



Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Департамент научно-технологической политики и образования

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Якутская государственная сельскохозяйственная академия»

Система менеджмента качества ЯГСХА

СМК – П

Порядок установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам

УТВЕРЖДЕНО  
Решением Ученого совета  
ФГБОУ ВО Якутская ГСХА

от 26.12.2019 г., протокол № 35/6



председатель Ученого совета

И.И. Слепцов

---

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ,  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Якутская государственная сельскохозяйственная академия»**

---

ЯКУТСК-2019 г.



## 1. Общие положения

1.1. Порядок установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ФГБОУ ВО Якутская ГСХА, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Якутская ГСХА.

1.2. Настоящий Порядок содержит показатели оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава (ППС), педагогических работников (ПР) и научных работников (НР), порядок оценки эффективности работы и выплаты вознаграждения ППС, ПР, НР за достижение и перевыполнение показателей, установленных эффективным контрактом.

1.3. Настоящий Порядок распространяет свое действие на следующие должности:

- ППС – ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан;
- ПР – преподаватель;
- НР – начальник НИЧ, ведущий научный сотрудник по грантовой деятельности – патентовед, главный научный сотрудник.

1.4. Виды стимулирующих выплат по показателям рейтинговой оценки:

- ежемесячная премия;
- премия за публикационную деятельность;
- премия за выполнение дополнительных критериев оценки;
- премия за создание и использование РИД.

## 2. Правила заключения эффективного контракта

2.1. Назначение стимулирующих выплат осуществляется ППС, ПР, НР, заключившим трудовые договоры в формате «эффективного контракта».

2.2. ППС, ПР, НР, работающие в Академии на условиях внешнего и внутреннего совместительства, не претендуют на заключение эффективного контракта.

2.3. ППС, НР, работающие в Академии на условиях внутреннего совместительства, могут претендовать на заключение эффективного контракта по настоящему Порядку в случае избрания по итогам конкурсной процедуры.

2.4. Эффективный контракт заключается по основному месту работы.

2.5. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть



указаны показатели эффективности деятельности работника, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей.

2.6. Перевод преподавателя, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения эффективного контракта.

### 3. Порядок установления ежемесячной премии

3.1. Ежемесячное премирование ППС, ПР, НР производится в размере до 30% ежемесячной заработной платы.

3.2. Ежемесячная премия штатным ППС, ПР, НР устанавливается по основному месту работы.

3.3. Премирование работников производится на основании приказа ректора, устанавливающего размер стимулирования каждому ППС, ПР, НР.

3.4. ППС, ПР, НР, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

### 4. Условия и критерии установления ежемесячных премий

4.1. Условиями для определения размера ежемесячной премии являются баллы, определенные по итогам деятельности за отчетный месяц по соответствующим критериям.

4.2. Показатели эффективности деятельности декана, заведующего кафедрой представлены в Приложении №1.

4.3. Показатели эффективности ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора представлены в Приложении №2.

4.4. Показатели эффективности ПР представлены в Приложении №3.

4.5. Показатели эффективности НР представлены в Приложении №4.

4.6. Максимально возможная сумма баллов составляет 100 баллов.

4.7. Размер ежемесячной премии определяется в следующих объемах в месяц:

Сумма баллов	Размер ежемесячной премии, %
от 90 до 100 баллов	30%
от 70 до 89 баллов	20%
от 50 до 69 баллов	10%
от 20 до 49 баллов	5%



менее 20 баллов

не устанавливается

## 5. Порядок установления премии за публикационную деятельность

5.1. Премирование за публикационную деятельность осуществляется с целью мотивации ППС, ИР к качественному и количественному росту публикационной активности, повышения показателей публикационной активности и цитируемости статей Академии.

5.2. В целях назначения премий за публикационную деятельность устанавливаются показатели эффективности деятельности согласно приложению №5.

5.3. При назначении премий за публикационную деятельность учитываются научные публикации за текущий отчетный период штатных ППС и ИР, внутренних и внешних совместителей, в реквизитах которых в качестве места работы указана Академия (аффилиация).

5.4. Единовременная стимулирующая выплата осуществляется за публикации в журналах, входящих в базы данных Web of Science и SCOPUS, удовлетворяющих требованиям к публикациям, указанным в настоящем положении.

5.5. Публикация в журналах из Перечня ВАК и БД РИНЦ осуществляется за не более 5 статей в одном журнале в год.

5.6. Препринты, статьи, находящиеся в печати, к учету для стимулирования не принимаются.

5.7. Премирование ППС, ИР за публикационную активность производится пропорционально количеству авторов в соответствии со стоимостью публикации, утвержденной приказом ректора.

5.8. В случае, если публикация индексируется в нескольких базах данных одновременно, учет ведется по базе данных с наибольшей стоимостью.

5.9. Учитываются цитирования публикаций за последние 5 лет в текущем отчетном периоде.

5.10. Обязанность своевременного предоставления информации о размещении публикаций в базах данных возложена на ППС и ИР.

5.11. Оценка публикационной активности ППС, ИР проводится ежемесячно.

## 6. Порядок установления премии за выполнение дополнительных критериев оценки



СМК - Р

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Департамент научно-технологической политики и образованияФедеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Якутская государственная сельскохозяйственная академия»

Система менеджмента качества ЯГСА

Порядок установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам

6.1. Премии за выполнение дополнительных критериев оценки устанавливаются штатным ППС, НР по основному месту работы по показателям согласно приложению №6.

6.2. Размеры премий утверждаются приказом ректора.

6.3. Премия за оппонирование диссертации, составление отзыва ведущей организации (докторской/кандидатской) предоставляются при наличии копии всех документов, подтверждающие выполнение оппонирования и подготовки отзыва.

6.4. Премия научным руководителям за получение призовых мест студентами, магистрантами и аспирантами на олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д. (за пределами РС(Я)) предоставляются при наличии копий наград, медалей, дипломов, сертификатов.

6.5. Премия за выполнение плана по привлечению внебюджетных доходов ИИОКР выплачивается ежеквартально при условии полного выполнения плана.

## 7. Порядок установления премии за создание и использование результатов интеллектуальной деятельности (РИД)


7.1. Устанавливаются два вида вознаграждения за создание и за использование РИД. При назначении премий за создание и использование РИД учитываются РИД за текущий отчетный период штатных ППС и НР, внутренних и внешних совместителей, в которых закреплены (регистрация) исключительные права на РИД за Академией.

7.2. Единовременная выплата (вознаграждение) за создание РИД осуществляется согласно приложению №7 в размере, установленном приказом ректора.

7.3. Выплата доли в доходах Академии от использования РИД, доля автора (авторского коллектива) – 30 (тридцать) процентов от чистого дохода Академии от использования или распоряжения РИД. Сумма, подлежащая уплате автору (авторскому коллективу), включает в себя налоговые платежи и страховые взносы в фонды в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Чистым доходом Академии от распоряжения РИД является сумма денежных средств (периодических/разовых), фактически полученная Академией по договорам, уменьшенная на сумму расходов Академии, направленных на:

- закрепление (регистрацию) исключительных прав на РИД за Академией;

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Якутская государственная сельскохозяйственная академия»
	Система менеджмента качества ЯГСХА
СМК-П	Порядок установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам

- уплату пошлин, сборов и иных аналогичных обязательных платежей за поддержание в силе охранных документов на РИД;

- проведение независимой оценки стоимости исключительного права или права использования РИД;

- исполнение Академией обязанностей по уплате налогов и иных платежей, обусловленных исполнением договоров в отношении РИД.

7.5. В целях расчета чистого дохода и суммы, подлежащей выплате автору(ам) по итогам каждого календарного года, НИЧ запрашивает у бухгалтерии информацию, указанную в п. 7.4. за прошедший год.

7.6. В течение 2 месяцев после истечения календарного года НИЧ производит расчет чистого дохода Академии от распоряжения РИД, на основании информации полученной от бухгалтерии, что является основанием осуществления выплаты автору(ам) доли в доходах Академии от распоряжения РИД за прошедший год, и направляет расчет чистого дохода в виде служебной записки в бухгалтерию.

7.7. На основании полученного расчета чистого дохода бухгалтерия производит выплату автору(ам) доли от доходов Академии от распоряжения РИД за прошедший год, для осуществления выплаты издается приказ на вознаграждение.

7.8. Количество РИД, за которые автору(ам) может быть назначено единовременное вознаграждение в пределах одного календарного года, не ограничено.

7.9. Единовременная выплата назначается один раз в отношении одного РИД.

7.10. Основанием для назначения и выплаты единовременного вознаграждения является в совокупности следующие действия (результаты действий):

- создание работником Академии РИД, способных к правовой охране
- направление автором(ами) РИД в НИЧ письменного уведомления о создании РИД, согласованного деканом факультета, на базе которого создан РИД.

7.11. Основанием для возникновения права автора(ов) на долю в доходах Академии от распоряжения РИД являются заключение Академией лицензионного договора, договора об отчуждении исключительного права на РИД или договора о передаче права на РИД.

7.12. Основанием выплаты автору(ам) доли в доходах Академии от распоряжения РИД является получение Академией денежных поступлений и расчет чистого дохода Академии от использования РИД.



7.13. При возникновении основания, установленного пунктом 7.12 настоящего Положения, НИЧ в срок не позднее одного месяца с момента возникновения указанного основания инициирует процедуру заключения договора с автором(ами) на получение вознаграждения в виде доли в доходах Академии.

## 8. Порядок организации, проведения и установления стимулирующих выплат

8.1. Оценка эффективности деятельности ППС, ПР, ИР проводится по окончании месяца.

8.2. Декан (директор колледжа, начальник научно – исследовательской части) аккумулирует сведения и в срок не позднее 25-го числа отчетного месяца сдает собранную документацию в виде сводной таблицы установленного образца с итоговыми данными по каждому работнику с подтверждающими документами на бумажном носителе с личной подписью ППС (ПР, ИР), заведующего кафедрой и декана (директора колледжа, проректора по НИИ) в учебно – методический отдел (УМО), научно-исследовательскую часть (НИЧ).

8.3. Итоговую проверку достоверности сведений, представленных в сводных таблицах, проводят УМО, НИЧ.

8.4. Ответственность за нарушение сроков и достоверности заполнения несут ответственные лица, осуществляющие заполнение таблицы, заведующий соответствующей кафедрой, декан соответствующего факультета (проректор по НИИ), начальник НИЧ.

8.5. Достижения показателей эффективности, не учтенные из-за задержки поступления информации о них, принимаются в зачет при оценке эффективности деятельности за следующий отчетный период.

8.6. Лицо, указавшее недостоверные данные или заведомо ложные сведения, несет дисциплинарную ответственность. Решение о мерах дисциплинарного взыскания принимает ректор.

8.7. При проверке достоверности подачи сведений заведующий кафедрой, руководитель профильного подразделения вправе при необходимости запросить от ППС, ИР дополнительные документы, подтверждающие выполненные работы.

8.8. Для подведения итогов оценки эффективности деятельности ППС, ИР создается конкурсная комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту-Комиссия) из представителей различных структурных подразделений и факультетов Академии, утвержденная ректором Академии.



8.9. Комиссия в срок до 27 числа отчетного месяца выносит решения, оформленные в виде протоколов заседания Комиссии. Протоколы и результаты рейтинговой оценки передаются в планово-экономический отдел Академии для тарификации.

8.10. После проведения обработки таблиц Комиссией формируются протоколы оценки публикационной активности преподавателей Академии.

## 9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат

9.1. В состав Комиссии включаются руководители структурных подразделений Академии и представитель профсоюзной организации.

9.2. Целью деятельности Комиссии является обеспечение функционирования системы стимулирования труда ППС, ПР, НР основанной на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности.

9.3. Основными задачами деятельности комиссии являются оценка результатов деятельности ППС, ПР, НР, а также назначение стимулирующих выплат.

9.4. Комиссию возглавляет председатель, который осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности и дает поручения членам Комиссии.

9.5. Заседание Комиссии правомочно при наличии кворума, который составляет не менее двух третей членов состава Комиссии.

9.6. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины присутствующих

9.7. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами Комиссии.

9.8. Материалы и документация, связанная с деятельностью Комиссии, в текущем делопроизводстве хранится у секретаря Комиссии в течение 1 (одного) календарного года и далее передаются в общий отдел для организации архивного хранения.

9.9. Протоколы заседаний Комиссии подлежат хранению в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения финансовой (бухгалтерской) первичной документации.

9.10. Комиссия и ее члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку заключений, проектов решений. Члены комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию,





ставшую доступной им как членам комиссии до принятия окончательного коллегиального решения Комиссии.

## 10. Лишение и (или) снижение стимулирующих выплат

10.1. ППС, ПР, НР могут претендовать на стимулирующие выплаты при условии выполнения минимальных показателей по должностям и минимальных показателей эффективности кафедры/факультета.

10.2. К минимальным показателям относятся следующие показатели:

№ п/п	Показатель	Декан, заведующий кафедрой (по кафедре/факультету)	Профессор/доцент	Старший преподаватель	Ассистент	Преподаватель СПО	Научный работник
1	Полное методическое обеспечение образовательного процесса	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	
2	Знание и актуализация личного кабинета преподавателя	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	
3	Размещение, обновление и использование в учебном процессе учебно-методических материалов по преподаваемой дисциплине системы электронного и дистанционного обучения	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	
4	Участие преподавателя в профориентационной работе	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	
5	Публикационная активность в изданиях, рецензируемых ВАК, РИНЦ	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно
6	Исполнительная дисциплина	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно
7	Отсутствие нарушения трудовой	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Постоянно



дисциплины

10.3. По окончании отчетного периода оценка выполнения минимальных показателей по каждому работнику заполняется заведующим кафедрой (директором колледжа, начальником НИЧ) и согласовывается с руководителями профильных подразделений Академии, в зоне ответственности которых находятся те или иные показатели.

10.4. Оценка выполнения минимальных показателей эффективности по кафедре/факультету проводит УМО, НИЧ.

10.5. Невыполнение одного из минимальных показателей по должностям ЛПС, ПР и ИР влечет наложение мер дисциплинарного взыскания. Применение мер дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода является основанием для полного лишения стимулирующих выплат и (или) расторжения трудового договора.

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Порядок может быть дополнен и изменен.

11.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих, либо пересмотреть их размеры.

к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, пед. и науч. работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по показателям результативной оценки

Показатели эффективности деятельности декана, заведующего кафедрой

№	Наименование показателей	Максимальное значение в баллах
<b>Декан</b>		
1	Сохранение общего контингента студентов факультета (не менее 95% по всем формам обучения)	20
2	Доля НТР факультета, имеющих ученую степень (не ниже 80% - 20 б., не ниже 75% - 10 б.)	20
3	Полное методическое обеспечение образовательного процесса (полное методическое обеспечение - 20 б., не полное - 0 б.)	20
4	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	20
5	Своевременное исполнение контрольных поручений руководителей подразделений (ректора, проректоров)	20
<b>Всего</b>		
<b>100</b>		
<b>Заведующие кафедрами</b>		
1	Сохранение общего контингента студентов кафедры (не менее 95% по всем формам обучения)	20
2	Доля НТР кафедры, имеющих ученую степень (не ниже 80% - 20 б., не ниже 75% - 10 б.)	20
3	Полное методическое обеспечение образовательного процесса (полное методическое обеспечение - 20 б., не полное - 0 б.)	20
4	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	20
5	Своевременное исполнение контрольных поручений (ректора, проректоров, декана)	20
<b>Всего</b>		
<b>100</b>		

к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по показателям рейтинговой оценки

**Показатели эффективности деятельности профессорско - преподавательского состава  
(аспирант, старший преподаватель, доцент, профессор)**

№	Наименование показателей	Максимальное значение в баллах
1	Посещаемость студентов учебных занятий (не ниже 80% - 20 б., ниже 80% - 0 б.)	20
2	Полное методическое обеспечение образовательного процесса (полное методическое обеспечение - 20 б., не полное - 0 б.)	20
3	Привлечение абитуриентов и проведение профориентационной работы	20
4	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	20
5	Своевременное исполнение контрольных поручений (деканов, зав.кафедрам)	20
	<b>Всего</b>	<b>100</b>

к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по показателям рейтинговой оценки

## Показатели эффективности деятельности педагогического работника (СПО)

№	Наименование показателей	Максимальное значение в баллах
1	Посещаемость студентов учебных занятий (не ниже 80% - 20 б., ниже 80% - 0 б.)	20
2	Полное методическое обеспечение образовательного процесса (полное методическое обеспечение - 20 б., не полное - 0 б.)	20
3	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	20
4	Привлечение абитуриентов и проведение профориентационной работы	20
5	Своевременное исполнение контрольных поручений (ректора, директора)	20
	<b>Всего</b>	<b>100</b>

к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по  
показателям рейтинговой оценки

## Показатели эффективности деятельности научного работника

№	Наименование показателей	Максимальное значение в баллах
1	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	20
2	Своевременное исполнение контрольных поручений руководства (директора, проректоров, руководителей подразделений)	20
3	Качество выполняемой работы и высокий профессионализм	20
4	Трудовая дисциплина	20
5	Вклад в развитие Академии	20
	Всего	100

в Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по показателям рейтинговой оценки

## Показатели эффективности публикационной деятельности ППС и ИР

№ п/п	Публикация научной статьи:	Подтверждающие документы
1	публикация научной статьи в изданиях, индексируемых в БД WoS, из них	Индексация в БД Web of Science
1.1	в журналах Q1	
1.2	в журналах Q2	
1.3	в журналах Q3	
1.4	в журналах Q4	
2	публикация научной статьи в изданиях, индексируемых в БД Scopus, из них	Индексация в БД Scopus
2.1	в журналах Q1	
2.2	в журналах Q2	
2.3	в журналах Q3	
2.4	в журналах Q4	
3	публикация научной статьи в изданиях, индексируемых в БД RSCI	Индексация в RSCI на базе Web of Science
4	публикация научной статьи в изданиях из ядра РИНЦ	Скриншот с БД РИНЦ
5	публикация научной статьи рецензируемых изданиях из Перечня ВАК	
5.1	в журналах с ИФ РИНЦ менее 0,3	Скриншот с БД РИНЦ
5.2	в журналах с ИФ РИНЦ более 0,3	Скриншот с БД РИНЦ
6	Количество цитирования статей автора, исключая самоцитирование	
6.1	в БД WoS	Скриншот с БД WoS
6.2	в БД Scopus	Скриншот с БД Scopus
6.3	в БД РИНЦ	Скриншот с БД РИНЦ
7	монография	
7.1	МБД	Печатный экземпляр, ссылка (скриншот) на электронные ресурсы
7.2	РИНЦ	

к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутский ГСХА по показателям рейтинговой оценки

**Дополнительные критерии показателей эффективности деятельности ППС, НР**

№ п/п	Наименование	Подтверждающие документы
1	опубликование диссертации, составление отзыва ведущей организации	
1.1	<i>докторской</i>	заверенная копия отзыва
1.2	<i>кандидатской</i>	
2	научным руководителям за получение призовых мест студентами, магистрантами и аспирантами на олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д. (за пределами РС(Я)) по утвержденному перечню	
2.1	<i>за 1 место</i>	копии наград, медалей, дипломов, сертификатов
2.2	<i>за 2 место</i>	
2.3	<i>за 3 место</i>	
3	ежеквартальная премия за выполнение плана по привлечению внебюджетных доходов ЦИОКР	акты выполненных работ, поступление денежных средств на дату рассмотрения



к Порядку установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ФГБОУ ВО Якутская ГСХА по результатам рейтинговой оценки

## Виды РИД

№ п/п	Наименование	Подтверждающие документы
	<b>РИД (патент, базы данных, ноу-хау и т.д.)</b>	
1	<i>программа для ЭВМ</i>	Копия патента, свидетельства
2	<i>базы данных</i>	
3	<i>полезная модель</i>	
4	<i>промышленный образец</i>	
5	<i>изобретение</i>	
6	<i>секрет (ноу-хау)</i>	
7	<i>селекционное достижение</i>	