

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Мичуринский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ
Бабушкин В.А.
«01» сентября 2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ
И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**
работникам ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

ПРИНЯТО на заседании
ученого совета Мичуринского ГАУ
протокол № 3
от «30» октября 2018 г.

ВВЕДЕНО в действие
с «01» сентября 2019 г.
приказом ректора Мичуринского ГАУ
№ 439 от «30» октября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ
Воротникова О.А.
«30» октября 2018 г.

г. Мичуринск
2018 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Общие положения.....	4
2	Виды выплат компенсационного характера.....	6
2.1	Выплаты работникам занятых на работах с вредными и иными условиями труда.....	6
2.2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных.....	6
2.2.1.	За работу в ночное время.....	6
2.2.2.	За работу в праздничные и выходные дни.....	6
2.2.3.	Выплаты работникам при выполнении работ различной квалификации и расширение зоны обслуживания.....	7
2.2.4.	При совмещении профессий и должностей.....	7
2.2.5.	За сверхурочную работу.....	8
3	Виды стимулирующих выплат.....	8
3.1	Общие критерии оценки выполняемой работы. Основания для установления стимулирующих выплат.....	10
3.2	Порядок установления стимулирующих выплат.....	12
3.3	Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу	16
3.4	Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания.....	18
3.5	Стимулирующие выплаты деканам/директорам институтов, заместителям деканов/заместителям директоров институтов и заведующим кафедрами.....	21
3.6	Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу.....	25
3.7	Стимулирующие выплаты работникам сферы	

научных исследований	26
3.8 Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу.....	28
3.9 Стимулирующие выплаты работникам столовой.....	30
3.10 Стимулирующие выплаты работникам факультета общественных профессий	31
3.11. Стимулирующие выплаты работникам библиотеки.....	33
4 Заключительные положения.....	35

1. Основные положения.

1.1 Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам (кроме колледжей) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» (далее Университет) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008г. № 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».

1.2 Основополагающими законодательными и иными нормативными актами для разработки Положения о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» (кроме колледжей) (далее Положение) являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Закон «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1(с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.08 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818

«Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080) (с изменениями и дополнениями);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет»;

- Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет»;

- иные нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятые в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.3 Настоящим Положением регулируется порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат (доплат) штатным работникам Университета.

1.4. Источниками стимулирующих выплат являются:

- средства субсидий, предоставляемых из федерального бюджета;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности;
- иные источники, не противоречащие действующему законодательству.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, от должностного оклада в месяц (по результатам аттестации рабочих мест и/или по решению экономико-правового совета университета):

- сотрудникам кафедры химии – 8%;
- сотрудникам лаборатории биохимии – 8%;
- заведующему испытательной лабораторией сельскохозяйственной и пищевой продукции – 8%;
- научному сотруднику лаборатории сельскохозяйственной и пищевой продукции – 8%;
- химику (аналитику) лаборатории сельскохозяйственной и пищевой продукции – 8%;
- эксперту (по сертификации мяса, мясопродуктов и яиц) органа по сертификации продукции – 8%;
- старшему лаборанту биотехнологии и биологии растений – 8%;
- электрогазосварщику – 8%;
- бригадир поваров – 8%;
- повар – 8%;
- мойщик посуды – 4%;
- оператору котельной – 4%;
- начальник котельной – 4%;
- слесарь ремонтник – 4%;
- слесарь КИПиА – 4%;
- аппаратчик ХВО – 4%;
- мастер сантехслужбы – 4%;
- слесарь-сантехник – 4%;
- дворник – 4%;
- оператор стиральных машин – 4%;
- водителю автомобиля КАМАЗ – 4%.
- и иные от 4% до 24%

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.1. Работникам за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

2.2.2. Работникам за работу в праздничные и выходные дни в двойном размере ставки заработной платы при личном согласии работника (по

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, но в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит) устанавливается на основании приказа ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

2.2.3. «выплаты работникам при выполнении работ различной квалификации и расширение зоны обслуживания:

- за кураторство студенческой группы и классное руководство – 5% от оклада;
- за кураторство по спортивно-массовой работе – 20% от оклада;
- за председательство в методической комиссии и цмк – 7% от оклада;
- за секретаря учёного совета по институту (факультету) – 7% от оклада;
- за профорга подразделения до 150 человек – 20% от оклада;
- за профорга подразделения свыше 150 человек – 40% от оклада;
- за I квалификационную категорию преподавателю по программам среднего профессионального образования – 5% от оклада;
- за высшую квалификационную категорию преподавателю по программам среднего профессионального образования – 10% от оклада;
- за уборку туалетов уборщику служебных помещений – 20% от оклада;
- за разъездной характер работы водителю автомобиля – 35% от оклада;
- за работу на автобусе водителю автомобиля – 70% от оклада;
- за материальную ответственность, согласно площади помещений центров материальной ответственности:

до 10 м.кв. – 200,0 рублей в месяц;
10 – 20 м.кв. – 300,0 рублей в месяц;
20 – 40 м.кв. – 400,0 рублей в месяц;
40 – 60 м.кв. – 500,0 рублей в месяц;
60 – 80 м.кв. – 600,0 рублей в месяц;
80 – 100 м.кв. – 700,0 рублей в месяц;
100 – 160 м.кв. – 800,0 рублей в месяц;
160 – 250 м.кв. – 900,0 рублей в месяц;
250 – 500 м.кв. – 1000,0 рублей в месяц;
500 – 1000 м.кв. – 1300,0 рублей в месяц;
1000 – 1500 м.кв. – 1600,0 рублей в месяц;
1500 – 2000 м.кв. – 1900,0 рублей в месяц;
2000 – 2500 м.кв. – 2200,0 рублей в месяц;
свыше 2500 м.кв. – 2500,0 рублей в месяц.

2.2.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается на основании приказа ректора по представлению руководителя структурного подразделения дополнительная плата работникам в соответствии со ст. 151 трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. За сверхурочную работу устанавливается на основании приказа ректора по представлению руководителя структурного подразделения за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере ставки оклада. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

3. Виды стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся:

– выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда;

– выплаты, поощряющие работника за качественные результаты труда.

Согласно перечню видов выплат стимулирующего характера, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, приказах Минздравсоцразвития РФ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в случаях:

– за интенсивность и высокие результаты работы при особом режиме работы и высокий профессионализм;

– за интенсивность и высокие результаты работы в связи с увеличением

объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

– за интенсивность и высокие результаты работы при выполнении особо важных, сложных и срочных работ (в том числе стимулирующая выплата по должности);

– за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников Университета в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов (других аналогичных компаний), в должностные обязанности которых не входит такая работа;

– иные выплаты (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы или какой-либо деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника.

При назначении такой выплаты (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы и причины её установления.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в случаях:

1. Стимулирующая выплата в связи с присвоением работникам Университета званий, орденов, знаков отличия, медалей и почетных званий в соответствии с Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г. N 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» и иными почетными званиями и наградами Администрации Тамбовской области (кроме почетных грамот и благодарностей) устанавливается с момента издания приказа по университету на один год в размере 50 % от оклада.

2. При наличии двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются в следующем порядке:

1. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в виде поощрительных выплат разового характера (далее разовые поощрительные выплаты) с целью поощрения работников за результаты труда за определенный период (месяц, квартал, год):

– за качественную подготовку студентов и аспирантов к конкурсам, конференциям, выставкам при наличии призовых мест научным руководителям и консультантам;

– за выполнение научно-исследовательских работ по договорам и грантам, поступающим как средства от приносящей доход деятельности;

– за качественное планирование и контроль в сфере финансовой, кадровой, хозяйственной деятельности, и бухгалтерский учет по итогам отчетных периодов и проверок контролирующих органов;

– иные выплаты (доплаты), которые можно устанавливать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

При назначении такой выплаты указываются конкретные выполняемые работы.

3.1. Общие критерии оценки выполняемой работы.

Основания для установления стимулирующих выплат

3.1.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих объективно, предсказуемо, адекватно, своевременно, справедливо и прозрачно оценить выполняемую работу.

3.1.2. Результативность и качество выполняемой работы являются основаниями для установления стимулирующих выплат.

3.1.3. Общими критериями оценки выполняемой работы и основаниями для стимулирующих выплат являются:

1. Высокое качество и оперативность выполнения работником должностных обязанностей и дополнительных видов работ.

2. Интенсивность труда работника, обусловленная текущими

изменениями:

- в учебном, научном и воспитательном процессах;
- в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании Университета;
- в административном управлении университетом;
- в сфере социальной политики и кадрового обеспечения Университета;
- в сфере финансового планирования деятельности университета и бухгалтерского учета хозяйственных операций;
- в обеспечении безопасности Университета;
- в сфере охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности Университета;
- в других процессах, связанных с обеспечением уставной деятельности Университета, а также организационно структурными изменениями.

3. Внедрение/участие во внедрении работником инновационных процессов и новых (в том числе компьютерных) технологий в Университете:

- в учебный, научный и воспитательный процесс;
- в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета;
- в процесс энергоресурсосбережения;
- в административное управление;
- в социальное обеспечение деятельности;
- в организацию финансово-хозяйственной деятельности, финансовое планирование, бухгалтерский учет;
- в организацию материально-технического обеспечения деятельности университета;
- в организацию кадрового менеджмента и делопроизводства;
- в организацию правовой работы и правового обеспечения деятельности университета;
- в другие процессы, связанные с обеспечением уставной деятельности

Университета.

4. Обеспечение работником дополнительных источников дохода Университета.

5. Приобретение дополнительных профессиональных навыков (в том числе повышение квалификации), освоение и использование в работе современных методов учёта и обработки информации и иное.

6. Основанием для установления стимулирующих выплат также могут являться другие показатели результативности и качества работы, способствующие выполнению уставных задач Университета.

3.2. Порядок установления стимулирующих выплат

3.2.1. Стимулирующие выплаты (доплаты) устанавливаются только штатным работникам Университета по основной должности.

3.2.2. Стимулирующие выплаты (доплаты) устанавливаемые в Университете, могут носить как постоянный (являющихся составной частью заработной платы), так и временный характер (на срок: от 1 месяца до одного года в пределах календарного года), либо как разовые выплаты в связи с конкретными результатами по окончании определенной работы, мероприятия, деятельности.

3.2.3. Источниками финансирования стимулирующих выплат (доплат) являются средства, формирующие фонд оплаты труда.

3.2.4. Стимулирующие выплаты (доплаты) максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие выплаты (доплаты) могут устанавливаться как в твердой сумме, так и пропорционально окладов с применением повышающих коэффициентов, предусмотренных действующим Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Мичуринского ГАУ.

3.2.5. Стимулирующие выплаты (доплаты) устанавливаются приказами ректора Университета.

3.2.6. При отсутствии или недостаточности финансовых средств, ректор Университета имеет право отменить выплату стимулирующих

надбавок и доплат работникам Университета, либо пересмотреть их размеры в сторону уменьшения в отношении всех работников Университета.

3.2.7. Решение ректора Университета об отмене стимулирующих выплат, уменьшении их размеров согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников Университета и доводится до членов Ученого совета.

3.2.8. Основанием для издания приказа о стимулирующей выплате работнику Университета является служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения с разрешительной визой ректора.

3.2.9. Служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения должна содержать:

- результаты труда конкретного работника или группы работников Университета в случае выплаты, поощряющей работника за качественные результаты труда;

- обоснование стимулирующей выплаты в случае выплаты, направленной на стимулирование работника к качественному результату труда;

- размер и срок, на который устанавливается стимулирующая выплата.

3.2.10. Ректор самостоятельно рассматривает представление руководителя структурного подразделения в отношении конкретного работника (работников) и принимает решение о стимулирующих выплатах.

3.2.11. При необходимости ректор запрашивает информацию из управления бухгалтерского учета и финансового планирования, выясняет дополнительные обстоятельства у руководителей структурных подразделений, у проректоров, курирующих эти подразделения, согласовывает решение о стимулирующих выплатах с главным бухгалтером.

3.2.12. При положительном решении об установлении стимулирующей выплаты представление руководителя структурного подразделения с визой ректора передается в отдел кадров для составления приказа по установленной форме.

3.2.13. Для отмены разовой стимулирующей выплаты либо её уменьшения по инициативе руководителя структурного подразделения к его служебной записке прилагаются документы, которые подтверждают допущенное сотрудником:

- недобросовестное исполнение должностных обязанностей;
- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной и(или) дополнительной работы;
- иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей выплаты: подтверждающие акты, объяснительные записки работника и другие документы.

3.2.14. Размер установленной стимулирующей выплаты пересматривается в следующих случаях:

- при переводе работника на другую должность (работу, специальность);
- при переводе в другое подразделение;
- в связи с изменением его функциональных обязанностей;
- в связи с изменением характера выполняемых работ;
- в связи с изменением организационных и технологических условий труда в подразделении;
- в связи с изменением системы оплаты труда.

3.2.15. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, работник уведомляется об этом не позднее, чем за два месяца до предстоящих изменений согласно Трудовому кодексу РФ.

3.2.16. Работники Университета вправе лично ходатайствовать об увеличении своей заработной платы в части стимулирующих выплат. Ходатайство подается на имя руководителя структурного подразделения, в котором трудится работник.

3.2.17. Руководители структурных подразделений обязаны анализировать личные заявления сотрудников своего подразделения об

увеличении заработной платы (в письменной и устной форме) и, в случае их обоснованности, составлять служебные записки (представления) на имя ректора Университета, где указывать:

- вид выплаты (компенсационная или стимулирующая (поощрительная);
- условия работы, которые должны быть компенсированы в случае обращения по поводу компенсационной выплаты;
- если указываются условия работы отличные от нормальных условий, необходима ссылка на действующий Трудовой кодекс, так как компенсационные выплаты классифицированы и регламентируются законодательством;
- результаты работы в случае обращения по поводу поощрительной выплаты;
- обоснование стимулирующей выплаты в случае обращения по поводу такой выплаты.

3.2.18 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются на основе представлений проректоров, курирующих эти подразделения.

3.2.19. Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются непосредственно ректором Университета. Приказы в отношении проректоров и главного бухгалтера составляются согласно распоряжения ректора начальником отдела кадров.

3.2.20 Ректором Университета могут устанавливаться *персональные стимулирующие выплаты* работникам Университета в зависимости от степени самостоятельности, инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач, творческого подхода, практического опыта работы, личного вклада и значимости работников для Университета и других критериев.

3.2.21 Установление стимулирующих выплат отдельным категориям работников регулируется с учетом особенностей, предусмотренных разделами 3.3- 3.11 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу Университета

3.3.1. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.3.2. В настоящем разделе регулируются стимулирующие выплаты ассистентам, преподавателям, старшим преподавателям, доцентам, профессорам. Стимулирующие выплаты работникам, выполняющим функции заместителей деканов (директоров институтов), а также деканам (директорам институтов) и заведующим кафедрами оговариваются в разделе 3.5 настоящего Положения.

3.3.3. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

– за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленные на основе рейтинговой оценки деятельности ППС (на новый финансовый и/или учебный год по итогам прошедшего);

– стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.3.4. В случае сокращения учебной нагрузки какой-либо категории преподавателей по решению Ученого совета Университета, их заработная плата уменьшается за счет стимулирующей части пропорционально сокращению учебной нагрузки.

3.3.5. Оценка деятельности работников Университета из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности

ППС.

3.3.6. Согласно Положению о рейтинговой оценке деятельности ППС основными критериями оценки деятельности преподавателей являются:

- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- своевременная и качественная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов: монографий, учебных и методических пособий и других материалов;
- эффективная воспитательная работа со студентами и аспирантами (в том числе внеаудиторная);
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- наличие призовых мест у студентов и аспирантов на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах, которыми руководил преподаватель;
- эффективное привлечение дополнительных источников финансирования;
- другие критерии оценки деятельности.

3.3.7. Оценка деятельности ППС кафедры физического воспитания, оговариваются в разделе 3.4 настоящего Положения.

3.3.8. Вновь принятым преподавателям (без стажа работы или работавшим в других ВУЗах), приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком стимулирующие выплаты устанавливаются на основе представлений руководителей структурных подразделений.

3.3.9. Преподавателям, не имеющим рейтинговой оценки деятельности за прошлый учебный год, стимулирующая выплата устанавливается в размере средней суммы, выделяемой на выплаты на основе рейтинговой оценки деятельности ППС, согласно представлению руководителя структурного подразделения.

3.3.10. При переводе на другую должность стимулирующая выплата, назначенная ранее по итогам рейтинговой оценки деятельности в той должности, в которой работал преподаватель, сохраняется до окончания учебного года, в котором произошло перемещение по должности.

3.3.11. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.4. Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания

3.4.1. Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.4.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава кафедры физического воспитания преподавателям кафедры могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплата, стимулирующая качественные результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленная на основе рейтинговой оценки деятельности ППС кафедры физического воспитания;

– стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.4.3. Согласно Положению о рейтинговой оценке деятельности ППС кафедры физического воспитания основными критериями оценки их деятельности являются:

– качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

– количество подготовленных спортсменов высших разрядов, которым присвоено соответствующее звание за отчетный период;

– количество подготовленных сборных команд, участвующих в соревнованиях различного уровня;

– участие в соревнованиях различного уровня в качестве судей;

– количество организованных и проведенных спортивных соревнований;

– другие критерии оценки деятельности.

3.4.4. Преподавателям и сотрудникам кафедры физического воспитания могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты по итогам соревнований:

– на усмотрение руководства Университета по ходатайству заведующего кафедрой физического воспитания тренер/преподаватель поощряется независимо от занятого места, при попадании в общекомандный зачет в размере 0,5 окладов от оклада старшего преподавателя без ученой степени.

– за командные результаты

– тренер/преподаватель премируется за итоговый командный результат:

№ п/п	Вид соревнований	Коэффициент к должностному окладу старшего преподавателя без ученой степени			
		2			
1	Занятое место	1	2	3	
2	Олимпийские игры	10	8	6	по факту
3	Всемирная универсиада студентов	7	5	3	по факту
4	Чемпионат мира	8	6	4	по факту
	Чемпионат Европы			2	по факту

5	Международный турнир	4	3	1	по факту
6	Кубок мира	3	2	0,7	по факту
8	Чемпионат России	1	0,8	0,7	по факту
9	Чемпионат ПФО России	0,5	0,4	0,3	по факту
10	Кубок России	0,6	0,5	0,4	по факту
11	Чемпионат России среди студентов	0,7	0,6	0,5	по факту
13	Финал Универсиада вузов Минсельхоза России	5	4	3	обязательное
14	Отбор. Универсиада вузов Минсельхоза России	0,5	0,4	0,3	обязательное
15	Чемпионат России среди сельских команд	0,5	0,4	0,3	по факту
17	Универсиада вузов Тамбовской области	3	2	1	обязательное

– за выполнение спортивных нормативов

– тренер-преподаватель премируется по ходатайству заведующего кафедрой физического воспитания за подготовку спортсмена, выполнившего спортивный норматив по виду спорта, согласно таблице:

№	Спортивное звание	Коэффициент к должностному окладу старшего преподавателя без ученой степени	
п/п	Выполнение КМС	0,2	обязательное
1	Выполнение норматива МС	1	обязательное
2	Выполнение норматива МСМК	5	обязательное
	Выполнение норматива ЗМСМК	10	обязательное

3.4.5. В игровых видах спорта учитывается командный результат.

3.4.6. Преподавателям кафедры физического воспитания, занимающимся организацией спортивно-воспитательной работы на факультетах, может устанавливаться стимулирующая доплата на учебный год.

3.4.7. В случае обеспечения дополнительных источников дохода от организации спортивных мероприятий для физических и юридических лиц на основе договоров (не в рамках учебного процесса) непосредственно участвующим в этом работникам кафедры могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

3.4.8. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.5. Стимулирующие выплаты деканам/директорам институтов, заместителям деканов/заместителям директоров институтов

и заведующим кафедрами

3.5.1. Стимулирующие выплаты деканам (директорам институтов), заместителям деканов (заместителям директоров институтов) и заведующим кафедрами осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.5.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы деканов факультетов (директоров институтов), им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за качественные результаты труда деканов в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы;

- за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленная на основе рейтинговой оценки деятельности ППС;

- за интенсивность и высокие результаты работы деканов в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленная на основе рейтинговой оценки деятельности деканов;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.5.3. Оценка педагогической деятельности деканов (директоров институтов) определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности ППС.

3.5.4. Оценка деятельности деканов (директоров институтов), не связанная непосредственно с преподаванием дисциплин, определяется на основании следующих критериев:

- процент выполнения плана приема;

- доля студентов-победителей олимпиад, конкурсов;

- число публикаций в журналах, рецензируемых ВАК, на 100 штатных ППС;

- средний индекс цитируемости ППС;
- количество монографий на 100 штатных ППС;
- доля ставок, занятых штатными ППС со степенями и званиями;
- доля ставок, занятых штатными ППС докторами и профессорами;
- количество специальностей;
- контингент студентов очного обучения (количество);
- количество аспирантов;
- другие критерии оценки деятельности.

3.5.5. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы заместителей деканов факультетов (заместителей директоров институтов), им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за качественные результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы;

- за качественные результаты труда заместителей деканов в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы (до 70% от стимулирующей выплаты к заработной плате декана с учетом выплаты, установленной на основе рейтинговой оценки деятельности деканов);

- за интенсивность и качественные результаты труда профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленную на основе рейтинговой оценки деятельности ППС;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.5.6. Оценка деятельности заместителей деканов факультетов (заместителей директоров институтов) определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности ППС.

3.5.7. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы заведующих кафедрами, им

могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за качественные результаты труда заведующих кафедрами в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы;

- за интенсивность и качественные результаты труда профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленную на основе рейтинговой оценки деятельности ППС;

- за интенсивность и качественные результаты труда заведующих кафедрами в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы, установленную на основе рейтинговой оценки деятельности заведующих кафедрами;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.5.8. Оценка педагогической деятельности заведующих кафедрами определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности ППС.

3.5.9. Оценка деятельности заведующих кафедрами, не связанная непосредственно с преподаванием дисциплин, определяется на основании следующих критериев:

- количество учебных дисциплин на кафедре;

- количество аспирантов, в том числе защитившихся в установленный срок;

- количество докторантов, в том числе защитившихся в установленный срок;

- количество преподавателей кафедры-победителей и призеров региональных, всероссийских и международных конкурсов на лучшую научно-исследовательскую работу и получение грантов, премий;

- количество преподавателей кафедры, повысивших квалификацию в течение учебного года;

- количество публикаций в рецензируемых журналах;

- средний индекс цитируемости на кафедре;

- количество монографий;

- другие критерии оценки деятельности.

3.5.10. В случае сокращения учебной нагрузки какой-либо из перечисленных категорий работников по решению Ученого Совета Университета, их заработная плата уменьшается за счет стимулирующей части пропорционально сокращению учебной нагрузки.

3.5.11. При переводе заведующего кафедрой/декана факультета (директора института) на другую должность, стимулирующая выплата, назначенная ему ранее по итогам рейтинговой оценки деятельности, сохраняется до окончания учебного года, в котором произошло перемещение по должности.

3.5.12. Если переизбрание произошло в июне-июле текущего года, то в рейтинге заведующих кафедрами/деканов (директоров институтов) участвует прежний работник и, соответственно, получает стимулирующую выплату в следующем учебном году. (Аналогично, если переизбрание произошло в начале учебного года, то работник получает эту выплату до конца учебного года).

3.5.13. Если переизбрание произошло в середине учебного года, то в рейтинге заведующих кафедрами/деканов (директоров) участвует вновь избранный заведующий кафедрой/декан (директор) и, соответственно, получает стимулирующую выплату в следующем учебном году.

3.5.14. Вновь избранным заведующим кафедрами стимулирующая выплата устанавливается в размере средней суммы, установленной по итогам рейтинговой оценки деятельности остальных заведующих кафедрами, за исключением случаев перевода с должности декана (директора), когда стимулирующая выплата устанавливается индивидуально.

3.5.15. Вновь избранным деканам (директорам институтов) стимулирующая выплата по итогам рейтинговой оценки деятельности устанавливается индивидуально.

3.5.16. При переводе по должности из ППС в деканы (директора) стимулирующая выплата, назначаемая по итогам рейтинговой оценки деятельности деканов, может быть установлена в размере средней суммы.

3.5.17. Служебная записка (представление) с информацией о вновь избранных (переизбранных) заведующих кафедрами/деканах (директорах институтов) доводится до управления бухгалтерского учета и финансового планирования учебно-методическим отделом.

3.5.18. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.6. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу

3.6.1. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе от приносящей доход деятельности.

3.6.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплата по должности, стимулирующая качественные результаты труда в сфере организации и обслуживания учебного процесса;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работ по итогам рейтинговой оценки деятельности ППС и учебных подразделений университета;
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.6.3. Оценка деятельности учебно-вспомогательного персонала (УВП) определяется на основании следующих критериев:

- число часов лабораторных занятий и учебных практик;
- число дисциплин, преподаваемых на кафедре;
- стоимость лабораторного оборудования кафедры;
- обеспечение сохранности имущества кафедры Университета;
- другие критерии оценки деятельности УВП.

3.6.4. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.7. Стимулирующие выплаты работникам сферы научных исследований и разработок

3.7.1. Стимулирующие выплаты работникам сферы научных исследований и разработок (далее – научным работникам) осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.7.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда научных работников, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за качественные результаты труда научных работников в сфере научной деятельности, внедрения инновационных процессов и новых технологий в учебный и научный процесс;

- за интенсивность и высокие результаты труда научных работников в сфере научной деятельности, внедрения инновационных процессов и новых технологий в учебный и научный процесс на основе рейтинговой оценки деятельности научных работников;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.7.3. Выплата по должности, стимулирующая качественные результаты труда научных работников может устанавливаться:

- за выполнение исследований по приоритетным направлениям науки и техники;

- за работу в области интеграции науки и образования, способствующую эффективной деятельности кафедр и научно-образовательных центров;

- за работу, связанную с освоением и разработкой новых методов исследований в области сельского хозяйства;

– за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

3.7.4. Оценка деятельности научных работников Университета определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности научных работников.

3.7.5. Согласно Положению о рейтинговой оценке деятельности научных работников основными критериями оценки их деятельности являются:

- количество полученных патентов на изобретения (разработки);
- количество опубликованных научных статей в профильных рецензируемых периодических журналах (российских и зарубежных);
- количество монографий и учебников, изданных в научных издательствах под грифом МО РФ, МСХ РФ, РАН;
- участие в научных конференциях;
- научное руководство аспирантами, докторантами и соискателями;
- количество внедренных научных технологий (разработок) в производственные, научные, учебные процессы;
- участие в конкурсах на получение грантов;
- участие в освоении грантов;
- другие критерии оценки деятельности.

3.7.6. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинговом показателе научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, должностной инструкции или иных документов, определяющих тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

3.7.8. Стимулирующая выплата по итогам работы (в целом или за этап) научным работникам может устанавливаться:

- за коммерциализацию результатов научных работ;
- за достижение высоких научных результатов всероссийского или мирового уровня;
- за другие результаты работы.

3.7.9. Штатным научным работникам устанавливается надбавка за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

3.7.10. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.8. Стимулирующие выплаты

административно-хозяйственному персоналу

3.8.1. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе от приносящей доход деятельности.

3.8.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда административно-хозяйственного персонала, ему могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплата по должности, стимулирующая качественные результаты труда административно-хозяйственного персонала в сфере организации административно-хозяйственной деятельности и управления Университетом;
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.8.3. Оценка деятельности административно-хозяйственного персонала Университета определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), реализации программ, проверок контролирующих органов, а также финансовых результатов деятельности Университета.

3.8.4. Основными критериями оценки деятельности административно-хозяйственного персонала являются:

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых

программ и государственных контрактов;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- эффективная политика энергоресурсосбережения (положительная динамика использования ресурсов по сравнению с предыдущим периодом);

- эффективная система внутреннего контроля, планирования и учета (оперативность и качество отчетности для пользователей различного уровня; оперативность и качество данных управленческого учета для руководителя учреждения);

- эффективная система материально-технического снабжения и организации государственных закупок (количество и качество проведенных процедур по размещению государственных заказов; количество заключенных государственных контрактов и договоров; оперативность и качество отчетности для разного уровня пользователей; качество данных управленческого учета для руководителя учреждения; исполнение утвержденного плана закупок);

- эффективная кадровая политика (состояние делопроизводства и кадрового менеджмента; количество и качество проведенных конкурсов на избрание работников на соответствующие должности; количество представленных для награждения работников Университета за отчетный период);

- эффективная претензионно-исковая работа и высокая договорная дисциплина;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- качественное и своевременное выполнение заданий ректора, ректората (руководителя подразделения);

- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону, к началу учебного года;

- другие критерии оценки деятельности административно-

хозяйственного персонала.

3.8.5. В случае обеспечения дополнительных источников дохода от разрешенных правоустанавливающими документами видов деятельности на основе договоров с юридическими и физическими лицами непосредственно участвующим в этом работникам могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

3.8.6. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.9. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории прочего обслуживающего персонала

3.9.1. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории прочего обслуживающего персонала, осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.9.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников, относящихся к категории прочего обслуживающего персонала, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

– выплата по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников в сфере обслуживания обучающихся и сотрудников Университета;

– по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.9.3. Оценка деятельности работников, относящихся к категории прочего обслуживающего персонала, определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), реализации программ, производственных показателей.

3.9.4. Основными критериями оценки деятельности для работников

столовой являются:

- обеспечение высокого качества обслуживания (отсутствие аргументированных жалоб);
- обеспечение высокого качества приготовляемых блюд;
- строгое соблюдение технологии приготовления блюд;
- широкий ассортимент приготовляемых блюд;
- отсутствие замечаний проверяющих органов и жалоб потребителей;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- эффективное привлечение дополнительных источников дохода за счет увеличения товарооборота;
- соблюдение установленных в Университете регламентов: «Порядок учета продуктов питания», «Положение о представительских расходах», «Порядок планирования и размещения госзаказов, оформления и исполнения государственных контрактов»;
- другие критерии оценки.

3.9.5. Стимулирующая выплата по итогам работы может устанавливаться работникам столовой в случае безубыточной деятельности столовой по результатам года.

3.9.6. В случае обеспечения дополнительных источников дохода от оказания услуг для физических и юридических лиц на основе договоров непосредственно участвующим в этом работникам, относящимся к категории прочего обслуживающего персонала, могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

3.9.7. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.10. Стимулирующие выплаты работников факультета общественных профессий

3.10.1. Стимулирующие выплаты работникам факультета

общественных профессий осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.10.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников факультета общественных профессий, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников факультета общественных профессий в сфере эстетического воспитания обучающихся и работников Университета;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.10.3. Оценка деятельности работников факультета общественных профессий в сфере эстетического воспитания обучающихся студентов и работников Университета определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), реализации программ, показателей концертной деятельности, смотров, фестивалей художественного творчества.

3.10.4. Основными критериями оценки деятельности для работников факультета общественных профессий являются:

- количество проведенных культурно-массовых мероприятий для студентов и работников Университета за учебный год;

- количество проведенных за учебный год смотров художественной самодеятельности;

- творческие успехи и достижения в течение творческого сезона: наличие лауреатов и дипломантов различных степеней городских, региональных, российских фестивалей;

- процент охвата обучающихся студентов кружковой работой;

- обновление репертуара (не менее 6 номеров для участия в Университетских мероприятиях; не менее 1 массовой постановки или не менее 4 сольных постановок);

– руководство коллективом художественного творчества при выполнении наполняемости групп: театральный кружок – 14 чел.; КНВ – 8 чел.; хоровой коллектив – 25 чел.; инструментальный ансамбль – 6 чел.; инструментальный оркестр – 15 чел.; хореографический ансамбль – 15 чел.

– количество выпускников факультета общественных профессий, получивших дипломы;

– количество организованных обучающимися в центре студентами выставок ландшафтного дизайна (не менее 2 выставок в год);

– другие критерии оценки.

3.10.5. Руководителям кружков могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты по итогам фестивалей, смотров, конкурсов:

№ п/п	Вид фестивалей, конкурсов, смотров	Коэффициент к должностному окладу			
		1	2	3	
1	Занятое место (лауреаты, дипломанты)				
	Всероссийские	2,0	1,5	1,0	По факту
3	По Тамбовской области	1,0	0,8	0,7	Обязательное
	Международные	2,0	1,5	1,0	По факту
5	Фестиваль среди вузов Минсельхоза России	1,5	1,0	0,8	По факту
	Городские	0,8	0,7	0,6	По факту

3.10.6. В случае обеспечения дополнительных источников дохода от организации культурно-массовых мероприятий для физических и юридических лиц на основе договоров непосредственно участвующим в этом работникам факультета общественных профессий могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

3.10.7. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.11. Стимулирующие выплаты работникам библиотеки

3.11.1. Стимулирующие выплаты работникам библиотеки осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.

3.11.2. В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников библиотеки, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников в сфере библиотечного дела, обслуживания обучающихся студентов и работников Университета;

- по итогам работы (за период или конкретную работу).

3.11.3. Оценка деятельности работников библиотеки в сфере библиотечного дела и обслуживания обучающихся студентов и работников Университета определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), показателей, характеризующих деятельность библиотек в системе высшего образования.

3.11.4. Основными критериями оценки деятельности для работников библиотеки являются:

- обеспечение высокого качества справочно-библиографического, информационного и консультативного обслуживания;

- обеспечение учебного процесса библиотечно-информационными ресурсами в соответствии с показателями (критериями), установленными для вузов;

- обеспечение бесперебойной работы электронной библиотеки на базе инновационных технологий;

- качественное комплектование библиотечного фонда;

- количество организованных книжных выставок (периодической печати, специальных изданий), их тематика, уровень организации;

- работа в книгохранилищах, при поступлении книг в библиотеку, при перемещении библиотечного фонда (тяжелый физический труд);

- другие критерии оценки.

3.11.5. В случае обеспечения дополнительных источников дохода от оказания услуг в сфере библиотечного дела для физических и юридических

лиц на основе договоров непосредственно участвующим в этом работникам библиотеки могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

3.11.6. Ректором могут устанавливаться другие виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

4. Заключительные положения

4.1 Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

4.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с профсоюзным комитетом работников Университета, принимаются Ученым советом Университета, утверждаются ректором Университета и вводятся в действие приказом ректора.

4.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Университета.