



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

02.10.2023 № 15-04

г. Мытищи

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» и предоставлении материальной помощи

В целях совершенствования условий оплаты труда работников Корпоративного университета

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» и предоставлении материальной помощи;

Показатели эффективности деятельности педагогических;

Показатели эффективности деятельности научных работников;

Показатели эффективности деятельности административно-управленческих работников;

Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала;

Показатели эффективности деятельности инженерно-технических работников, административно-хозяйственного персонала.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

А.А. Лубский

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ректора
Корпоративного университета
от 02.10.2023 №15-04

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного автономного образовательного учреждения дополнительного
профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития
образования» и предоставлении материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» (далее – Университет), порядок установления размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.2. Правовой основой настоящего Положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Закон Московской области от 03.05.2007 № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», постановление Правительства Московской области от 06.08.2007 № 578/28 «О размерах надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников государственных учреждений Московской области»; постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Устав автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» (далее – постановление № 1186/58).

1.3. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные локальными нормативными актами Университета, с учетом типовых норм труда, предусмотренных федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности (профессии), относящейся к определенному квалификационному уровню соответствующей профессионально-квалификационной группы, за выполнение трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты;

механизмы эффективного контракта – совокупность действующих в Университете механизмов оплаты труда, обеспечивающих конкурентный уровень заработной платы работников, формируемый исходя из результативности, интенсивности, качества и эффективности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей, направленных на реализацию основных и иных видов деятельности Университета;

компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с исполнением работниками трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных;
стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрительные выплаты за выполненную работу.

2. Система оплаты труда в Университете

2.1. Система оплаты труда в Университете основана на механизмах эффективного контракта и включает должностной оклад, тарифную ставку по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются дифференцировано для следующих категорий работников:

- педагогические работники;
- научные работники;
- административно-управленческие работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- инженерно-технические работники;
- обслуживающий, хозяйственный персонал.

2.3. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Московской области.

3. Установление должностного оклада

3.1. Должностные оклады руководящих работников, профессорско-преподавательского состава, научных работников Университета, работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций высшего образования Московской области и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Московской области, подведомственных Министерству образования Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58.

3.2. Должностные оклады работников Университета, занимающих общеотраслевые должности, а также межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих устанавливаются в размерах, предусмотренных постановлением № 1186/58.

3.3. Работникам, замещающим должности, для которых предусмотрены минимальные и максимальные значения должностного оклада, но внутридолжностное квалификационное категорирование не установлено, должностной оклад устанавливается по минимальному размеру при приеме на работу. На основании ходатайства руководителя структурного подразделения по решению работодателя размер должностного оклада может повышаться до достижения максимального размера, предусмотренного по занимаемой должности.

3.4. Тарифные разряды по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

3.5. Ректор Университета вправе устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений на основании перечня профессий высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, установленного Министерством образования Московской области.

3.6. Изменение размера должностного оклада производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления документа об образовании;

при присуждении ученой степени, присвоении ученого звания – со дня принятия решения о присуждении ученой степени, присвоении ученого звания на основании подтверждающего документа.

4. Установление компенсационных выплат

4.1. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада (ставки) или в рублях)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1.	Доплата за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда	до 12%	Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и устанавливается приказом ректора Университета
	Доплата за выполнение работ с иными особыми условиями труда	до 24%	
2.	Доплата за работу в ночное время	не менее чем 35% за час работы в ночное время	
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	устанавливается по соглашению сторон	
4.	Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы	устанавливается по соглашению сторон	
5.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	устанавливается по соглашению сторон	
6.	Доплата специалистам, окончившим государственные образовательные организации высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу в Университете по полученной специальности	1 000 руб.	Доплата устанавливается в течение трех лет и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности)
7.	Доплата работнику Университета, имеющему почетное звание по профилю	2 000 руб.	Доплата устанавливается со дня

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада (ставки) или в рублях)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
	выполняемой работы		присвоения почетного звания при условии занятия работником штатной должности (не менее одной ставки, одной должности). При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них
8.	Надбавка к должностному окладу руководящим работникам и их заместителям, занимающим штатные должности в Университете, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками: – за ученую степень доктора наук – за ученую степень кандидата наук	7 000 руб. 3 000 руб.	
9.	Надбавка работникам Университета, за исключением научно-педагогических работников, за работу в организациях, их филиалах и структурных подразделениях, расположенных на территории города Москвы	30%	
10.	Надбавка научно-педагогическим работникам за работу в организациях, их филиалах и структурных подразделениях расположенных на территории города Москвы:		
	– профессору, имеющему ученую степень доктора наук	10%	
	– профессору, имеющему ученую степень доктора наук и ученое звание профессора	10%	
	– доценту, имеющему ученую степень доктора наук и ученое звание доцента	10%	
	– доценту, имеющему ученую степень доктора наук	10%	
	– профессору, имеющему ученую степень кандидата наук	15%	
	– доценту, имеющему ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента,	15%	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада (ставки) или в рублях)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
	– доценту, имеющему ученую степень кандидата наук	15%	
	– профессору, имеющему ученое звание или стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет	20%	
	– доценту, имеющему ученое звание или стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет	20%	
	– преподавателю (ассистенту), имеющему ученую степень кандидата наук	20%	
	– старшему преподавателю, имеющему ученую степень кандидата наук и стаж научно-педагогической работы не менее 1 года	20%	
	– научному работнику, имеющему ученые степени кандидата наук или доктора наук	20 %	
	– старшему преподавателю, имеющему высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет	30%	
	– преподавателю (ассистенту), имеющему высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программе ординатуры, программе ассистентуры - стажировки	30%	
	– преподавателю (ассистенту), имеющему высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 1 года	30%	
	– научному работнику, не имеющему ученых степеней	30%	
11.	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:		
	– имеющим степень секретности «особой важности»	от 50% до 75%	
	– имеющим степень секретности «совершенно секретно»	от 30% до 50%	
	– имеющим степень секретности «секретно» при оформлении допуска	от 10% до 15%	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада (ставки) или в рублях)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
	с проведением проверочных мероприятий		
	– при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий	от 5% до 10%	
12.	Надбавка за выслугу лет работникам структурных подразделений по защите государственной тайны:		
	– при стаже работы от 1 до 5 лет	10%	
	– при стаже работы от 5 до 10 лет	15%	
	– при стаже работы от 10 лет и выше	20%	
13.	Надбавка работникам культуры в Университете (в том числе библиотекарям и другим категориям работников сферы культуры), имеющим почетные звания	30%	
14.	Надбавка работникам культуры в Университете (в том числе библиотекарям и другим категориям работников сферы культуры) в следующих размерах:		
	при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет	15%	
	при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет	25%	
	свыше 10 лет работы по специальности	30%	
15.	Надбавка работникам культуры в Университете (в том числе библиотекарям и другим категориям работников сферы культуры), имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет	300 руб.	
16.	Ежемесячная надбавка профессорско-преподавательскому составу за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам)	5%	
17.	Доплата за использование работником принадлежащих ему либо арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств	до 30%	Трудовой договор о дистанционной работе

4.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, исходя из среднего дневного заработка работника организации в текущем месяце, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, начисленные в текущем месяце в соответствии с

данным Положением.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5. Установление доплат
за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом
и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника**

5.1. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)	Периодичность выплаты
1.	Доплата за заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:		
	– кабинетами, в том числе учебными мастерскими	не более 10	ежемесячно
	– лабораториями	не более 10	ежемесячно
	– учебно-консультационными пунктами	не более 15	ежемесячно
	– физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми и конференц-залами	не более 15	ежемесячно
2.	Доплата за руководство:		
	– методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями	не более 15	ежемесячно
3.	Доплата за руководство, подготовку и издание научных, научно-методических журналов, периодических изданий	не более 50	ежемесячно
4.	Доплата за подготовку обучающихся к участию в конференциях, смотрах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства	не более 10	ежемесячно
5.	Доплата за подготовку обучающихся – победителей и призеров конкурсов, соревнований:		

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)	Периодичность выплаты
	– <i>областные</i>	не более 25	единовременно
	– <i>международные и всероссийские</i>	не более 50	единовременно
6.	Доплата за подготовку и достижения обучающихся в научно-исследовательской работе (статьи, патенты, свидетельства, дипломы, экспонаты, модели, защиты диссертаций)	не более 50	единовременно
7.	Доплата за ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15	ежемесячно
8.	Доплата за реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов	не более 100	единовременно
9.	Доплата за издание:		
	– <i>монографий</i>	не более 100	единовременно
	– <i>учебников и учебных пособий</i>	не более 100	единовременно
10.	Доплата за организацию профориентации в образовательной организации	не более 15	ежемесячно в период профориентационной работы
11.	Доплата за участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня:		
	– <i>спортивных соревнований, конкурсов, выступлений</i>	не более 10	единовременно
	– <i>конференций, семинаров, круглых столов</i>	не более 20	единовременно
12.	Доплата за участие в работе экспертных групп, в составе жюри комиссий конкурсов и смотров различного уровня	не более 15	единовременно
13.	Доплата за работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами (устанавливается, если данная работа не осуществляется в рамках мероприятий, указанных в п.15 настоящей таблицы)	не более 10	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)	Периодичность выплаты
14.	Доплата за работу в приемной комиссии	не более 70	ежемесячно в период работы комиссии
15.	Доплата за работу в качестве секретаря государственной экзаменационной и итоговой аттестационной комиссий	не более 15	ежемесячно в период проведения ГИА
16.	Доплата за работу по внедрению здоровые берегающих технологий	не более 15	ежемесячно
17.	Доплата за работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации	не более 15	ежемесячно
18.	Доплата за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	не более 20	единовременно

5.2. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются приказом ректора на период, указанный в приказе.

5.3. При ухудшении качества выполняемой работы по основной должности или дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника, доплата может быть досрочно отменена приказом ректора с уведомлением работника в сроки, установленные трудовым законодательством.

6. Установление стимулирующих выплат

6.1. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в твердой сумме.

6.3. Показатели эффективности, применяемые для назначения стимулирующих выплат, по категориям работников и видам стимулирующих выплат утверждаются ректором.

6.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказа ректора об их назначении в течение периода, указанного в приказе.

6.5. Основанием для установления стимулирующих выплат является служебная записка руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, содержащая:

наименование стимулирующей выплаты;
основание установления стимулирующей выплаты в соответствии с показателями эффективности по соответствующей категории работников;
обоснование установления стимулирующей выплаты работнику;
размер;
период, на который устанавливается стимулирующая выплата.

Служебная записка должна быть согласована с планово-экономическим отделом управления финансово-экономической деятельности и контроля на предмет наличия денежных средств для осуществления стимулирующих выплат.

6.6. В пределах средств экономии фонда оплаты труда, по решению ректора может осуществляться премирование работников Университета по результатам работы за квартал, полугодие, год, а также за выполнение отдельных поручений и мероприятий, в т.ч. за реализацию субсидий на иные цели.

Премирование из средств экономии фонда оплаты труда осуществляется с учетом личного вклада работника в деятельность Университета, наличия или отсутствия дисциплинарных взысканий, а также с учетом мнения непосредственного руководителя.

7. Почасовая оплата труда педагогических работников

7.1. За педагогическую работу, превышающую учебную нагрузку, производится почасовая оплата труда, но не более 300 часов в год.

7.2. Размер оплаты за один час определяется путем деления месячного должностного оклада по занимаемой должности штатного преподавателя на среднемесячное количество учебных часов, установленных организацией данному преподавателю.

7.3. В случае привлечения для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава Университета и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату от должностного оклада штатных преподавателей и это не ущемляет интересы основных работников организации, применяются следующие коэффициенты:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Аспиранты, слушатели программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки	0,117	0,097	0,078

8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда формируется на финансовый год за счет:
субсидии из бюджета Московской области на выполнение государственного задания;
субсидий из бюджета Московской области, предоставленные на иные цели;
средств от приносящей доход деятельности Университета;
добровольных имущественных целевых взносов и пожертвований юридических и физических лиц;
иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8.2. Стимулирующие выплаты производятся по решению ректора Университета при наличии средств в фонде оплаты труда на указанные цели.

9. Предоставление материальной помощи

9.1. Работникам Университета по решению ректора Университета и на основании их личных заявлений предоставляется материальная помощь.

9.2. Материальная помощь предоставляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета, при наличии остатка указанных средств после осуществления расходов обязательного характера в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета.

9.3. Материальная помощь работникам Университета предоставляется в следующих случаях и в следующих размерах:

в случае рождения ребенка – до 30 000 рублей;

в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) – до 30 000 рублей;

при утрате личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, хищения или иного совершенного преступления – до 25 000 рублей;

в случае тяжелой или длительной болезни (более 25 дней без перерыва), повлекшей нетрудоспособность работника в период болезни – до 30 000 рублей.

9.4. Заявление на предоставление материальной помощи подается ректору Университета с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, указанных в п. 9.3 настоящего Положения.

10. Вознаграждение за служебное произведение

10.1. За создание служебного произведения работнику выплачивается вознаграждение в соответствии с п. 2 ст. 1295 Гражданского кодекса Российской Федерации.

10.2. Размер вознаграждения определяется в зависимости от вида объекта интеллектуальной собственности, признанного служебным произведением в соответствии с гражданским законодательством, и устанавливается в следующем размере:

Вид служебного произведения	Размер вознаграждения
Вебинар, продолжительностью до 2-х академических часов	5 000 руб. за один академический час
Онлайн-курс по программе повышения квалификации, объемом не более 18 часов	30 000 руб.
Иные виды	от 5 000 руб. до 30 000 руб.

10.2. При возникновении права работника на вознаграждение за служебное произведение, вознаграждение выплачивается вместе с выплатой заработной платы.

УТВЕРЖДЕНО
 Приказом ректора
 Корпоративного университета
 от 02.10.2023 №15-04

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Разработка и актуализация учебно-методических материалов, электронных образовательных ресурсов в рамках мероприятий, проводимых в условиях сокращенных сроков исполнения (в связи с поручением руководителя; в связи с выходом новых требований к условиям осуществления образовательной деятельности; в связи с введением новых ФГОС, профессиональных стандартов и др.)	По факту представления подтверждающей информации зав. кафедрой	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 100 %
		Участие в деятельности экспертных советов РАН, ВАК Министерства образования и науки РФ, Рособнадзора, федеральных целевых программ, РФФИ, советов по профессионально-общественной аккредитации и др. в течение года	По факту представления копии документа или ссылки на электронный ресурс, подтверждающий статус эксперта	Ежемесячная доплата	До 50 %
		Участие в деятельности диссертационных советов; редакционных коллегий научных журналов, входящих в список ВАК Министерства образования и науки РФ;	По факту представления копии документа или ссылки на электронный	Ежемесячная доплата	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		работа во временных или постоянных методических, рабочих советах или группах, создаваемых МО и НРФ или Учредителем	ресурс, подтверждающий статус эксперта		
		Содействие в разработке и реализации дополнительных профессиональных программ (в том числе для иностранных обучающихся) ¹ :	Представление зав. кафедрой об участии в реализации программ дополнительного образования детей и взрослых, программ дополнительного профессионального образования	Ежемесячная доплата в период проведения занятий	До 30 %
	– в качестве руководителя	До 15 %			
	– в качестве преподавателя				
		Выполнение срочных поручений руководителя	По факту работы	Ежемесячная доплата	До 50 %
		Участие в деятельности временных рабочих групп, творческих коллективов, работе комиссий и других мероприятиях, связанных с обеспечением качества образовательного процесса	По факту работы	Ежемесячная доплата	До 50 %
		Единоличное авторство в публикации в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus	Подтверждение публикации путем предоставления копии и оригинала статьи	Единовременная выплата	До 100 % за публикацию

¹ Для педагогических работников, основная деятельность которых связана с реализацией как программ ВО, так и ДПП.

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Количество обученных слушателей по программам повышения квалификации	Определяется на основании коэффициента, который рассчитывается как отношение количества слушателей, обученных преподавателем по программам повышения квалификации, к количеству часов выполненной учебной нагрузки при реализации программ повышения квалификации за отчетный период	Ежеквартально	до 30 % (от 0,85 до 1 – 15 %; свыше 1 – 30 %)
		Доля слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации, включенным в Федеральный реестр образовательных программ ДПО, в общем количестве слушателей, прошедших обучение у данного преподавателя в течение отчетного периода	Определяется по следующей формуле: $Y=Q/N*100\%$, где, Y - доля слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации, включенным в Федеральный реестр образовательных программ ДПО; Q -	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	до 30 % (1 % слушателей соответствует 1% стимулирующей выплаты, но не более 30 %)

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			количество слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации, включенным в Федеральный реестр образовательных программ ДПО; N- общее количество слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации у данного преподавателя		
		Доля слушателей, прошедших обучение по онлайн - курсу, в общем количестве слушателей, прошедших обучение у данного преподавателя в течение отчетного периода	Определяется по следующей формуле: $Z=C/D*100\%$, где, Z - доля слушателей, прошедших обучение по онлайн - курсу; C - количество слушателей, прошедших обучение онлайн - курсу; по D- общее количество слушателей, прошедших обучение по программам	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	до 20 % (1 % слушателей соответствует 1 % стимулирующей выплаты, но не более 20 %)

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			повышения квалификации данного преподавателя у данного преподавателя		
		Разработка программы повышения квалификации, размещенной в Федеральном реестре образовательных программ ДПО	По факту представления подтверждающих документов (ссылка на программу, размещенную в Федеральном реестре образовательных программ ДПО)	Единовременная выплата	до 100% (с учетом количества соавторов)
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Соавторство в публикации в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus	Подтверждение публикации путем предоставления копии и оригинала статьи	Единовременная выплата	До 50 % за публикацию (с учетом количества соавторов)
Единоличное авторство в публикации в изданиях из списка ВАК		Подтверждение публикации путем предоставления копии и оригинала статьи	Единовременная выплата	До 50 % за публикацию	
Соавторство в публикации в изданиях из списка ВАК		Подтверждение публикации путем предоставления копии и	Единовременная выплата	До 25 % за публикацию	

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			оригинала статьи		(с учетом количества соавторов)
		Единоличное авторство в получении патента на объекты интеллектуальной собственности	Подтверждение путем предоставления копии и оригинала патента	Единовременная выплата	До 50 %
		Соавторство в получении патента на объекты интеллектуальной собственности	Подтверждение путем предоставления копии и оригинала патента	Единовременная выплата	До 25 % (с учетом количества соавторов)
		Деятельность по расширению взаимодействия Университета с государственными и муниципальными органами управления, организациями различного уровня: - работа по содействию развития межрегиональных и международных связей Университета; - работа по содействию развития партнерских отношений с работодателями, общественными и профессиональными объединениями (ассоциациями), государственными и муниципальными органами управления, научными и образовательными учреждениями (организациями)	По факту представления договора о взаимном сотрудничестве, в том числе договора на организацию и проведение практик студентов (слушателей ДПП)	Единовременная выплата	До 60%
		Высокий профессионализм (квалификационный потенциал):	Соответствие направления образования (специальности) профилю выполняемой	Ежемесячная доплата	

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			работы		
		– стаж (опыт) непрерывной педагогической работы от 3-х до 5 лет			До 30 %
		– стаж (опыт) непрерывной педагогической работы свыше 5 лет			До 50 %
		Повышение квалификации, участие в обучающих семинарах (курсах)	Предоставление документа об образовании (обучении)	Единовременная выплата, по окончании обучения	До 60 %
		По результатам оценки знаний слушателей по дополнительным профессиональным программам	На основании результатов внешних оценочных процедур слушателей, проходивших обучение у преподавателя	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	До 30%
		Реализация дополнительных профессиональных программ с применением лучших практик педагогов (приглашение топ-спикеров, организация обучения на базе стажировочных площадок, мастер-классы, семинары и др.)	По факту представления подтверждающей информации зав. кафедрой при условии реализации не менее 100% программ	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	До 20%
		По результатам положительной оценки деятельности	На основании	Ежемесячно	до 5 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		преподавателя в отчетном году	анкетирования слушателей	(выплата назначается на календарный год)	
			На основании отзывов работодателей (руководителей образовательных организаций)	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	до 5 %
		По результатам оценки качества размещенных учебно-методических материалов по программам дополнительного профессионального образования в электронной информационно-образовательной среде Университета	На основании результатов экспертизы учебно-методических материалов, проведенной структурным подразделением Университета, а также представителями работодателей	Ежемесячно (выплата назначается на календарный год)	до 20%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	К 50-летию со дня рождения (каждые последующие 5 лет)	При стаже работы в Университете: до 3-х лет от 3-х до 5-ти лет от 5-ти до 8-ми лет свыше 8 лет	Единовременная выплата	5 000 руб. 12 000 руб. 20 000 руб. 25 000 руб.

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		В связи с награждением почетной грамотой Университета, региональной или государственной наградой	На основании приказа (распоряжения) руководителя	Единовременная выплата	До 100 %
		По результатам проверок Университета, проводимых органами государственного контроля и надзора, в том числе направленных на выполнение Университетом лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности	На основании приказа (распоряжения) руководителя по результатам положительной оценки деятельности	Единовременная выплата по окончании проверки	До 100 %
		По результатам положительной оценки деятельности преподавателя в календарном году (для педагогических работников, основная деятельность которых связана с реализацией ДПО)	На основании результатов анкетирования обучаемых «преподаватель глазами студента (аспиранта, слушателя)»	Единовременная выплата	До 100 %
		По результатам оценки личных достижений преподавателя в связи с участием в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, внедрением и использованием новых средств, технологий, методов и форм в учебном процессе	На основании приказа (распоряжения) руководителя по результатам оценки конкурсной комиссией	Единовременная выплата	До 100 %
		За высокие результаты в мероприятиях, способствующих повышению престижа Университета	На основании приказа (распоряжения) руководителя	Единовременная выплата	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективност и деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностно го оклада)
		За своевременное представление к защите кандидатской или докторской диссертации	По факту защиты диссертации	Единовременная выплата	До 100 %

УТВЕРЖДЕНО
 Приказом ректора
 Корпоративного университета
 от 02.10.2023 №15-04

**Показатели эффективности деятельности
 научных работников**

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Работа при проведении семинаров, вебинаров, конференций, культурно-массовых и иных мероприятий для работников образования Московской области	По факту участия в проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и иных мероприятий для работников образования Московской области с учетом количества участников	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 100 %
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета	По факту участия в проведении региональных, Всероссийских и международных мероприятий	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 100 %
		Организация внедрения и использования научно-практических разработок, распространение (диссеминация) лучших практик, результатов инновационной деятельности системы образования	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 50 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Московской области, в том числе в других субъектах РФ			
		Выполнение поручений Министерства образования Московской области и руководителя в условиях сокращенных сроков исполнения	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 100 %
		Участие в работе коллегиальных органов Университета и иных коллегиальных органах	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 20 %
		Взаимодействие с органами государственного контроля и надзора	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 50 %
		Взаимодействие с органами государственной власти	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 50 %
		Взаимодействие с иными организациями	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 30 %
		Выполнение работ повышенной сложности и трудоемкости, требующих освоения специальных знаний и повышенной сосредоточенности	По факту участия	Ежемесячная доплата в период проведения	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
				работы	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Стаж (опыт) профессиональной работы - от 3-х до 5 лет	Соответствие направления образования (специальности) профилю выполняемой работы	Ежемесячная доплата	До 30 %
		Стаж (опыт) профессиональной работы - свыше 5 лет		Ежемесячная доплата	До 50 %
		Использование новых средств, технологий, методов и форм в рабочем процессе	По факту подготовки документов, видеороликов, презентаций с учетом использования новых средств, технологий, методов и форм	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 50 %
		Повышение квалификации по профилю деятельности	Предоставление сертификатов, удостоверений о повышении квалификации	Единовременная выплата по завершении обучения	До 20 %
		Подготовка документов на получение Университета целевых субсидий (грантов) на выполнение научно-исследовательских работ и иных работ	По факту участия в подготовке документов на получение Университета целевых	Ежемесячная доплата в период проведения работы	До 50 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			субсидий (грантов) на выполнение научно-исследовательских работ и иных работ		
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение профессиональной этики и правил делового этикета	Ежемесячная доплата	До 100 %
			Досрочная сдача отчетной документации в вышестоящие организации	Ежемесячная доплата	До 100 %
			Эффективное использование рабочего времени	Ежемесячная доплата	До 100 %
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	К 50-летию со дня рождения (каждые последующие 5 лет)	При стаже работы в Университете: до 3-х лет от 3-х до 5-ти лет от 5-ти до 8-ми лет свыше 8 лет	Единовременно	5 000 руб. 12 000 руб. 20 000 руб. 25 000 руб.
		В связи с награждением почетной грамотой Университета, региональной или государственной наградой	На основании приказа (распоряжения) руководителя	Единовременная выплата	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Выполнение плана мероприятий по реализации государственного задания на выполнение работ	По факту участия в выполнении государственного задания в Университете	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Удовлетворительные результаты ежегодного мониторинга, проводимого федеральным органом государственной власти	По факту участия в подготовке материалов для мониторинга	Ежемесячная доплата (учитывается число отработанных дней)	До 100 %
		Выполнение плана по реализации мероприятий в рамках целевых субсидий из средств бюджета	По факту участия в реализации мероприятий в рамках целевых субсидий из средств бюджета	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Выполнение плана учебно-методических, научно-методических и периодических изданий	По факту участия в подготовке материалов (статьи, монографии, методики, программы, рекомендации и др.)	Ежемесячная доплата	До 50 %
		Исполнение поручений по документам в установленные сроки	По факту отсутствия нарушений сроков исполнения поручений по документам	Ежемесячная доплата	До 50 %

УТВЕРЖДЕНО
 Приказом ректора
 Корпоративного университета
 от 02.10.2023 №15-04

**Показатели эффективности деятельности
 административно-управленческих работников**

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 Высокая интенсивность труда:			
		Смена видов деятельности в течение рабочего дня:		Ежемесячная доплата	
		до 3 раз			До 40 %
		от 3 до 5 раз			До 50 %
		более 5 раз			До 60 %
		Участие в мероприятиях, способствующих развитию Университета и повышению ее престижа (смотрры, конкурсы, выставки, конференции и т.д.):	По факту участия	Ежемесячная доплата на период проведения мероприятия	
		университетского уровня;			До 15 %
		уровня субъектов РФ;			До 20 %
		федерального и международного уровней		До 30 %	
		Работа в периоды проведения государственной итоговой аттестации, приемной кампании, периода массовых отпусков, подготовки к лицензированию и аккредитации.	По факту проведения	Ежемесячная доплата на период проведения	До 50 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
				работ	
		1.2. Сложность и напряжённость работы:		Ежемесячная доплата	
		Взаимодействие с иными организациями	По факту взаимодействия (встречи, консультации, предоставление объяснений, подготовка документов и т.д.)	Ежемесячная доплата	До 15 %
		Взаимодействие с органами государственной власти			До 30 %
		Взаимодействие с органами государственного контроля и надзора–			До 50 %
		Взаимодействие с судебными органами, нотариатами			До 50 %
		Участие в работе коллегиальных органов Университета			До 15 %
		Участие в работе иных коллегиальных органов-			До 25 %
		Выполнение срочных поручений руководителей	Фактическое выполнение работ		До 200 %
		Выполнение работ повышенной сложности и трудоемкости, требующих освоения специальных знаний и повышенной сосредоточенности		До 100 %	
		1.3. Выполнение важных и особо важных работ:	По факту участия	Ежемесячная доплата	До 20 %
		Участие в выполнении публичных обязательств, возложенных на Университет			
		Участие в выполнении поручений органов государственной власти			До 50 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. Высокий профессионализм:			
		Стаж (опыт) профессиональной работы - от 3-х до 5 лет	Соответствие направления образования (специальности) профилю выполняемой работы	Ежемесячная доплата	До 30 %
		Стаж (опыт) профессиональной работы - свыше 5 лет			До 50 %
		Повышение квалификации, участие в обучающих семинарах (курсах)	Представление документа об образовании (обучении)	Единовременно, по окончании обучения	До 60 %
		Применение в работе новых технологий, программ, технических средств	Фактическое использование в работе	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Инициативность, активное участие в деятельности структурного подразделения		Ежемесячная доплата	До 100 %
		Высокая скорость выполнения трудовых операций	Отсутствие ошибок в подготовленных документах, отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Ежемесячная доплата	До 100 %
		2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины:		Ежемесячная доплата	
		Соблюдение профессиональной этики и правил делового этикета	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны коллег, обучающихся и	Ежемесячная доплата	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			родителей обучающихся		
		Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний и нареканий со стороны непосредственного руководителя		До 100 %
		Сдача отчетной документации ректору и в вышестоящие организации	Досрочная сдача отчетной документации (если установлен предельный срок для сдачи), своевременная сдача (если срок определен по состоянию на конкретную дату)		До 60 %
		Эффективное использование рабочего времени	Отсутствие необоснованных потерь рабочего времени, рациональное распределение трудовых операций в течение рабочего дня		До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Профилактика здорового образа жизни	Отсутствие случаев отсутствия на рабочем месте в связи с курением, отсутствие больничных листов		До 100 %
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	К 50-летию со дня рождения (каждые последующие 5 лет)	При стаже работы в Университете: до 3-х лет от 3-х до 5-ти лет от 5-ти до 8-ми лет свыше 8 лет	Единовременно	5 000 руб. 12 000 руб. 20 000 руб. 25 000 руб.
		В связи с награждением почетной грамотой Университета, региональной или государственной наградой	На основании приказа (распоряжения) руководителя		До 100 %
		По результатам проверок Университета, проводимых органами государственного контроля и надзора, в том числе направленных на выполнение Университетом лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности	На основании приказа (распоряжения) руководителя по результатам положительной оценки деятельности	Единовременно, по окончании проверки	До 100 %
		За достижение показателей деятельности Университета:			
		Выполнение государственного задания	Направление отчета в Министерство образования Московской	Полугодие, Календарный год	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			области		
		Успешное проведение приемной кампании	Выполнение контрольных цифр приема, издание приказов о зачислении в срок, отсутствие жалоб	Единовременно, по окончании приемной кампании	До 100 %
		За высокие результаты в мероприятиях, способствующих повышению престижа Университета	Фактическое проведение мероприятия	Единовременно, по окончании мероприятия	До 100 %

УТВЕРЖДЕНО
 Приказом ректора
 Корпоративного университета
 от 02.10.2023 №15-04

**Показатели эффективности деятельности
 учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 Высокая интенсивность труда:			
		Смена видов деятельности в течение рабочего дня:		Ежемесячная доплата	
		до 3 раз			До 40 %
		от 3 до 5 раз			До 50 %
		более 5 раз			До 60 %
		Участие в мероприятиях, способствующих развитию Университета и повышению ее престижа (смотры, конкурсы, выставки, конференции и т.д.):	По факту участия	Ежемесячная доплата на период проведения мероприятия	
		университетского уровня;			До 15 %
		уровня субъектов РФ;			До 20 %
		федерального и международного уровней		До 30 %	
		Работа в периоды проведения государственной итоговой аттестации, приемной кампании, периода массовых отпусков, подготовки к лицензированию и аккредитации.	По факту проведения	Ежемесячная доплата на период проведения работ	До 50 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Организация и проведение мероприятий для обучающихся и работников Университета (семинары, конференции, спортивные и иные)	По факту проведения	Ежемесячная доплата на период проведения работ	До 30 %
		1.2. Сложность и напряженность работы:			
		Взаимодействие с иными организациями	По факту взаимодействия (встречи, консультации, предоставление объяснений, подготовка документов и т.д.)	Ежемесячная доплата	До 15 %
		Взаимодействие с органами государственной власти			До 30 %
		Взаимодействие с органами государственного контроля и надзора			До 50 %
		Взаимодействие с судебными органами, нотариатами			До 50 %
		Участие в работе коллегиальных органов Университета			До 15 %
		Участие в работе иных коллегиальных органов	По факту участия	Ежемесячная доплата	До 25 %
		Выполнение срочных поручений руководителя			До 200 %
		Выполнение работ повышенной сложности и трудоемкости, требующих освоения специальных знаний и повышенной сосредоточенности			До 100 %
		1.3. Выполнение важных и особо важных работ:	По факту участия	Ежемесячная доплата	До 20 %
		Участие в выполнении публичных обязательств, возложенных на Университет			До 50 %
		Участие в выполнении поручений органов			

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		государственной власти			
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. Высокий профессионализм:			
		Стаж (опыт) профессиональной работы- от 3-х до 5 лет	Соответствие направления образования (специальности) профилю выполняемой работы	Ежемесячная доплата	До 30 %
		Стаж (опыт) профессиональной работы - свыше 5 лет			До 50 %
		Повышение квалификации, участие в обучающих семинарах (курсах)	Представление документа об образовании (обучении)	Единовременно, по окончании обучения	До 60 %
		Применение в работе новых технологий, программ, технических средств	Фактическое использование в работе	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Инициативность, активное участие в деятельности структурного подразделения		Ежемесячная доплата	До 100 %
		Высокая скорость выполнения трудовых операций	Отсутствие ошибок в подготовленных документах, отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Ежемесячная доплата	До 100 %
		2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины:			

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Соблюдение профессиональной этики и правил делового этикета	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны коллег, обучающихся и родителей обучающихся	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний и нареканий со стороны непосредственного руководителя		До 100 %
		Сдача отчетной документации ректору и в вышестоящие организации	Досрочная сдача отчетной документации (если установлен предельный срок для сдачи), своевременная сдача (если срок определен по состоянию на конкретную дату)		До 60 %
		Эффективное использование рабочего времени	Отсутствие необоснованных потерь рабочего времени, рациональное распределение трудовых операций в течение рабочего дня		До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Профилактика здорового образа жизни	Отсутствие случаев отсутствия на рабочем месте в связи с курением, отсутствие больничных листов		До 100 %
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	К 50-летию со дня рождения (каждые последующие 5 лет)	При стаже работы в Университете: до 3-х лет от 3-х до 5-ти лет от 5-ти до 8-ми лет свыше 8 лет	Единовременно	5 000 руб. 12 000 руб. 20 000 руб. 25 000 руб.
		В связи с награждением почетной грамотой Университета, региональной или государственной наградой	На основании приказа (распоряжения) руководителя		До 100 %
		По результатам проверок Университета, проводимых органами государственного контроля и надзора, в том числе направленных на выполнение Университетом лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности	На основании приказа (распоряжения) руководителя по результатам положительной оценки деятельности	Единовременно, по окончании проверки	До 100 %
		За достижение показателей деятельности Университета:			

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Выполнение государственного задания	Направление отчета в Министерство образования Московской области	Полугодие, Календарный год	До 100 %
		Успешное проведение приемной кампании	Выполнение контрольных цифр приема, издание приказов о зачислении в срок, отсутствие жалоб	Единовременно, по окончании приемной кампании	До 100 %
		За высокие результаты в мероприятиях, способствующих повышению престижа Университета	Фактическое проведение мероприятия	Единовременно, по окончании мероприятия	До 100 %

УТВЕРЖДЕНО
 Приказом ректора
 Корпоративного университета
 от 02.10.2023 №15-04

**Показатели эффективности деятельности
 инженерно-технических работников, административно-хозяйственного персонала**

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 Высокая интенсивность труда:			
		Смена видов деятельности в течение рабочего дня:		Ежемесячная доплата	
		до 3 раз			До 40 %
		От 3 до 5 раз			До 50 %
		Более 5 раз			До 60 %
		Выполнение срочных поручений руководителя	Фактическое выполнение работ		До 200 %
		Высокая скорость выполнения трудовых операций	Отсутствие ошибок в подготовленных документах, выполненных поручениях, отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Ежемесячная доплата	До 100 %
Взаимодействие с иными организациями, органами государственной власти, органами	По факту взаимодействия		До 30 %		

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)	
		местного самоуправления				
		Ведение работ по благоустройству и уборке территории в особых погодных условиях (продолжительный снегопад, низкая/высокая температура воздуха и т.д.)	По факту работ	Ежемесячная доплата на период проведения работ	До 100 %	
		Работа в условиях населенных пунктов с населением свыше 1 млн. чел.	Для водителей транспортных средств	Ежемесячная доплата	До 100 %	
		1.2. Выполнение важных и особо важных работ:	По факту участия, выполнения работ	Ежемесячная доплата	До 100 %	
		Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, ремонт и монтаж учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений)				
		Участие в выполнении поручений органов государственной власти				До 50 %
		Качественное и своевременное техническое обеспечение деятельности в период проведения в Университете мероприятий регионального и федерального значения (конференций, вебинаров, семинаров).				До 50 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. Высокий профессионализм:			До 50 %	
		Стаж (опыт) профессиональной работы- от 3-х до 5 лет	Соответствие направления	Ежемесячная	До 30 %	

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		Стаж (опыт) профессиональной работы-свыше 5 лет	образования (специальности) профилю выполняемой работы	доплата	До 50 %
		Повышение квалификации, участие в обучающих семинарах (курсах)	Представление документа об образовании (обучении)	Единовременно, по окончании обучения	До 60 %
		Применение в работе новых технологий, программ, технических средств, проведение модернизации существующего оборудования	Фактическое использование в работе	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Инициативность, активное участие в деятельности структурного подразделения, активное участие в деятельности Университета при проведении спортивных, культурно-массовых мероприятий		Ежемесячная доплата	До 100 %
		Отсутствие нарушений ПДД, влекущих административную ответственность		Ежемесячная доплата	До 50 %
		Бережная эксплуатация транспортных средств и иного технического оборудования		Ежемесячная доплата	До 50 %
		Безаварийная эксплуатация транспортного средства		Ежемесячная доплата	До 50 %
		Безаварийная, бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета		Ежемесячная доплата	До 80 %
		За выполнение обязанностей, материально-		Ежемесячная	До 300 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		ответственного лица		доплата	
		Соблюдение профессиональной этики и правил делового этикета	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны коллег, обучающихся	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Сдача отчетной документации ректору и в вышестоящие организации	Досрочная сдача отчетной документации (если установлен предельный срок для сдачи), своевременная сдача (если срок определен по состоянию на конкретную дату)	Ежемесячная доплата	До 60 %
		Эффективное использование рабочего времени	Отсутствие необоснованных потерь рабочего времени, рациональное распределение трудовых операций в течение рабочего дня	Ежемесячная доплата	До 100 %
		Профилактика здорового образа жизни	Отсутствие случаев отсутствия на рабочем	Ежемесячная доплата	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
			месте в связи с курением, Отсутствие больничных листов		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	К 50-летию со дня рождения (каждые последующие 5 лет)	При стаже работы в Университете: до 3-х лет от 3-х до 5-ти лет от 5-ти до 8-ми лет свыше 8 лет	Единовременно	5 000 руб. 12 000 руб. 20 000 руб. 25 000 руб.
		В связи с награждением почетной грамотой Университета, региональной или государственной наградой	На основании приказа (распоряжения) руководителя	Единовременно	До 100 %
		По результатам проверок Университета, проводимых органами государственного контроля и надзора, в том числе направленных на выполнение Университетом лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности	На основании приказа (распоряжения) руководителя по результатам положительной оценки деятельности	Единовременно по окончании проверки	До 100 %
		За достижение показателей деятельности Университета: -Выполнение государственного задания	Направление отчета в Министерство образования Московской области		До 100 %
		-Успешное проведение приемной кампании	Выполнение плана набора, издание приказов о	Календарный год	До 100 %

№ п/п	Наименование выплаты (показатели эффективности деятельности)	Критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы)	Условия получения выплаты	Периодичность выплаты	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
		За высокие результаты в мероприятиях, способствующих повышению престижа Университета	Фактическое проведение мероприятия	Единовременно, по окончании приемной кампании	До 100 %
			зачислении в срок, отсутствие жалоб		