

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

решением профкома ПГТУ

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета
протокол № 3 от 25.10.2013 г.

Председатель профкома

С.А.Ежов

Председатель Ученого совета

Е.М. Романов

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе материального стимулирования работников ПГТУ

Йошкар-Ола

2013

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ	4
3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ.....	5
4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ	9
5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК.....	10
6. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	13
6.1 Материальное стимулирование работников, участвующих в системе "РИТМ"	13
6.2. Материальное стимулирование авторов учебно-методических разработок, изданных в рамках целевого заказа	13
6.3 Материальное стимулирование работников, участвующих в формировании системы менеджмента качества.....	14
7. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	15
7.1. Материальное стимулирование сотрудников за заслуги перед университетом	
7.2. Материальное поощрение руководящих работников университета при выходе на пенсию	17
7.3. Материальное стимулирование кураторов (наставников)	17
закрепления их на кафедрах университета	
7.4. Материальное стимулирование работников административно- хозяйственных служб	18
7.5 Снижение учебной нагрузки деканам, зам. декана и зав. кафедрами (независимо от источников финансирования)	20
Приложение 1	21
ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА КАФЕДР	
Приложение 2	24
ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА ППС	
Приложение 3	36
КОЭФИЦИЕНТЫ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ (КА) РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	
Приложение 4	388
ОЦЕНКА АКТИВНОСТИ НАУЧНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ АСПИРАНТОВ (СОИСКАТЕЛЕЙ) И КОНСУЛЬТАНТОВ ДОКТОРАНТОВ	
Приложение 5.....	41
СИСТЕМА УЧЕТА ДОСТИЖЕНИЙ НАУЧНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПГТУ В ОБЛАСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе материального стимулирования работников ПГТУ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена воинская и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 № 725 «О внесении изменения в Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, Уставом университета, решением Учёного совета и действующими в университете положениями, регулирующими вопросы материального стимулирования отдельных направлений деятельности и категорий работников.

1.2. Положение вводится с целью упорядочения вопросов материального стимулирования профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного, административно-управленческого и обслуживающего персонала, рабочих и служащих прочих подразделений за достигнутые результаты работы, усиление связи оплаты труда с личным вкладом сотрудников в решение задач университета и формирование у работников университета стимулов к проявлению творческой инициативы и совершенствовании качества своего труда.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования, распределения и использования денежных средств общего фонда материального стимулирования, образуемого из всех источников финансирования, среди структурных под-

разделений университета, целевых программ для решения общеуниверситетских приоритетных задач, отдельных категорий работников университета,

1.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вводятся решением Учёного совета университета на основании совместного представления ректора и председателя профсоюзного комитета не чаще, чем один раз в год.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Фонд материального стимулирования формируется из следующих источников:

- бюджетные ассигнования федерального бюджета;
- бюджетные ассигнования бюджетов других уровней;
- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Сумма средств, направляемая на материальное стимулирование работников университета, должна составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

2.3. Фонд материального стимулирования распределяется на фонд материального поощрения, фонд стимулирования отдельных направлений деятельности и фонд стимулирования отдельных категорий работников университета.

2.4. Фонд материального поощрения делится на фонд премирования и фонд надбавок.

2.5. Фонд премирования делится на:

- фонд ректора (централизованный фонд ректора, фонд премирования АУП, фонд премирования обслуживающего персонала, рабочих и служащих прочих подразделений);
- фонд факультетов (центров), кафедр.

Фонды факультетов (центров) и кафедр формируются пропорционально тарифным фондам оплаты труда работников соответствующих факультетов (центров) с учетом рейтинга факультета (центра).

Распределение средств между фондом факультета (центра) и фондами кафедр осуществляется в соотношении:

- фонд факультета (центра) – 50%;
- фонд кафедр факультета (центра) – 50%.

2.6. Фонд надбавок распределяется ректором и используется на ежемесячные выплаты с целью стимулирования различных категорий работников за интенсивную работу и качественные результаты труда.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Фонд премирования используется для поощрения работников за качественное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, личный вклад в учебную, научную, методическую, воспитательную, административную, производственную и хозяйственную деятельность университета по следующим направлениям:

Фонд ректора:

- премирование ППС в соответствии с индивидуальным рейтингом, определяемым количеством баллов по перечню установленных показателей согласно приложению 2 - не реже одного раза в год;
- премирование по итогам работы университета в целом – не реже одного раза в год;
- премирование разового характера (разовые поощрительные выплаты).

Основными критериями выплаты премий из фонда ректора являются:

- интенсивное развитие научных школ, укрепление научно-педагогического потенциала университета;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и т.д.), связанных с основной деятельностью университета;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;
- высокое качество учебно-методических разработок, представляемых на республиканских, российских и международных конкурсах;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях (занятие призовых мест на общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах);
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета, качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса;
- развитие материально-технической базы университета, улучшение финансово-хозяйственных показателей его деятельности;
- экономия и рациональное использование материальных и финансовых средств;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства университета;
- интенсивная работа в составе временных творческих коллективов;
- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы в обеспечении и содействии обеспечению платных образовательных услуг, обеспечение плана сбора денежных средств от платных образовательных услуг;

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых и ведомственных программ, фундаментальных и прикладных научных исследований, государственных контрактов, тематических планов научно-исследовательских работ университета;

- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

Фонд факультета (центра):

- использование новейших образовательных и информационных технологий в учебном процессе;

- интенсивность работы по организационно-методическому направлению деятельности факультета (член Ученого совета факультета, методической комиссии, учебно-воспитательной комиссии);

- интенсивность работы по разработке учебно-методических комплексов направлений и специальностей;

- интенсивность работы по подготовке и организации для студентов и аспирантов олимпиад, конкурсов, выставок, конференций по результатам УНИРС;

- высокий профессионализм и качество выполняемой работы, высокое качество обеспечения учебного процесса, многолетний добросовестный труд в университете (к юбилейным датам);

- интенсивность профориентационной работы и качественное проведение нового набора;

- интенсивность работы в обеспечении и содействии обеспечению платных образовательных услуг, обеспечение денежных поступлений от платных образовательных услуг в соответствии со сметой факультета;

- использование в учебном процессе материально-технической базы предприятий (технологического оборудования, материалов, лабораторий);

Фонд кафедры:

- интенсивность работы по разработке учебно-методических комплексов дисциплин;
- интенсивность работы по подготовке законченных циклов лабораторных и практических работ по вновь вводимым дисциплинам;
- интенсивность работы по организации предметных олимпиад, конкурсов, деловых игр (по распоряжению деканата);
- участие в организационно-методической работе кафедры (член методической комиссии кафедры, организация производственных практик, ответственный за НИРС и т.д.);
- интенсивность работы по организации филиалов кафедры;
- интенсивность работы по проведению тестирования в рамках самообследования специальности;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами, курирование структур студенческого самоуправления.

Премирование производится приказом ректора на основании представлений руководителей подразделений, вносимых через соответствующих проректоров по подчиненности.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ .

Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

Фонд премирования определяется в зависимости от финансовых возможностей Университета.

Фонд премирования профессорско-преподавательского состава распределяется в соответствии с индивидуальным коэффициентом активности, определяемым количеством баллов по перечню установленных показателей согласно Приложению 2 по следующим основным направлениям:

- интенсивность учебной нагрузки;

- качество учебно-методической работы;
- научно-исследовательская работа;
- организационно-методическая работа;
- развитие спорта и художественной самодеятельности;
- нарушение трудовой дисциплины (по фактическим данным, объявленным приказом по университету).

Размер премии работнику устанавливается следующим расчетом

$$\text{Размер премии} = \frac{\text{Фонд премирования ППС} \times \text{Индивидуальный коэффициент активности}}{\text{Общая сумма баллов ППС}}$$

$$\text{Индивидуальный коэффициент активности} = \sum_{i=1}^5 P_i \cdot K_i ,$$

где P_i – суммарный балл по каждому из 5 направлений;

K_i – весовой коэффициент для каждого направления.

Величины весовых коэффициентов устанавливаются ректоратом на основании экспертных оценок на начало каждого учебного года.

Объем средств на премирование работников структурных подразделений распределяется пропорционально тарифному фонду (сумме должностных окладов штатных работников и сторонних совместителей) структурных подразделений.

Премии по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом;

Поощрительные выплаты разового характера, устанавливаются ректором централизованно, за счет централизованного фонда премирования.

Премии (разовые поощрительные выплаты) из указанного фонда устанавливаются приказом ректора по основаниям и критериям, перечисленным в разделе 3.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

Надбавки и доплаты устанавливаются на период до одного года за качественное выполнение дополнительных обязанностей, работ и заданий, интенсивность и напряженность труда, выполнение особо сложных и ответственных работ.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) за счет различных источников финансирования и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, а также в связи с изменением его

функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Основанием для установления стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения на имя ректора с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

Виды стимулирующих надбавок :

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- надбавка за знание иностранного языка и его ежедневное практическое использование (10% должностного оклада);
- надбавка за знание 2-х и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе (15% от должностного оклада);
- надбавка за интенсивность работы в должности декана;
- надбавка за интенсивность работы по организации и обслуживанию учебного процесса со студентами и аспирантами, обучающимися сверх плана приема;
- надбавка за интенсивность работы по привлечению внебюджетных средств, развитию коммерческой деятельности;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной

деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавки за качество работы и высокий профессионализм ;
- надбавки за заслуги перед Университетом при условии качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей (раздел 7);

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

6. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Объем средств, направляемый на стимулирование целевых программ, устанавливается в соответствии с приказом ректора.

6.1. Материальное стимулирование работников, участвующих в системе «РИТМ»

Материальное стимулирование в пределах, выделенных по приказу денежных средств предусматривается:

- ответственным за организацию работ по системе РИТМ на кафедре и сотрудникам (профессорско-преподавательский и учебно-вспомогательный состав), участвующим в информационном сопровождении системы РИТМ на кафедрах. Выплаты производятся, как правило, три раза в семестр после проведения промежуточных и итоговой аттестаций.

- сотрудникам деканатов, вводящим информацию о результатах работы студентов в течение семестра для расчета рейтинга учебной активности студентов.

Выплаты производятся один раз в семестр в течение месяца, следующего началом экзаменационной сессии;

- сотрудникам отдела информационных систем один раз в год по итогам расчета рейтинга учебной активности всех студентов университета.

6.2. Материальное стимулирование авторов учебно-методических разработок, изданных в рамках целевого заказа

На основе ежегодно проводимого анализа книгообеспеченности учебных дисциплин формируется целевой заказ на издание учебно-методических разработок (учебных пособий, конспектов лекций и лабораторных практикумов) по каждой специальности. Целевой заказ должен охватывать наименее обеспеченные методическими разработками дисциплины и утверждаться первым проректором.

После утверждения целевого заказа объявляется конкурс на его выполнение. Участвовать в конкурсе могут не только преподаватели с обеспечивающих кафедр, но и авторы (авторские коллективы) с других кафедр.

В случае предоставления нескольких альтернативных заявок на реализацию отдельной строки целевого заказа право определения авторских коллективов для реализации целевого заказа предоставляется методическим советам факультетов (специальностей).

Целевые заказы по всем специальностям с определением авторов (авторских коллективов) должны быть сформированы не позднее 1 июня текущего года.

Подготовленные к 15 октября текущего года в рамках целевого заказа рукописи включаются в планы изданий ПГТУ на следующий год.

Авторы всех выполненных и представленных в методические комиссии факультетов в электронном и распечатанном видах работ в рамках целевого заказа премируются за каждую работу (вне зависимости от количества авторов).

В рамках каждого направления (факультета) проводится конкурс на определение лучших разработок. Конкурс считается состоявшимся при участии в нем не менее 5 работ. Авторы работ, занявших 1, 2 и 3 места, дополнительно

премируются (вне зависимости от числа авторов) за счет целевых средств поощрительного фонда.

Количество и размер премий могут быть увеличены за счет привлечения внебюджетных средств факультетов.

Каждая работа, выполненная в рамках целевого заказа, подвергается независимому рецензированию. Состав рецензентов определяется по представлению председателей секций РИС. Для рецензентов по представлению председателя РИС предусматривается материальное стимулирование в размере, зависящем от объема, сложности и качества выполненной работы.

6.3 Материальное стимулирование работников, участвующих в формировании системы менеджмента качества.

Материальное стимулирование в пределах выделенных по приказу денежных средств предусматривается:

- уполномоченным по качеству в структурных подразделениях. Выплаты производятся, как правило, один раз в семестр по итогам работы подразделения по представлению начальника ЦМК и представителя руководства в области качества;

- аудиторам, назначенным приказом ректора университета, за проведение внутренних аудитов и плановых и внеплановых проверок. Выплаты производятся с учетом объема и качества выполненной работы по представлению начальника ЦМК и представителя руководства в области качества.

6.4. Материальное стимулирование публикационной активности в рейтинговых изданиях.

Материальное стимулирование в пределах выделенных по приказу денежных средств предусматривается научно-педагогическим работникам, имеющим публикации в ведущих изданиях, входящих в перечень ВАК РФ и в изданиях, входящих в базы данных РИНЦ, Scopus и Web of Science, монографии, опубликованные в издательствах, входящих в перечень, утвержденный Научно-техническим советом ПГТУ.

Выплаты производятся один раз в год на основании представления отдела интеллектуальной собственности по данным, введенным в информационно-аналитическую систему.

Выплаты производятся с учетом импакт-фактора издания и количества цитирований каждой работы.

7. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

7.1. Материальное стимулирование сотрудников за заслуги перед университетом

7.1.1. Дополнительное ежемесячное материальное стимулирование сотрудников за заслуги перед Поволжским государственным технологическим университетом устанавливается лицам, работающим в университете и удостоенным в период работы в университете и образовательных учреждениях, правопреемником которых является университет, указанных в пп. 6.1.3 – 6.1.6 почётных званий Российской Федерации, СССР, РСФСР, Республики Марий Эл, Марийской АССР, Марийской ССР, почётных ведомственных званий и нагрудных знаков Министерства образования и науки Российской Федерации (министерств и ведомств СССР, РСФСР и Российской Федерации, правопреемником которых является Министерство образования и науки Российской Федерации).

7.1.2. Дополнительное ежемесячное материальное стимулирование сотрудников за заслуги перед Поволжским государственным технологическим университетом устанавливается путём назначения надбавки (доплаты) к должностному окладу в следующих размерах:

7.1.3. Сотрудникам, удостоенным почётных званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - в размере 1500 рублей в месяц за счёт средств по коду экономической классифика-

ции 211 сметы расходов федерального и других бюджетов и внебюджетных средств университета.

7.1.4. Сотрудникам, удостоенным других почётных званий Российской Федерации, СССР и РСФСР (кроме указанных в п. 6.1.3), награждённым медалью К.Д.Ушинского, удостоенных почётных ведомственных званий (нагрудных знаков) «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», награждённым нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», приравненными к ним отраслевыми наградами министерств и ведомств СССР, РСФСР и Российской Федерации, правопреемником которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, - в размере 1000 рублей в месяц за счёт средств по коду экономической классификации 211 сметы расходов федерального и других бюджетов и внебюджетных средств университета.

7.1.5. Сотрудникам, удостоенным почётных званий «Заслуженный деятель науки Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», приравненных к ним почётных званий Марийской АССР и Марийской ССР, удостоенным звания лауреата Государственной премии Республики Марий Эл (Марийской АССР, Марийской ССР) - в размере 750 рублей в месяц за счёт внебюджетных средств университета.

7.1.6. Сотрудникам, удостоенным других почётных званий Республики Марий Эл (кроме указанных в п. 6.1.5), приравненных к ним почётных званий Марийской АССР и Марийской ССР, - в размере 500 рублей в месяц за счёт внебюджетных средств университета.

7.1.7. Надбавки (доплаты), предусмотренные соответственно пп. 7.1.3, 7.1.4 и 7.1.5, устанавливаются также сотрудникам университета, которые в период работы в других организациях были удостоены почётных званий, почётных ведомственных званий и нагрудных знаков, перечисленных в указанных пунктах.

7.1.8. Сотрудникам, удостоенным двух и более из числа перечисленных в пп.7.1.3 –7.1.6 почётных званий, почётных ведомственных званий и нагрудных знаков, назначается одна надбавка (доплата) в наибольшем размере, предусмотренном пп. 7.1.3 – 7.1.7 для соответствующих отличий.

7.1.9. Сотрудникам, которым присвоено звание «Почётный профессор Марийского государственного технического университета» и «Почётный профессор Поволжского государственного технологического университета» и установлена соответствующая надбавка в размере 5000 рублей в месяц, надбавки (доплаты), предусмотренные пп.7.1.3 – 7.1.6, не назначаются.

7.1.10. Предусмотренные пп. 7.1.3 – 7.1.6 надбавки (доплаты) назначаются на период работы в университете при наличии средств по соответствующему источнику финансирования.

7.2. Материальное поощрение руководящих работников университета при выходе на пенсию

7.2.1. Лицам, которым присвоено звания «Почетный ректор» и «Почетный проректор» соответственно с помещением портрета в Галерею почетных профессоров Поволжского государственного технологического университета устанавливается ежемесячные дополнительные выплаты в размере 0,8 и 0,7 должностного оклада ректора соответственно; предоставляется бесплатное пользование автотранспортом университета в порядке, определяемом коллективным договором.

7.3. Материальное стимулирование кураторов (наставников)

7.3.1. Основанием установления надбавок к должностным окладам сотрудникам ПГТУ за кураторство является заключенный в установленном порядке договор о кураторстве в студенческой группе на текущий учебный год.

7.3.2. Всем кураторам, вне зависимости от результатов деятельности, устанавливается минимальная ежемесячная надбавка к должностному окладу.

7.3.3. Помимо ежемесячной минимальной надбавки формируется премиальный фонд поощрения кураторов групп.

7.3.4. Распределение премиального фонда осуществляется деканами факультетов по итогам работы за семестр между кураторами студенческих групп факультетов 1...4 курсов на основании результатов анкетного опроса студентов и оценки деканатом качества работы куратора в группе. Общая сумма баллов (максимум 50 баллов), как результат работы куратора в группе, складывается из суммарной оценки деканата (максимум 45 баллов) и средней оценки студенческой группы (максимум 5 баллов).

7.3.5. Премии по итогам работы за семестр назначаются кураторам, получившим по результатам анкетирования 30 и более баллов. Коэффициент премирования каждого куратора рассчитывается как:

$$\text{Коэффициент} = \frac{\text{Сумма баллов} - 30}{10}$$

Распределение премиального фонда осуществляется между кураторами пропорционально полученным коэффициентам премирования. При этом размеры премиальных выплат усредняются по группам: 50,0-45,0 баллов; 44,9-40,0 баллов; 39,9-35,0 баллов; 34,9-30 баллов.

7.3.6. Выплата премиальных надбавок за кураторство в студенческих группах осуществляется на основании представления декана факультета.

7.4 Материальное стимулирование работников административно-хозяйственных служб

7.4.1. Работники АХЧ участвуют в фондах: материального стимулирования отдельных направлений деятельности; материального стимулирования отдельных категорий работников университета; материального поощрения.

7.4.2. Надбавки и премии за достигнутые результаты работы являются формами материального стимулирования членов трудового коллектива университета с учетом объема и качества выполняемой ими работы, их вклада в общие результаты деятельности университета.

7.4.3. В зависимости от результатов работы каждому работнику может быть выплачена премия в соответствии с полученной им категорией в предыдущем периоде.

7.4.4. Премии с учетом категории работника устанавливаются не реже один раз в год работникам младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, сторожа и др.), а также рабочим и служащим хозяйственных подразделений (электрики, сантехники, ремонтные работники, водители, коменданты зданий и др.) по представлению руководителей подразделений и утверждаются проректором по АХР и С.

7.4.5. Премии, регулируемые интенсивностью труда (НР) определяются в зависимости от категории работника (КР) и повышающего коэффициента к базовому (минимальному) окладу по формуле:

$$НР = \frac{ФН}{СКН} \times КН,$$

где ФН – премиальный фонд, установленный ректором для всех хозяйственных служб.

СКН – сумма повышающих коэффициентов всех работников.

КН – коэффициент надбавки, определяемый по формуле:

$$КН = КР (ПК + 1),$$

где КР – категория работника, определяемая по таблице 1.

ПК – повышающий коэффициент к базовому (минимальному) окладу.

Таблица 1

Сумма коэффициентов трудовой активности (СКА)	Назначаемая категория работника (КР)
не более 0,0	0
0,1 – 0,5	1
0,6 – 1,0	2
1,1 – 1,5	3
1,6 – 2,0	4
более 2,0	5

Примечание:

Сумма коэффициентов трудовой активности (СКА) определяется по Приложению 3 для каждого работника руководителем подразделения или комиссией, назначенной распоряжением проректора по АХР и С.

7.5. Снижение учебной нагрузки деканам, зам. декана и зав. кафедрами (независимо от источников финансирования)

Устанавливается снижение учебной нагрузки руководителям учебных подразделений для выполнения служебных обязанностей, выполнение которых связано с увеличенной продолжительностью рабочего дня. Для этой цели выделяются бюджетные ставки ППС: 0,3 – декан (руководитель Центра); 0,2 – зам. декана; 0,1 – заведующий кафедрой.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА КАФЕДР

№ п/п	Показатели, характеризующие кафедру и ее деятельность	20__г.
Раздел 1 Качество подготовки студентов		
1.1.	Число студентов, участвующих в финансируемых НИР, чел.	
1.2.	Баллы за медали, дипломы, грамоты, премии и гранты, полученные студентами (аспирантами) на внешних конкурсах, олимпиадах, ярмарках, выставках и т.п.	
1.3.	Число заявок на изобретения, публикации студентов и аспирантов (в т.ч. с соавторами)	
1.4.	Процент аспирантов всех форм обучения, соискателей к штату ППС	
Раздел 2 Квалификационный потенциал преподавателей		
2.1.	Процент штатных ППС	
2.2.	Процент лиц с учеными степенями и званиями в штате ППС	
2.3.	Процент кандидатов наук, доцентов в штате ППС	
2.4.	В том числе в возрасте до 30 лет	
2.5.	Процент докторов наук, профессоров в штате ППС	
2.6.	В том числе в возрасте до 50 лет	
2.7.	Процент преподавателей, повысивших квалификацию в штате ППС	
2.8.	Лауреаты государственных премий РФ, субъектов РФ, чел.	
2.9.	Заслуженные работники РФ, субъектов РФ, члены РАН и других академий России, имеющих статус государственных, чел.	
Раздел 3 Научная работа кафедр		
3.1.	Издано монографий, ед.	

№ п/п	Показатели, характеризующие кафедру и ее деятельность	20__г.
3.2.	Опубликовано статей в ведущих журналах изданиях, рекомендованных ВАК РФ, ед.	
3.3.	Опубликовано статей в научных и научно-методических изданиях, ед. (кроме п.3.2)	
3.4.	Объем финансируемых НИР, приходящийся на одного штатного ППС, тыс. рублей	
3.5.	Процент докторантов к штату ППС	
3.6.	Количество защищенных кандидатских диссертаций	
3.7.	Количество защищенных докторских диссертаций	
3.8.	Количество полученных прав на ОИС (патентов, свидетельств о регистрации баз данных, программ и т.п.)	
Раздел 4 Учебно-методическая работа кафедры		
4.1.	Издано учебников, учебных пособий с грифами федеральных органов исполнительной власти, УМО, НМС, ед.	
4.2.	Издано учебников, учебных пособий и конспектов лекций (без грифа), ед.	
4.3.	Издано методических указаний, ед.	
4.4.	Эффективность работы в области менеджмента качества	

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ФАКУЛЬТЕТ
(ЦЕНТР)
И ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

№ п/п	Наименование показателей, характеризующих факультет и его деятельность	20__г.
5.1.	Средства, перечисленные университету в отчетный период физическими и юридическими лицами посредством деятельности факультета, тыс. рублей	

№ п/п	Наименование показателей, характеризующих факультет и его деятельность	20__г.
5.2.	Количество реализуемых программ дополнительного профессионального образования	
5.3.	Количество выпущенных сборников научных статей	
5.4.	Количество проведенных научных конференций, олимпиад, конкурсов и выставок, включенных в план МОиН, РАН, отраслевых министерств и ведомств РФ, органов управления РМЭ	
5.5.	Количество проведенных учебно-методических конференций, включенных в план МОиН, отраслевых министерств и ведомств РФ, органов управления РМЭ (Российский и международный уровень)	
5.6.	Эффективность работы в области менеджмента качества	
5.7	Количество преподавателей, привлеченных по программе приглашения ведущих ученых и специалистов для реализации основных образовательных программ	

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА ППС

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
1. Интенсивность учебной нагрузки			
1.1. Лекционная нагрузка			
а) 4 группы	0	1	1
5 групп	0	2	2
б) 80 – 100 час	1	1	1
101 – 120 час	2	2	2
121 – 140 час	3	3	3
более 140 час	4	4	4
При подведении итогов применяется коэффициент, учитывающий число дисциплин, по которым набирается лекционная нагрузка: 1 дисциплина – 1,0, за каждую последующую дисциплину – добавляется 0,1. Значение коэффициента не может превышать величины 1,5.			
в) доля аудиторной нагрузки в индивидуальном плане (лекции, практические, лабораторные занятия)			1
50 – 59 %			2
60 – 69 %			3
70 – 79 %			4
80 и более %			
При подведении итогов применяется коэффициент, учитывающий число дисциплин, по которым набирается аудиторная нагрузка: 1 дисциплина – 1,0, за каждую последующую дисциплину – добавляется 0,1.			
Для совместителей – пропорционально занимаемой став-			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
ки. Рейтинг по данному показателю формируется в УМУ.			
1.2. Анкета «Преподаватель глазами студента» Деканаты проводят ежегодное анкетирование студентов для оценивания работы преподавателей университета с точки зрения студентов (респондентов). Результаты анкетирования учитываются, если в анкетировании преподавателя участвовало не менее 20 студентов. К поощрению по университетскому рейтингу представляются преподаватели, имеющие средний балл от 7,0 до 9,0. 7,0 – 7,49 7,5 – 7,99 8,0 – 8,49 8,5 – 9,0 Данные представляются отделом информатизации УМУ.			
1.3 Работа в группах выравнивания К поощрению представляются преподаватели, выполняющие педагогическую нагрузку в группах выравнивания на условиях почасовой оплаты. Данные представляются УМУ.	2	2	2
2. Качество учебно-методической работы			
2.1. Учебники и учебные пособия с грифом МОиН РФ, УМО, НМС Данные представляются редакционно-издательским центром. В представлении четко указывается вид издания, назва-			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
ние, где и когда напечатана работа, с указанием числа страниц (объема). При указании авторов необходимо отметить соавторство (для соавторов указывается вуз, кафедра). Распределение баллов между соавторами производится по согласованию между ними. При отсутствии указанных сведений распределение производится равными долями между соавторами. а) учебник б) учебное пособие с грифом: МОиН РФ УМО, НМС	15 10 7	15 10 7	15 10 7
2.2. Учебные пособия, методические указания и конспекты лекций Данные представляются редакционно-издательским центром. Поощряются только опубликованные работы. В представлении четко указывается вид издания, название, где и когда напечатана работа, с указанием числа страниц (объема). При указании авторов необходимо отметить соавторство (для соавторов указывается вуз, кафедра). Учебное пособие без грифа – 5 баллов. Методические указания. Баллы устанавливаются в зависимости от объема работы: а) до 3 п. л. – 2 балла; б) свыше 3 п. л. – 3 балла. Распределение баллов между соавторами производится по			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
согласованию между ними. При отсутствии указанных сведений распределение производится равными долями между соавторами.			
3. Научно-исследовательская работа			
3.1. Публикация монографий Данные предоставляются редакционно-издательским центром. Учитываются изданные монографии (независимо от места издания), подготовленные сотрудниками университета и имеющие 3 внешние рецензии (3-х докторов наук или 2 докторов наук и кафедры внешних вузов). Баллы устанавливаются в зависимости от объема монографии: свыше 6,0 до 8,0 п.л. – 6 баллов; свыше 8,0 до 10,0 п.л. – 9 баллов; свыше 10,0 п.л. – 12 баллов. Прочие монографии (с меньшим количеством рецензий и/или объемом от 4 до 6 п.л.) – 3 балла. Распределение баллов между соавторами производится по согласованию между ними. При отсутствии указанных сведений распределение производится равными долями между соавторами.			
3.2. Публикация статей в ведущих журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и входящих в международные индексы цитирования За каждую статью в ведущих журналах и изданиях, рекомендо-			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
мендованных ВАК РФ, начисляется 5 баллов. За каждую статью в ведущих журналах и изданиях, входящих в международные индексы цитирования, начисляется 10 баллов. В случае соавторства с обучающимися (аспирантами, студентами, школьниками) устанавливается поощрительный коэффициент 1,25, на который умножаются приведенные выше баллы. Распределение баллов между соавторами производится равными долями. При расчете из соавторов исключаются обучающиеся. Данные представляются отделом интеллектуальной собственности (ОИС).			
3.3. Статьи и тезисы (научные и научно-методические), не вошедшие в предыдущий пункт (в т.ч. с обучающимися) Поощряются опубликованные статьи, тезисы. Данные представляются в ОИС в отпечатанном виде за подписью зав. кафедрой. В представлении четко указывается вид опубликованной работы, название, где и когда напечатаны работы, с указанием ведомственной принадлежности журнала (сборника), номера журнала, тома, страниц (объема). При указании авторов необходимо отметить соавторство (для соавторов указывается кафедра, вуз). ОИС вправе потребовать подтверждение публикаций от тисками.			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
Размер баллов устанавливается в зависимости от характера публикации: а) Статьи, опубликованные в журналах, входящих в РИНЦ, кроме включенных в п.3. б) Статьи в зарубежных журналах, кроме включенных в п.3.2 ; в) Статьи в отечественных журналах, не входящих в РИНЦ; г) Статьи в сборниках объемом не менее 3 стр. (кроме опубликованных в издательстве ПГТУ и РМЭ); д) Статьи в сборниках объемом не менее 3 стр., опубликованных в издательстве ПГТУ и РМЭ; в) Тезисы докладов и статьи в сборниках объемом менее 3 стр. Научное руководство публикацией, соавторство с обучающимися учитывается при помощи коэффициента 1,25, на который умножаются полученные выше баллы. Распределение баллов между соавторами производится равными долями. При расчете из соавторов исключаются обучающиеся.	4 3 2 1 0,4 0,2	4 3 2 1 0,4 0,2	4 3 2 1 0,4 0,2
3.4. Патенты и свидетельства. Информация представляется ОИС ПГТУ. Представляются полученные патенты и свидетельства о регистрации на имя ПГТУ с указанием номеров. Если патент, свидетельство получены в соавторстве, необходимо указать соавторов (для соавторов указывается вуз, кафедра). Уста-			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
навливаются следующие размеры баллов:			
- патенты и свидетельства о регистрации РФ.	1,5	1,5	1,5
- заключение лицензионного договора и продажа объекта интеллектуальной собственности хозяйствующим субъектам.	5	5	5
Распределение баллов между соавторами производится равными долями. Соавторство со студентами или аспирантами учитывается при помощи коэффициента 1,25, на который умножаются полученные выше баллы.			
3.5. Привлечение студентов и аспирантов к оплачиваемым НИР в университете			
Информация представляется УНИД ПГТУ. Поощряются научные руководители выполняемых через ПГТУ хозяйственных и госбюджетных (финансируемых) тем за использование средств на привлечение студентов и аспирантов к оплачиваемым научно-исследовательским работам, с выплаченной суммой не менее 500 руб. каждому. В зависимости от подтвержденного УНИД количества привлеченных обучающихся применяются следующие баллы:			
а) 5 студентов, аспирантов и более. Количество баллов определяется по формуле: $(N/5+4)$ балла,			
где N-число студентов, аспирантов			
б) 3-4 студента	3	3	3
в) 1-2 студента	1	1	1
3.6. Руководство подготовкой соискателей, аспирантов и научное консультирование докторантов ПГТУ			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
Поощряются руководители при наличии у аспирантов и докторантов определенной величины рейтинга. Рейтинг активности определяет отдел А,ДиА (см. прил 4). Баллы начисляются в зависимости от величины рейтинга: - 400 и более; - 300 - 399; - 200 - 299; - 100 -199. - 50 – 99	15 12 9 6 3	15 12 9 6 3	0 0 0 0 0
3.7. Руководство НИРС Для каждого научного руководителя, участвующего в НИРС отделом НПиНИРС вычисляется рейтинг (см. прил. 5). Баллы начисляются в зависимости от величины рейтинга: - 500 и более; - 400-499; - 300-399; - 250-299. -200-249 -150-199 -100-149 -50-99	8 7 6 5 4 3 2 1	8 7 6 5 4 3 2 1	8 7 6 5 4 3 2 1
3.8 Создание материально-технической базы за счет средств госбюджетных НИР, договоров с заказчиками и спонсорских средств. Данные предоставляются управлением бухгалтерского учета. За каждые 200 тыс. рублей начисляется 1 балл. Свыше			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
1 млн. руб. число баллов определяется по формуле: $\frac{V}{1000} + 4 ;$ где V-объем финансирования, тыс. руб.			
4 . Организационно-методическая работа			
4.1. Участие в редакционно-издательской деятельности Учитывается работа в качестве редактора, члена редколлегии научных журналов (сборников) и работа в качестве рецензента (только для журналов из перечня ВАК). Работа в редколлегиях подтверждается указанием фамилий в публикациях. Рецензирование подтверждается письмами редколлегий центральных журналов. Устанавливаются следующие баллы: а) Член редколлегии центрального журнала (из перечня ВАК) б) Член редакционно-издательского Совета ПГТУ в) Член редколлегии межрегионального, межвузовского, внутривузовского сборника статей г) Рецензирование статей (в изданиях из перечня ВАК) Данные представляются редакционно-издательским центром			
4.2. Работа в методических комиссиях Устанавливаются следующие баллы: а) член УМО б) член методической комиссии, научно-методического Совета ПГТУ в) член методической комиссии факультета (центра)			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
г) член методической комиссии кафедры Членство в комиссиях подтверждается соответствующими приказами или распоряжениями. Рейтинг по данному показателю формируется УМУ по представлению председателей соответствующих методических комиссий.	0,5	0,5	0,5
5. Развитие спорта Развитие спорта оценивается следующим образом: коэффициенты, представленные в разделе 1, отражающие результативность выступлений умножаются на баллы, представленные в разделе 2, характеризующие уровень соревнований. Результаты работы по организации и проведению спортивно-массовой работы определяются следующим образом: коэффициенты участия в судействе умножаются на баллы, отражающие рейтинг соревнований, представленных в разделе 3. 1. Результативность выступлений Коэффициенты: а) 1 м – 1,0 2 м – 0,8 3 м – 0,6 войти в число 10 – 0,4 (для соревнований п. А, Б, В, Г) коэффициент участия в судействе – 0,3 Соревнования А) Чемпионат РФ (высшая лига) Б) Чемпионат РФ, Кубок РФ – 1 лига			
	5	5	5
	3	3	3

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
В) Чемпионаты ведомств РФ, СБЛ (студенческие)	2	2	2
Г) Российские турниры, Чемпионат РФ (Зона)	1,5	1,5	1,5
Д) Чемпионат регионов, чемпионаты РМЭ	1,0	1,0	1,0
Ж) Чемпионаты, кубки города, турниры РМЭ	0,5	0,5	0,5
З) Попечительский совет (сотр.), Мемориал М.Д. Данилова	0,5	0,5	0,5
И) Спартакиада ПГТУ (студенты) общий зачет	0,5	0,5	0,5
2. Организация спортивных соревнований			
А) РФ (высшая лига)			
ГСК	10	10	10
Судья	5	5	5
Б) Чемпионат РФ, кубок РФ (1 лига)			
ГСК	7,5	7,5	7,5
Судья	3,0	3,0	3,0
В) Чемпионаты ведомств, студенческие РФ			
ГСК	5	5	5
Судья	2,5	2,5	2,5
Г) Чемпионат РМЭ, региональные чемпионаты			
ГСК	1,5	1,5	1,5
Судья	0,75	0,75	0,75
Д) Чемпионаты, кубки города ГСК			
ГСК	0,5	0,5	0,5
Судья	0,2	0,2	0,2
6. Нарушение трудовой дисциплины			
За нарушение трудовой дисциплины в соответствии с тру-			

Показатели	проф.	доц.	ст. преп., преп. асс.
довым кодексом РФ, Уставом, Правилами внутреннего распорядка ПГТУ может быть применено снижение (лишение) размеров премий и надбавок: а) нарушение правил внутреннего распорядка ПГТУ; б) неисполнение распоряжений в рамках трудовых обязанностей: по кафедре; по факультету; по университету. в) нарушение работником требований охраны труда; г) пропуск занятий; д) опоздание или окончание занятий до звонка. е) срыв сроков выполнения госбюджетных и х/д НИР, повлекшие для университета негативные последствия.	-2 -1 -2 -3 -1 -3 -1 -1	-2 -1 -2 -3 -1 -3 -1 -1	-2 -1 -2 -3 -1 -3 -1 -1

**КОЭФФИЦИЕНТЫ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ (КА)
РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

№ п/п	Наименование показателей	Коэффициенты повышающие	Коэффициенты понижающие
1.	Выполнение должностных обязанностей		
1.1.	Своевременность и качество выполнения заданий и обязанностей;	0,1 – 0,3	0,1 – 0,5
1.2.	Ритмичность работы, отсутствие срывов, повторного выполнения работ, соблюдение плановых сроков;	0,1 – 0,3	0,1 – 0,5
1.3.	Инициатива и рационализация в труде;	0,1 – 0,4	---
1.4.	Внесение предложений по улучшению организации труда и их внедрение, снижение трудоемкости и достижение высоких качественных показателей труда;	0,1 – 0,5	---
1.5.	Работа по повышению профессионального уровня и мастерства;	0,1 – 0,5	---
1.6.	Выполнение особо сложных заданий (видов работ), а также важнейших задач подразделения	0,1 – 0,5	0,1 – 0,3
1.7.	Участие в движении настав-	0,1 – 0,3	---

№ п/п	Наименование показателей	Коэффициенты повышающие	Коэффициенты понижающие
	ничества;		
2.	Нарушения трудовой дисциплины		
2.1.	Правила внутреннего распорядка;	---	0,1 – 0,5
2.2.	Распоряжения руководства;	---	0,5
2.3.	Требования охраны труда и техники безопасности;	---	0,3 – 0,5
3.	Сохранность материальных ценностей		
3.1.	Несоблюдение норм расходования материалов;	---	0,3 – 0,5
3.2.	Несоблюдение правил хранения и учета материальных ценностей;	---	0,3 – 0,5
3.3.	Несоблюдение сохранности закрепленных материальных ценностей;	---	0,5
3.4.	Содержание рабочего места не в соответствии с требованиями;	---	0,1 – 0,3
3.5.	Экономное расходование электроэнергии, теплоэнергии и т.п.	0,3	0,2 – 0,5

ОЦЕНКА АКТИВНОСТИ НАУЧНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ АСПИРАНТОВ (СОИСКАТЕЛЕЙ) И КОНСУЛЬТАНТОВ ДОКТОРАНТОВ

1. Суммарный балл обучающихся аспирантов, докторантов и соискателей	
2. Своевременное представление диссертации аспирантом (докторантом)	- 100
3. Защита диссертации аспирантом (докторантом)	
- в срок обучения	- 150
- за пределами срока до 0,5 года	- 125
- за пределами срока до 1 года	- 100
- за пределами срока от 1 года до 3-х лет	- 60
4. Наличие у консультируемого докторанта аспирантов	
- докторант сам является научным руководителем 3 аспирантов	- 60
- докторант сам является научным руководителем 2 аспирантов	- 50
- докторант сам является научным руководителем 1 аспиранта	- 40
Штрафные баллы;	
5. За аспиранта (докторанта), отчисленного по уважительной причине снимаются:	
на 1 году обучения	- 5
на 2 году обучения	- 10
на 3 году обучения	- 15
6. За аспиранта (докторанта), отчисленного по неуважительной причине снимаются	
на 1 году обучения	- 10
на 2 году обучения	- 20
на 3 году обучения	- 35

Оценка научной активности аспирантов, докторантов и соискателей

Показатели результативности	Количество баллов
1. Сдача экзаменов кандидатского минимума (учитываются оценки, полученные на экзамене) - по истории и философии науки; по иностранному языку; по спецдисциплине: «отлично» «хорошо» «удовлетворительно»	10 8 6
2. Публикация статьи в международном и центральном российском издании (из списка ВАК)	10
3. Авторские свидетельства на изобретения, патенты на изобретения, свидетельства на полезную модель, патенты на промышленный образец, программы для ЭВМ	10
4. Публикация статьи в материалах всероссийских и международных конференций и симпозиумов	6
5. Депонирование статьи в организациях государственной системы научно-технической информации; публикация статьи в электронных научных изданиях, зарегистрированных в НТЦ «Информрегистр»	5
6. Публикация статьи в региональном, межвузовском и внутривузовском издании	4
7. Публикация тезисов в материалах всероссийских и международных конференций и симпозиумов	5
8. Публикация тезисов региональном, межвузовском и внутривузовском издании	2
9. Дипломы, почетные грамоты и другие поощрения, полученные на международных и всероссийских конкурсах научных работ, тематика которых соответствует теме диссертации (в период обучения в аспирантуре или докторантуре): 1 место 2 место 3 место 4 - 5 место 5 – 10 место	10 7 5 3 2
10. Внешние стипендии: стипендия Президента и Правительства РФ	10

стипендия Президента РМЭ и др.	5
11. Внедрение результатов диссертационного исследования (подтверждается актами о внедрении): в производство в учебный процесс в общественные организации	5 4 1
12. Получение гранта на выполнение НИР по теме диссертации: федеральный уровень региональный (республиканский) университетский	10 7 5
13. Оплачиваемое участие в х/д НИР, программах по теме диссертации: более 12 тыс. руб. в год 8 – 12 тыс. руб. в год 6 – 8 тыс. руб. в год	5 4 3
13. Педагогическая практика. Оценивается количество часов (не более 0,25 ставки ассистента) 180 часов (0,25 ставки ассистента) от 90 часов от 40 часов от 10 часов до 10 часов	5 4 3 2 1
14. Образовательная программа в аспирантуре (кроме иностранного языка и истории и философии науки), включая факультативные курсы за каждый курс	3
15. Представленная в печатном виде и одобренная научным руководителем и кафедрой глава диссертации (подтверждается записью в индивидуальном плане аспиранта)	7
16. Монографии (для докторантов) изданные в центральном издательстве изданные в ПГТУ депонированные	40 15 7
17. Учебные пособия (для докторантов) с грифом МО с грифом УМО с грифом НМС без грифа	5 4 3 2

Примечание: учитываются не только опубликованные, но и принятые к печати работы (при наличии подтверждающих документов).

СИСТЕМА УЧЕТА

достижений научных руководителей ПГТУ

в области научно-исследовательской работы со студентами

Показатель	Баллы руководителю
1. Предметные олимпиады	
1.1. Внутривузовские, городские, республиканские	
I место	6
II место	4
III место	2
1.2. Региональная, зональная	
I место	50
II место	40
III место	30
1.3. Всероссийские, СНГ	
I место	90
II место	80
III место	70
2. Конкурс на лучшую научную работу студентов	
2.1. Внутривузовский, городской, республиканский	
I место	10
II место	7
III место	5
2.2. Региональный, зональный	
I место	50
II место	40
III место	30

Показатель	Баллы руководителю
2.3. Всероссийский, СНГ	
I место	90
II место	80
III место	70
3. Конкурс дипломных работ	
3.1. Внутривузовский, городской, республиканский	
I место	10
II место	7
III место	5
3.2. Региональный, зональный	
I место	50
II место	40
III место	30
3.3. Всероссийский, СНГ	
I место	90
II место	80
III место	70
4. Выставка научных достижений	
4.1. Внутривузовская, городская, республиканская	
I место	10
II место	7
III место	5
4.2. Региональная, зональная	
I место	60
II место	50
III место	40
4.3. Всероссийская, СНГ	
I место	90

Показатель	Баллы руководителю
II место	80
III место	70
5. Доклад лауреатов на научных конференциях	
5.1. ПГТУ, республиканских	5
5.2. Региональных, российских	10
5.3. Международных	20
6. Получение студентами грантов на научную работу	
6.1. В зависимости от объемов за каждую 1000 рублей	2