

 <b>TГСХА</b> <small>ТВЕРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ</small>	<b>МИНСЕЛЬХОЗ РОССИИ</b> <b>ФГБОУ ВО ТВЕРСКАЯ ГСХА</b> <b>Положение</b> <b><i>O порядке установления стимулирующих выплат</i></b>
--	--

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА

О. Р. Балаян

«27» 01 2016 г



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)  
(ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ АКАДЕМИИ)**

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО

Председатель профкома преподавателей  
и сотрудников ФГБОУ ВО

Ученым советом ФГБОУ ВО

Тверская ГСХА

Тверская ГСХА

С.А.Шевлякова

Протокол № 5

«27» 01 2016 г.

от «27» 01 2016 г.



Тверь  
2016 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и порядке установления стимулирующих надбавок работников академии разработано в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА, Устава академии и коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- наименования, условия осуществления, перечень выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- наименования, условия осуществления и перечень выплат разовых стимулирующих надбавок;
- наименования, условия осуществления и перечень выплат стимулирующих надбавок, устанавливаемых на определенный срок;

Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация премий и стимулирующих надбавок, применяемых в академии, на основе действующих законодательных и нормативных актов РФ.

1.3. Положение принимается ученым Советом академии по согласованию с профсоюзным комитетом академии.

1.4. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования или средств от приносящей доход деятельности, ректор академии имеет право приостановить, уменьшить выплату стимулирующих надбавок и премий, либо отменить их выплату на основании решения Ученого Совета академии.

1.5 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздрав- соцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера" (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008 г. № 11080) устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в т. ч.:
  - надбавка за интенсивность труда;
  - премия за высокие результаты работы;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ, задач;
- выплаты за качество выполняемых работ, в т. ч.:
  - надбавка за наличие квалификационной категории ;
  - премия за образцовое выполнение государственного задания;
  - премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное

мероприятие;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в т. ч.:
  - надбавка за выслугу лет;
  - надбавка за стаж непрерывной работы;
    - премиальные выплаты по итогам работы, в т. ч.:
  - премия по итогам работы за квартал;
  - премия по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора в пределах выделенных средств субсидий, на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда работников Академии, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Академией на оплату труда работников:

- работникам, занятым в структурных подразделениях Академии – по представлению руководителей структурных подразделений;
- руководителям структурных подразделений Академии, деканам факультетов, главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам, директорам по их представлению;
- проректорам, директорам, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору по решению ректора.

Решение ректора об установлении стимулирующей выплаты принимается на основании служебных записок проректоров с обоснованием установления надбавки конкретному сотруднику или группе работников Академии. В служебной записке необходимо подробно указывать: содержание выполняемой работы, её влияние на развитие Академии, учебно-научный процесс, научно-производственные достижения, воспитательный процесс и т.д. В представлении также указываются конкретные результаты выполняемой работы и вклад каждого работника (при условии выполнения работ группой работников).

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ректором в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

Ректор Академии имеет право на установление любого вида стимулирующих выплат сотрудникам Академии.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования по независящим от Академии причинам, ректор имеет право производить выплаты стимулирующего характера из внебюджетных средств.

При отсутствии или недостатке внебюджетных доходов по независящим от Академии причинам, ректор Академии имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо отменить их выплаты.

## **2.1. Виды выплат стимулирующего характера.**

### **2.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

2.1.2.1.Выплаты ППС за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки за интенсивность труда, а также в виде премиальных выплат (премия за высокие результаты работы; премия за выполнение особо важных и ответственных

работ, задач) устанавливаются в соответствии с условиями, определенными разделом 5 настоящего Положения.

2.1.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам по должностям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала осуществляются в виде премиальных выплат (премия за высокие результаты работы; премия за выполнение особо важных и ответственных работ, задач), которые могут устанавливаться ежеквартально на основании служебных записок, представляемых должностными лицами по подчиненности, за высокую результативность и значительный личный вклад в :

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии;
- внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе;
- высокую интенсивность работы административно - хозяйственных служб, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;
- высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в деятельности Академии;
- активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества,
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных воспитательных мероприятий для обучающихся;
- активное развитие международного сотрудничества.

2.1.2.3. Работнику административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала может быть установлена персональная надбавка за интенсивность труда. Персональная надбавка устанавливается ректором академии по мотивированному представлению руководителей структурных подразделений, поддержанных членами ректората .

Размеры персональных надбавок к базовым окладам , как и другие стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, назначаются ректором, при условии наличия финансовых средств, на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)

### **2.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.**

2.1.3.1. Выплаты ППС за качество выполняемых работ в виде надбавки за наличие квалификационной категории, а также в виде разовых премиальных выплат (премия за образцовое выполнение государственного задания; премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие)

устанавливаются в соответствии с условиями, определенными разделом 5 настоящего Положения.

2.1.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом ректора Академии на основании служебной записи начальника Административного управления, подготовленной отделом кадров, работникам, занимающим по основному месту работы должности ППС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, имеющим признанные государственными и муниципальными органами власти заслуги в профессиональной деятельности, награжденным государственными и ведомственными наградами, удостоенным почетных и ученых званий, профессиональных разрядов и степеней классности, в виде % от базового оклада по должности или в фиксированной сумме в следующих размерах:

- лауреат государственной премии - 30% ;
- наличие государственных наград РФ и СССР:
  - орденов, медалей РФ, СССР - 30%;
  - Почетного звания - 20%, в т.ч.:

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;  
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;  
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;

- наличие государственных Почетных званий, действовавших до 2010 года - 20%, в т. ч.:

"Заслуженный агроном Российской Федерации";  
"Заслуженный зоотехник Российской Федерации";  
"Заслуженный механизатор сельского хозяйства Российской Федерации";  
• наличие ведомственных наград - 20%, в т. ч.:  
Министерства образования и науки РФ :

- почетное звание "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
- почетное звание "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";
- нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов";

Министерства сельского хозяйства РФ:

- медаль "За вклад в развитие агропромышленного комплекса России";  
- звание "Почетный работник агропромышленного комплекса России";

- наличие наград Тверской области (званий и Почетных знаков)-15%;
- наличие награды Академии:
  - звание «Почетный работник Академии» - 15%;
  - звание «Лучший преподаватель года» - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно; - звание « Лучший исследователь Академии» - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно;
- наличие ученого звания:
- академик государственной академии - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно ;
- член - корреспондент государственной академии - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно;

- профессор - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно;
- доцент - фиксированная сумма, устанавливаемая ежегодно;
- наличие ученой степени:
- для сотрудников академии не входящих в состав ППС – фиксированная сумма.
- наличие классности:
- 1 класс водителя – 20% от должностного оклада;
- 2 класс водителя – 10% от должностного оклада.

При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавок за наличие государственных наград, в т.ч. ведомственных и региональных, и почетных званий, в т.ч. установленных Академией, выплата осуществляется по одному из них на усмотрение работника. Выплаты за наличие ученого звания и классность осуществляются вне зависимости от других оснований. Выплата производится с 1 числа месяца следующего за моментом обращения (предоставления документа-основания), всем категориям работников по основному месту работы, не зависимо от занимаемой ставки штатной должности;

2.1.3.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться по представлению проректоров, ответственных за определенный участок деятельности, ежегодно (октябрь) в размере одного должностного оклада различным категориям работников, занимающих по основному месту работы должности ППС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала в зависимости от степени их участия и личного вклада в выполнение с превышением в прошедшем учебном году (в сравнении с предшествующим) установленных Минсельхозом России в государственном задании показателей, характеризующих объем и качество государственной услуги, в т. ч.:

- увеличение удельного веса численности выпускников, трудоустроенных по окончанию одного года после выпуска из академии;
- увеличение среднего балла по итогам зачисления студентов на направление (специальность) подготовки;
- качественное выполнение тем фундаментального научного исследования;
- качественное выполнение тем прикладного научного исследования.

2.1.3.4. Премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие работникам по должностям ППС устанавливается в соответствии с условиями, определенными разделом 5 настоящего Положения.

2.1.3.5. Премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие работникам по должностям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала может устанавливаться по факту выполнения определенной работы (задачи) на основании представляемых по подчиненности и согласованных с Главным бухгалтером служебных записок должностных лиц, за:

- досрочное и качественное выполнение планового задания, поручения;
- высокий профессионализм и креативность в подготовке и проведении имиджевых для Академии мероприятий;
- высокую ответственность в подготовке пакета документов на лицензирование, аккредитацию и на участие в значимых для Академии проектах и конкурсах;

- предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений, докладов и донесений;
- поощрение по ходатайству вышестоящего руководителя или учреждения.

#### **2.1.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

2.1.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом ректора Академии на основе служебной записи Проректора по административно-хозяйственной работе и материально-техническому снабжению, подготовленной отделом кадров, всем категориям работников по основному месту работы, не зависимо от занимаемой ставки штатной должности ППС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, кому выплата данной надбавки в соответствии с российским законодательством является обязательной.

Выплата за выслугу лет осуществляется в зависимости от общего времени трудовой деятельности (в любой сфере деятельности и на любой территории, где данная трудовая деятельность осуществлялась) в % к базовому окладу по должности ежемесячно в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5%;
- от 11 до 20 лет -10%;
- более 20 лет -15%.

2.1.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается приказом ректора Академии на основе служебной записи Проректора по административно-хозяйственной работе и материально-техническому снабжению , подготовленной отделом кадров, всем категориям работников по основному месту работы, не зависимо от занимаемой ставки штатной должности ППС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала в зависимости от общего времени непрерывной трудовой деятельности в Академии, включая длительные командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска.

Выплата за стаж непрерывной работы в Академии осуществляется в % к базовому окладу по должности в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5%;
- от 11 до 20 лет -10%;
- более 20 лет -15%.

2.1.4.3. Выплата производится с 1 числа месяца следующего за моментом наступления события.

#### **2.1.5. Премиальные выплаты по итогам работы.**

2.1.5.1.Премиальные выплаты по итогам работы за квартал могут устанавливаться на основании служебных записок, представляемых должностными лицами в порядке подчиненности, конкретным работникам по должностям ППС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, не имеющим дисциплинарных взысканий и перерывов в отчетном квартале в выполнении работы ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска, временной нетрудоспособности и отличившимся в отчетном квартале в выполнении следующих показателей деятельности:

- выполнение срочных внеплановых заданий по поручению ректора (проректора, декана факультета);
- инициативное, своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей и поставленных задач;
- содействие в обеспечении платных образовательных услуг и внебюджетной деятельности;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и иных мероприятий;
- высокая эффективность в деятельности по подготовке квалифицированных кадров для нужд Академии, своевременная защита докторских и кандидатских диссертаций.

2.1.5.2. Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год (декабрь) могут устанавливаться на основании служебных записок, представляемых должностными лицами в порядке подчиненности, конкретным работникам по должностям ГПС, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, проработавшим в должностях в течение полного календарного года, не имеющих дисциплинарных взысканий и перерывов в выполнении работы суммарной продолжительностью более двух месяцев ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска, временной нетрудоспособности и отличившимся по следующим показателям деятельности:

- выполнение работ по организационно-техническому обеспечению учебного процесса в академии (оснащение, ремонт и монтаж учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- своевременная подготовка объектов к зимнему сезону;
- обеспечение уставной деятельности Академии;
- успешное завершение учебного (календарного) года;
- успешное решение научных задач;
- особые достижения в труде и заслуги перед Академией.

## **2.2. ФОРМИРОВАНИЕ, ИСТОЧНИКИ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Академии финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда, а также в случае недостатка средств в премиальном фонде Академии.

2.2.2. Стимулирующие выплаты в виде надбавок устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год). Стимулирующие выплаты в виде премий (премиальные выплаты) являются разовыми и выплачиваются единовременно.

2.2.3. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально фактически отработанному в календарном периоде времени.

2.2.4. Все стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора Академии.

Основанием для приказа являются служебные записки, согласованные с проректорами по соответствующим направлениям деятельности, представляемые деканами факультетов, заведующими общеакадемическими кафедрами, руководителями иных структурных подразделений с мотивированным ходатайством об установлении стимулирующей выплаты.

Служебные записки направляются Главному бухгалтеру, где визируются на предмет наличия требуемых средств.

Ответственность за достоверность представленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного подразделения.

2.2.5. Установление стимулирующих выплат в виде надбавок является изменением существенных условий трудового договора с работником и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

### **3.1. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО – ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

3.1.1. В целях стимулирования качественного труда научно-педагогических работников в Академии устанавливаются стимулирующие выплаты согласно разделу 2 настоящего Положения.

#### ***3.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.***

Выплаты ППС за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде:

- надбавки за интенсивность труда;
- премии за высокие результаты работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, задач.

##### ***3.1.2.1. Надбавка за интенсивность труда.***

Надбавка за интенсивность труда устанавливается ППС в начале очередного учебного года (сентябрь). Право на ее получение имеют работники, проработавшие в Академии на должностях ППС в течение не менее года, предшествовавшего назначению выплаты, не имеющие дисциплинарных взысканий в течение года на дату подачи данных по перечню критериев качества научного и педагогического труда.

Право на получение надбавки сохраняется за работниками из числа ППС, которые имели перерывы в выполнении педагогической работы ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска при условии суммарной продолжительности таких перерывов не более двух месяцев.

Расчет надбавки за интенсивность труда осуществляется с использованием персонального коэффициента ( $K_{(перс)}$ ), вводимого на период в один учебный год, получаемого на основе балльно-факторного метода путем установления индивидуального рейтинга преподавателя. Порядок расчета и размер персонального коэффициента определяется на основании «Положения о порядке

определения рейтинга работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО Тверская ГСХА».

Профессорско-преподавательскому составу, впервые принятому на работу в Академию, либо не прошедшему рейтинговую оценку, устанавливается К(перс), равный 1,0 (единице).

Минимально допустимое количество баллов по каждой должностной категории ППС, дающее право на получение стимулирующей надбавки, утверждается приказом ректора по предложению рейтинговой комиссии Академии.

Работники, набравшие количество баллов менее установленного минимально допустимого уровня, право на получение стимулирующей надбавки не имеют.

В случае невыполнения преподавателем, получающим надбавку, требований по обязательному минимальному содержанию определенного вида деятельности, что установлено в результате проведенной плановой или частной внеплановой проверки, либо на основании заслушивания отчетов о выполнении индивидуальных планов работы за полугодие, данная надбавка приказом ректора Академии по представлению заведующего кафедрой, декана факультета или проректора, в чьей компетенции находится ответственность за данный вид образовательной деятельности, отменяется.

### *3.1.2.2. Премия за высокие результаты работы.*

Премия за высокие результаты работы может устанавливаться ежеквартально различным категориям преподавателей, достигшим за определенный период высокой результативности труда по конкретным укрупненным и частным показателям на основании служебных записок, представляемых должностными лицами по подчиненности.

Размер премиальной выплаты определяется в процентах (%) к базовому окладу по должности, при этом полное выполнение укрупненного показателя составляет 10%.

Показатели для ППС категории «декан» и «ППС с совмещением функций заместителя декана»:

- превышение численных значений по контингенту обучающихся в сравнении с усредненными данными за предшествующий период по следующим частным показателям:
  - общей численности студентов очной формы обучения на факультете - 5%;
  - общей численности студентов заочной формы обучения на факультете -2 %;
  - дельного веса численности студентов-иностранцев в общей численности студентов факультета -3%;
- превышение усредненных качественных показателей за предшествующий период по доли студентов, являющихся победителями и призерами:
  - региональных, всероссийских и международных студенческих олимпиад- 4%;
  - межвузовских конкурсов на лучшую научную работу студентов и аспирантов- 2%;
  - смотров-конкурсов народного творчества и художественной самодеятельности- 2%;
  - спортивных соревнований- 2%;

- уменьшение в прошедшем учебном периоде в сравнении с предшествующим численных значений по:
  - количеству человеко/дней пропусков занятий студентами по неуважительной причине – 4%;
  - количеству студентов, отчисленных из академии за несвоевременную ликвидацию академических задолженностей- 3%;
  - количеству студентов очной формы обучения, не получающих государственную стипендию -3%;

Показатели для ППС категории «заведующий кафедрой»:

- увеличение удельного веса численности ППС (без внешних совместителей) в общей численности ППС кафедры по ниже перечисленным частным показателям:
  - преподавателей, имеющих ученую степень, ученое звание -4%;
  - преподавателей, имеющих профильное базовое образование – 4%;
  - молодых преподавателей в возрасте до 30 лет -2%;
- улучшение качества педагогической деятельности ППС кафедры в сравнении с усредненными данными за предшествующий период по следующим частным показателям:
  - увеличение доли преподаваемых кафедрой учебных дисциплин и практик, по которым проведена положительная промежуточная аттестация студентов выше нормативно установленных пороговых значений- 3%;
  - поддержание нормативного % обеспеченности учебных дисциплин основной литературой -4%;
  - увеличение количества видов литературных источников по учебным дисциплинам, подготовленным (разработанным) преподавателями кафедры -3%;
- улучшение научно-исследовательской деятельности кафедры в сравнении с усредненными данными за предшествующий период по следующим частным показателям:
  - увеличение источников и суммы внешнего финансирования НИР – 4%;
  - количественное увеличение публикационной и изобретательской активности - 3%;
  - рост направлений международного сотрудничества в области НИР - 3%.

Показатели для ППС категорий «профессор», «доцент», «старший преподаватель», «преподаватель», «ассистент»:

- улучшение качества педагогической деятельности ППС в сравнении с усредненными данными за предшествующий период по следующим частным показателям:
  - увеличение (сверх нормативно установленных пороговых значений) удельного веса численности студентов, прошедших с положительной оценкой промежуточную аттестацию по преподаваемой учебной дисциплине (практике) - 3%;

- поддержание нормативного % обеспеченности преподаваемой учебной дисциплины основной литературой – 4%;
- увеличение количества видов разработанных преподавателем литературных источников для учебно-методического и информационного обеспечения преподаваемой учебной дисциплины -3%,
- улучшение научно-исследовательской деятельности в сравнении с усредненными данными за предшествующий период по следующим частным показателям:
- увеличение источников и суммы внешнего финансирования НИР – 4%;
- количественное увеличение публикационной и изобретательской активности - 3%;
- рост направлений международного сотрудничества в области НИР - 3%.

### *3.1.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (задач).*

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (задач) может устанавливаться по представлению проректоров, ответственных за определенное направление деятельности, и выплачиваться в размере от одного до трех базовых окладов по должности профессорско-преподавательскому составу, внесшему значительный вклад в выполнение особо важных и ответственных для Академии нижеперечисленных работ (задач):

- получение лицензии на открытие новых направлений подготовки бакалавров, специалистов и магистров;
- выполнение плана приёма студентов на обучение за счёт средств федерального бюджета;
- завершение научно-исследовательской работы, результатом которой явились селекционные достижения;
- выполнение НИР за счет внешних источников финансирования (при условии поступления денежных средств на счет Академии);
- заключение лицензионного соглашения с российскими или зарубежными организациями (при условии поступления денежных средств на счет Академии);
- создание и функционирование малого инновационного предприятия (МИП) с отчислением средств от прибыли на счет Академии;
- издание монографии, победившей в конкурсе научных изданий.

### *3.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.*

Выплаты ППС за качество выполняемых работ осуществляются в виде:

- надбавки за наличие квалификационной категории ;
- премии за образцовое выполнение государственного задания;
- премии за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие.

#### *3.1.3.1. Надбавка за наличие квалификационной категории.*

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается для всех работников, занимающих должности ППС по основному месту работы, а также преподавателям, занятым на условиях внутреннего и внешнего совместительства, в соответствии с условиями, определенными разделом 4 настоящего Положения.

### **3.1.3.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания.**

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться ежегодно по представлению проректоров, ответственных за определенный участок деятельности, и выплачиваться в размере одного базового оклада по должности различным категориям ППС в зависимости от степени их участия и личного вклада в выполнение с превышением в прошедшем учебном году (в сравнении с предшествующим) установленных Минсельхозом России в государственном задании нижеперечисленных показателей, характеризующих объем и качество государственной услуги:

- увеличение удельного веса численности выпускников, трудоустроенных по окончанию одного года после выпуска из академии;
- увеличение среднего балла по итогам зачисления студентов на направление (специальность) подготовки;
- качественное выполнение тем фундаментального научного исследования;
- качественное выполнение тем прикладного научного исследования.

### **3.1.3.3. Премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие.**

Премия за качественно выполненную работу, частную задачу или проведенное мероприятие устанавливается на основании представляемых по подчиненности служебных записок преподавателям, заключившим Дополнительные соглашения на выполнение дополнительной работы, не входящей в установленный объем учебной нагрузки и обязательное минимальное содержание методической, научной и внеучебной (воспитательной) работы, оплачиваемых по трудовому договору.

Премия выплачивается в размере фиксированной суммы, предусмотренной Дополнительным соглашением, по факту выполнения (на основе актов выполненной работы) устанавливаемого на очередной учебный год специальным нормативно-правовым актом Академии «Перечня показателей по видам образовательной деятельности для осуществления дополнительных разовых выплат ППС».

### **3.1.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

Выплаты работникам по должностям ППС за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в виде надбавок за выслугу лет и за стаж непрерывной работы в Академии в соответствии с условиями, определенными разделом 4 настоящего Положения.

### **3.1.5. Премиальные выплаты по итогам работы.**

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал и за год устанавливаются работникам по должностям ППС в соответствии с условиями, определенными разделом 4 настоящего Положения.

## **4.2. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2.2. Ректору Академии выплаты стимулирующего характера устанавливает Министерство сельского хозяйства РФ.

Ректору Академии при осуществлении преподавательской деятельности выплачиваются все виды выплат стимулирующего характера предусмотренные для профессорско-преподавательского состава, пропорционально занимаемой ставки.

4.2.3. Для проректоров и главного бухгалтера применяются выплаты стимулирующего характера, установленные для работников Академии.

4.2.4. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Академии в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Академии, установленными Министерством сельского хозяйства РФ, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ).

Размеры премирования ректора устанавливаются приказом Министерства сельского хозяйства РФ по результатам достижения целевых показателей эффективности работы Академии.

4.2.5. Премирование проректоров и главного бухгалтера осуществляется по итогам работы за квартал в соответствии с показателями эффективности работы по соответствующим направлениям, курируемым ими, а также ежегодное премирование по результатам достижения целевых показателей мониторинга эффективности деятельности вузов, утвержденных Министерством образования и науки РФ, при этом, ежегодное премирование главного бухгалтера осуществляется по итогам работы за соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности Академии .