	192	820		4543
12р к/н	2958	410	440	207	885		4900

2.Ст.преподаватель

	Долж.оклад до введения новых условий оплаты	Повышение На 14%	Повышение На 15%	Заложенное Повышение в Смете 2008г 7%	Дополнит.ассигн. С 1.12.2008г 30%		ИТОГО
13р	3196	447	479	220	958		5300
14р к/н	3434	485	520	245	1036		5720

3.Доцент

	Долж.оклад до введения новых условий оплаты	Повышение На 14%	Повышение На 15%	Заложенное Повышение в Смете 2008г 7%	Дополнит.ассигн. С 1.12.2008г 30%		ИТОГО
14р	3434	485	520	245	1036		5720
15р степ	3706	523	561	265	1115		6170

4.Профессор

	Долж.оклад до введения новых условий оплаты	Повышение На 14%	Повышение На 15%	Заложенное Повышение в Смете 2008г 7%	Дополнит.ассигн. С 1.12.2008г 30%		ИТОГО
16р	3979	557	596	278	1190		6600
17р степ	4285	603	642	300	1290		7120

5.Зав.кафедрой

Проф 17р 7120руб + 857 (20% от 17р) = 7980руб

Доц , преподаватель – аналогичный расчет

6.Декан

Проф 17р 7120руб + 2142 (50% от 17р)=9260руб

Доцент, преподаватель – аналогичный расчет

Приложение 3

Должностные оклады сотрудников НИЧ МИИГАиК по новой системе оплаты труда, введенные с 01.12.2008 г.

Минимальные должностные оклады	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень
	Проф. - квалификационная	группа должностей	научно-технических	работников второго уровня
	техник лаборант	техник II кат.	техник I кат.	-
2500	2700 1,08	2900 1,16	3200 1,28	
	Проф. – квалификационная	группа должностей	научно-технических	работников третьего уровня
	инженер	инженер II кат.	инженер I кат.	вед. инж.
3100	3420 1,10	3500 1,17	4200 1,4	4530 1,5
	Проф.- квалификационная	группа должностей	научных работников	
	М.Н.С. Н.С.	С.Н.С	В.Н.С.	Г.Н.С.
4600	4900 1,06	5720 1,24	6600 1,43	7115 1,54
	Проф.- квалификационная	группа должностей	руководителей	структурных подразделений
		зам.руководителя подразделением	нач. отдела рук. подразделения	Начальник НИЧ
5900		6170 1,05	6600 1,12	7115 1,21

Перечень видов выплат стимулирующего характера за качество выполнения работ в части внеаудиторной занятости ППС в МИИГАиК

Направление	Вид деятельности	Ед.измерения
<i>Воспитательная работа</i>	1. организация и руководство творческими объединениями по предмету профессиональной направленности со школьниками города, района, включая профильные классы, школы юных (психологов, филологов и т.п.) спортклассы, секции, творческие коллективы	Количество творческих объединений
	2. Организация и руководство объединениями студентов вуза, включая, кружки, клубы по интересам и т.д.	Количество творческих объединений
	3. Организация и проведение мероприятий: 1) в рамках развития интеллектуального направления (интеллектуальные игры, брейн-ринги, брифинги, конкурсы проектов, олимпиады, познавательные поединки и т.д.); 2) студенческих тематических лекториев; 3) вечеров; 4) круглых столов; 5) смотров; 6) конкурсов; 7) проведение город. и район. спортивных мероприятий; 8) участие в жюри конкурсов и т.д.	Количество мероприятий
	4. Разработка методических рекомендаций организации воспитательных мероприятий	П. л.
	5. Кураторство, включая работу в общежитиях	Количество студентов
	6. Разработка и проведение обучающих семинаров, программ курсов повышения квалиф. для преподавателей	Количество программ

	7.Профориентационная работа	Кол-во абитуриентов
	8. Организация и проведение студенческих тематических конференций (на уровне кафедры и факультета), вузовских спартакиад.	Кол-во конференций и спартакиад
	9. Участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами в сфере высшего образования	Кол-во конференц. и спартакиад
	10. Наличие публикаций в вузовских, городских и т.д. СМИ, сайтах направленных на позиционирование вуза, факультета, кафедры	Количество публикаций
	11. Организация и проведение мероприятий вузовского и межвузовского характера	Количество мероприятий
	12. подготовка студентов к участию в конкурсах различных уровней	Количество часов
	13.Кураторство, включая работу в общежитиях	Кол-во студентов
<i>Учебно-методическая работа</i>	<i>1. Изданные работы учебно- методической направленности</i>	
	1.1. учебник с грифом Министерства или УМО	Объем в печат.листах
	1.2. учебное пособие с грифом Министерства или УМО	Объем в печат.листах
	1.3. конспекты лекций, сборники задач и упражнений, методические указания к лабораторным работам	Объем в печат.листах
	1.4. методические рекомендации и указания к семинарским, практическим занятиям, к темам, которые выносятся на самостоятельное изучение	Объем в печат.листах

	1.5. методические рекомендации к самостоятельной работе в ходе практики, к выполнению лабораторных и контрольных работ, для проектирования курсовых, дипломных работ	кол..
	1.6.Разработка тестов для контроля текущих и остаточных знаний	Кол-во
	2. Работы учебно-методической направленности, подготовленные к печати	
	2.1. учебник с грифом Министерства или УМО	Объем в печ.листах
	2.2. учебное пособие с грифом Министерства или УМО	Объем в печ.листах
	2.3. конспекты лекций, сборники задач и упражнений, методические указания к лабораторным работам	Объем в печ.листах
	2.4. методические рекомендации и указания к семинарским, практическим занятиям, к темам, которые выносятся на самостоятельное изучение	Объем в печ.листах

	2.5. методические рекомендации к самостоятельной работе в ходе практики, к выполнению лабораторных и контрольных работ, для проектирования курсовых, дипломных работ	Объем в печ.листах
	3. Рецензирование учебников и учебных пособий по поручению министерства или УМО поручению	.
	4. Разработка и внедрение в текущем учебном году нового авторского спецкурса	Количество часов
	5. Подготовка олимпиадных, конкурсных заданий для студентов	
	5.1. Руководство проведением олимпиад для студентов по предмету	Количество олимпиад
	5.2. формирование пакета олимпиадных заданий	
	5.3. член жюри олимпиады	Количество олимпиад

	6. Руководство методическими объединениями , и комиссиями УМО университета и факультетами, а также научно-методическими семинарами на кафедре и факультете	
	7. Технологизация учебного процесса	
	7.1 .Разработка, апробирование и документальное оформление занятий (серии занятий) на основе новых технологий, включая информационные	Количество учебных часов
	7.2. Разработка, апробирование и документальное оформление системы контроля	Количество учебных курсов
	7.3. Использование специализированного оборудования в образовательном процессе	Количество учебных часов
	7.4. формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине	
	7.5. Разработка электронных версий УМК на основе дистанционного обучения	

	8. Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	9. Межкафедральное взаимодействие в реализации учебного процесса	
	9.1. Разработка, апробирование и документальное оформление междисциплинарных форм обучения	Количество учебных часов
	10. Аналитическая отчетность внутривузовского характера (для деканов и зав. Кафедрами)	Количество отчетов
	11. Другая учебно-методическая и организационно-методическая работа, выполненная по заданию заведующего кафедрой, декана, проректора, ректора	
	11.1.Дополнительная (вне графика учебного плана) учебная работа со студентами	Кол-во часов
	11.2. Публикация статей, тезисов и выступлений с докладами методического характера на кафедральных семинарах и Советах различного уровня (публикации без учета тиража)	Количество докладов статей,

	11.3.Участие УМО в советах и комиссиях,. метод. комиссиях Ун-та,Ученом Совете и др.общест.орган.	
	11.4. Выполнение отдельных поручений зав. кафедрой, деканата	
	11.5 И.о. зам.декана и председателя метод.комиссий факультета	
	11.6 Участие в разработках гос.образов.стандартов и программ учебных дисциплин	Кол-во
	11.7 Заведование филиалами университета, факультетов и кафедр	
Научно-исследовательская деятельность	1. Изданные научные работы	
	1.1. Монография	Объем в печатн.листах

	1.2. Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК	Количество статей
	1.3. Публикации в периодических изданиях, имеющих государственную регистрацию и редакционную коллегию	Количество публикаций
	1.4. Тезисы докладов на международных конференциях	Количество тезисов
	1.5. Тезисы докладов на Российских конференциях	Количество тезисов
	1.6. Тезисы докладов на региональных и межвузовских конференциях	Количество тезисов
	1.7. Тезисы докладов на внутривузовских конференциях	Количество тезисов
	1.8. Статьи и материалы конференций в вузовских и др. научных сборниках, периодических изданиях (учитываются только сборники статей и материалов)	П.л.

	1.9. Вступительные статьи к различным научным и научно-популярным изданиям	Количество статей
	1.10. публикации в официальных электронных изданиях и на официальных сайтах	Количество публикаций
	2. Научные работы, подготовленные к печати	
	2.1. Монография или главы монографии	Объем в печ.листах
	2.2. Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК	Количество статей
	2.3. Статьи для периодических изданий, имеющих государственную регистрацию и редакционную коллегию	Количество публикаций
	2.4. Тезисы докладов на международных конференциях	Количество тезисов

	2.5. Тезисы докладов на Российских конференциях	Количество тезисов
	2.6. Тезисы докладов на региональных и межвузовских конференциях	Количество тезисов
	2.7. Тезисы докладов на внутривузовских конференциях	Количество тезисов
	2.8. Статьи и материалы конференций в вузовских и др. научных сборниках, периодических изданиях (учитываются только сборники статей и материалов)	колич.
	3. Научное редактирование сборника статей, тезисов, монографий	Объем в печат.листах
	4. Выступление с докладом на научно-практических конференциях (без публикации доклада)	Количество докладов
	5. Аспирантура, докторантура	

	5.1. Защита кандидатской диссертации	
	5.2. Защита докторской диссертации	
	5.3 Подготовка отзывов организации на диссертационную работу	Количество отзывов
	6. Руководство Научно-исследовательской работой	
	6.1. Руководство научной группой	
	6.2. Руководство и проведение научных семинаров с преподавателями и аспирантами	Количество мероприятий
	6.3. Доклад студента на конференции под руководством преподавателя (вне вуза)	Количество докладов

	6.4. Участие студента в конкурсе, фестивале, олимпиаде (вне вуза)	Количество студентов
	6.5. Участие студента во внутривузовской научной конференции (под руководством преподавателя)	Количество студентов
	6.6. Публикации студенческих работ выполненных под руководством преподавателя	Количество публикаций
	7. Участие в выполнении финансируемых научно-технических программ, проектов, хоздоговорных НИОКР	
	7.1. Руководство выполнением международных, российских программ, проектов	Тыс. руб. годового объема
	7.2. Участие в выполнении международных, российских программ, проектов	Тыс. руб. годового объема
	7.3. Руководство выполнением региональных, вузовских программ, проектов	Тыс. руб. годового объема

	7.4. Участие в выполнении региональных, вузовских программ, проектов	Тыс. руб. годового объема
	7.5. Руководство выполнением х\д НИОКР	Тыс. руб. годового объема
	7.6. Участие в выполнении х\д НИОКР	Тыс. руб. годового объема
	8. Участие в конкурсах грантов	Количество заявок на участие
	9. Участие в организации научных конференций на базе вуза	Количество конференций
Стажевые характеристики работы сотрудника	Общий трудовой стаж работника по профилю работы Учреждения	Количество лет.
Спортивная работа	10. Тренерство сборной вуза	Кол-во часов

	10.1 Кол-во призеров международных спортивных соревнований, конкурсов, олимпиад, конференций	Количество студентов
	10.1 Кол-во призеров международных спортивных соревнований, конкурсов, олимпиад, конференций	Количество студентов
	10.3 Кол-во призовых мест в конкурсе, олимпиаде, конференции, спортивных соревнованиях	Количество студентов, команд

Перечень критериев оценки эффективности работы Московского государственного университета геодезии и картографии

№ п.п	Показатели	Критерии
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству в области образования, нормативным правовым актам	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательного учреждения.
2.	Кадровое обеспечение образовательного учреждения	Показатель укомплектованности педагогическими кадрами и работниками учебно-вспомогательного персонала.

3.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	<p>Количество выпускников, поступивших на бюджетные отделения в учреждения высшего профессионального образования; . Количество обучающихся, проявляющих социальную и творческую активность, подтверждаемую участием в различных акциях социального характера, работе общественных организаций, реализации социальных проектов; Реализация компетентного подхода в образовании: формирование информационно-коммуникативной и социальной компетентности учащихся .Полнота выполнения требований государственного образовательного стандарта: а) показатель учебно-материального обеспечения образовательного процесса; б) показатель кадрового обеспечения.</p>
4.	Обеспечение доступности качественного образования	<p>Создание условий, позволяющих обучающимся осваивать образовательные программы, обеспечивающие им успешное развитие , наличие доступных дополнительных образовательных услуг; реализация программ углубленного изучения отдельных предметов; реализация программ дополнительного образования</p>
5	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	<p>Количество и виды современных педагогических технологий, используемых в учебном учреждении в целом и по ступеням образования, в том числе: развивающего обучения; проектных методов обучения; технологий модульного и блочномодульного обучения; информационно-коммуникационных технологий; здоровье сберегающих технологий; технологий дистанционного обучения и других; Доля педагогов, эффективно использующих конкретные педагогические технологии;</p>

6.	Реализация программы развития образовательного учреждения	Показатель уровня реализации и качества программы как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами.
7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха; Внедрение различных учебных курсов

8.	Обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда; Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательного учреждения; Подготовка коллектива образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности.
9.	Создание системы государственно-общественного управления образовательным учреждением	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления: а) наличие органов общественного управления, отражающих интересы сотрудников б) наличие управляющего совета; в) наличие попечительского совета; г) наличие нормативно-правовой базы по государственно-общественному управлению в образовательном учреждении; д) внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательного учреждения, включая выступления в средствах массовой информации, создание сайтов в сети Интернет, проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.

