

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АРКТИЧЕСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ)

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ
от «26» июня 2025
протокол № 44/3

УТВЕРЖДАЮ

Ректор
ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ
« 26 »  В.И.Федоров
« 27 » _____ 2025



**Положение о порядке установления стимулирующих выплат
научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ**

Якутск, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения
2. Нормативные ссылки
3. Термины и определения
4. Общие положения
5. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат.
6. Критерии установления стимулирующих выплат
7. Порядок рейтинговой системы оценки деятельности научно-педагогическим работникам в рамках эффективного контракта
8. Заключительные положения

I. Область применения

1.1. Настоящее Положение регламентирует систему, условия и критерии установления стимулирующих выплат в университете и распространяется на работников, ведущих трудовую педагогическую и научную деятельность.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат).

1.3. Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.

II. Нормативные ссылки

2.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с ведением новых систем оплаты труда;

- приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р.

- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и образованию Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Уставом АГАТУ, Коллективным договором между администрацией и работниками Университета, Положением об оплате труда работников АГАТУ.

III. Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

Стимулирующие выплаты –выплаты (надбавки, доплаты), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижению работником показателей эффективности, а также поощрение за выполненную работу с высоким качеством и в установленный срок работу;

Перечень видов выплат стимулирующего характера- перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. N 818;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда- часть суммы денежных средств фонда оплаты труда работников университета в качестве стимулирующих выплат (надбавок, доплат) за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы;

Эффективный контракт- трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных услуг), а также меры социальной поддержки;

- **ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, АГАТУ или Университет** - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Арктический государственный агротехнологический университет»;

- **ППС**- профессорско-преподавательский состав

- **ПР**- педагогический (ие) работник (и);

- **НР** –научный (ие) работник (и);

- **НПР**-научно-педагогический состав.

IV. Общие положения

4.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ (далее-Положение) вводится с целью установления порядка стимулирования научно-педагогических работников университета за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества.

4.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок назначения стимулирующих выплат следующим категориям НПР Университета:

- профессорско-преподавательский состав- декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент (далее –ППС);

- педагогические работники- преподаватель высшей категории, преподаватель первой категории, преподаватель, мастер производственного обучения (далее- ПР);

- научные сотрудники-главный научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник (далее-НР).

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на текущий год. Источник выплаты отражается в приказе об установлении стимулирующих выплат.

V. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам НПР Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работникам НПР, не носят постоянного характера.

5.3. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в следующих видах:

- в твердом размере;
- в процентах к должностному окладу;
- посредством шкалы, формулы расчета, пропорции.

5.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться со следующей периодичностью:

- разовые (единовременные) за конкретную работу;
- ежемесячные выплаты в течение установленного периода;
- периодические выплаты (премии) по итогам отчетного периода.

5.6. Стимулирующие выплаты назначаются приказами ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения и/или проректора.

5.7. Ректором Университета могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты работникам НПП в зависимости от самостоятельности, инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач, творческого подхода, личного вклада и значимости работников для Университета и других критериев.

5.8 Размер назначенной стимулирующей выплаты пересматривается в следующих случаях:

- при переводе работника на другую должность (работу);
- при переводе в другое структурное подразделение;
- изменением характера выполняемых работ;
- изменение системы оплаты труда;

5.9. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты конкретному работнику при недобросовестном исполнении должностных обязанностей, и (или) дополнительной работы, совершения дисциплинарного нарушения;

5.10. Для досрочной отмены стимулирующей выплаты либо её уменьшения по инициативе руководителя структурного подразделения к его служебной записке прилагаются документы (акты, объяснительные записки, другие документы), которые подтверждают недобросовестное исполнение должностных обязанностей;

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.12. При возникновении форс-мажорных обстоятельств, существенно влияющих на финансовое положение Университета и подтвержденных соответствующими документами, ректор вправе пересмотреть размеры стимулирующих выплат на будущие периоды в порядке, установленном законодательством и коллективным договором, с обязательным уведомлением работников и внесением изменений в их трудовые договоры (дополнительные соглашения)".

VI. Критерии установления стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера НПП за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (разовые выплаты) для всех категорий НПП устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности работников и результативность и качество их работы.

6.2. При осуществлении выплат стимулирующего характера НПП учитываются:

- выполнение дополнительных объемов работ при условии качественного и своевременного исполнения должностных обязанностей;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в образовательной и (или) научной деятельности;

- своевременное и качественное выполнение работы по поручениям в установленные сроки и графики;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в образовательный и научный процесс;
- достижение показателей эффективности деятельности НПР по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- наставничество;
- участие в экспертной деятельности;
- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности;
- научное руководство;
- качество выполняемых работ по образовательной и (или) научной деятельности;
- иные показатели качества и интенсивности труда НПР, приводящие к повышению эффективности деятельности Университета.

6.3. К количественным показателям результативности образовательной деятельности относятся:

- количество разработанных учебно-методических комплексов, изданных учебников, учебных пособий, монографий, проведенных персональных творческих выставок;
- количество РПД, разработанных для основных образовательных программ по направлениям подготовки, не имеющим лицензии;
- количество онлайн-курсов и их реализация, подготовленных на университетской платформе;
- количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах, конгрессах, симпозиумах);
- количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- количество организованных профориентационных мероприятий;
- количество студентов, зачисленных на первый курс по программам СПО, бакалавриата, специалитета как результат профориентационной работы;
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым направлениям подготовки, специальностям;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших ВКР в форме стартапа;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;
- численность слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации, программам переподготовки;
- доля обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения, получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения;
- доля численности аспирантов, защитившихся в срок, от приема соответствующего года;
- участие в работе методических советов, рабочих группах и комиссиях;
- участие в организации и проведении мероприятий по гражданско-патриотическому воспитанию студентов;

- количество выигранных грантов;
- участия в качестве руководителя в волонтерском движении (социальное добровольчество, спортивное и экологическое волонтерство) со студентами;
- количество привлеченных студентов в волонтерскую деятельность;
- участие преподавателя в качестве тренера по организации и проведению спортивных секций для студентов.

6.4. Критерии качества результатов образовательной деятельности:

- внедрение и использование новых технических средств и технологий обучения; использование современных программных продуктов; использование современных образовательных технологий;
- качество знаний обучающихся по дисциплинам;
- количество выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников;
- средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, принятых на первый курс без учета целевого набора;
- выполнение государственного задания по подготовке бакалавров, специалистов, магистров и аспирантов;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию;
- доля выпускников СПО, успешно прошедших демонстрационный экзамен по стандартам Worldskills, соответствующие академической оценке «хорошо» и «отлично»;
- количество положительных отзывов о работе выпускников Университета от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- доля численности штатного ППС, имеющего ученую степень кандидата и (или) доктора наук, в общей численности штатного ППС (в ставках), приведенной к полной ставке;
- доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава;
- повышение профессиональных квалификационных знаний и совершенствование навыков работы;
- высокий уровень трудовой исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов);
- качественное выполнение заданий руководства по учебной деятельности, воспитательной и молодежной политике; административной работе;
- иные критерии качества результатов образовательной деятельности за обеспечение целевых показателей деятельности Университета.

6.5. К количественным показателям результативности научной деятельности относятся:

- количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- количество индекса цитирования в РИНЦ (Индекс Хирша);
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- количество выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

- количество участия в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- количество научных кружков, студенческих конструкторских лабораторий, технопарков, клубов мышления с привлечением для университета финансирования;
- количество организаций и проведение международного сотрудничества, мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности и их последующее использование;
- количество поданных заявок на гранты для проведения научных исследований фондов РФФИ, ФЦП, РФФИ и других научных, общественных и инновационных фондов;
- участие в подготовке и проведении научно-образовательных мероприятий.

6.6. Критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- участие в работе советов по защите диссертаций; участие в работе советов, рабочих группах и комиссиях;
- участие в инновационной деятельности Университета;
- обеспечение научно-методического руководства научными школами, агрошколами, агроклассами, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите;
- качественное выполнение заданий руководства по научной деятельности;
- иные критерии качества результатов научной деятельности за обеспечение целевых показателей по деятельности Университета.

6.7. Количественные показатели привлечения финансирования формируются на основе:

- договора (ов) оказания образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- договора (ов) на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- договора (ов) на оказание информационных и аналитических услуг;
- оказания услуг центром коллективного пользования;
- распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

- деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.

6.8. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности:

6.8.1. Надбавки устанавливаются при качественном выполнении своих должностных обязанностей работникам, награжденным:

- почетным званием «Заслуженный деятель, работник РФ, СССР по всем отраслям» - 15% оклада;

- почетным званием «Заслуженный деятель, работник РС (Я) по всем отраслям» - 10% оклада;

- нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники РФ» - 10% оклада;

- нагрудным знаком «Почетный работник высшего и (или) среднего профессионального образования РФ» - 10% оклада;

- нагрудным знаком «За заслуги в области науки РФ» - 10% оклада;

- нагрудным знаком РФ «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - 5% оклада.

6.8.2. Надбавки устанавливаются при качественном выполнении своих должностных обязанностей работникам НПП за наличие ученого звания:

-«Профессор»- 20% оклада;

-«Доцент»- 15% оклада.

6.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности могут устанавливаться педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые):

-молодым педагогическим работникам Университета в течение 3 лет после получения профессионального образования могут устанавливаться ежемесячные выплаты в размере 10 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 15% оклада;

-молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени могут устанавливаться ежемесячные выплаты в размере 15 % оклада.

6.10. Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

6.11. Ежемесячные надбавки на период выполнения отдельных видов работ в наиболее значимых сферах учебно-методической, научной и воспитательной деятельности:

6.11.2. За выполнение дополнительного объема работ, связанного с организацией и работой Ученого совета, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

-ученому секретарю Университета;

-ученому секретарю учебного подразделения.

Размер стимулирующей надбавки на учебный год устанавливается приказом ректора Университета.

6.11.3. За выполнение дополнительного объема работ, связанного с организацией и работой куратора учебной группы, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка. Размер стимулирующей надбавки на учебный год устанавливается приказом ректора Университета.

6.11.4 За дополнительные объемы работ по выполнению обязанностей заместителя декана по учебной, научной и воспитательной работе, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка. Размеры стимулирующих надбавок в процентном соотношении к окладу устанавливаются ежегодно приказом ректора Университета.

6.12. Иные стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты), стимулирующее качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, устанавливаются приказом ректора Университета. При назначении такой выплаты (надбавки, доплаты) указываются конкретные показатели качества выполненных работ или характеристики, являющиеся причиной её установления.

VII. Порядок рейтинговой системы оценки деятельности НПП в рамках эффективного контракта

7.1. Целью рейтинговой системы оценки деятельности НПП является стимулирование повышения качества образования в Университете. Основной задачей рейтинговой оценки деятельности являются стимулирование учебно-методической и воспитательной работы, научно-исследовательской деятельности, общественной работы и профессионального роста преподавателей и научных работников, способствующее повышению рейтинга учебных подразделений и Университета в целом.

7.2. Общие принципы проведения рейтинговой оценки деятельности:

7.2.1. Критерии и показатели рейтинговой оценки, стимулирующих деятельность преподавателей, научных работников и учебных подразделений ежегодно пересматриваются и утверждаются приказом ректора.

7.2.2. Рейтинговая оценка результатов деятельности преподавателей, научных работников проводится ежегодно – один раз год (в январе-феврале года, следующего за отчетным) по фактическим результатам деятельности за текущий календарный год.

7.2.3. В рейтинге участвуют НПП университета заключившие эффективный контракт (дополнительное соглашение к трудовому договору), прошедшие избрание по конкурсу и выборы на замещение соответствующей должности.

7.2.4. В случае, если работник в Университете имеет основное место работы и работу по совместительству, определение рейтинга проводится только по основному месту работы.

7.2.5. При проведении процедуры рейтинга преподавателей на учебное подразделение возлагается выполнение следующих функций:

- оказание содействия преподавателям в проведении самообследования и подготовке к рейтинговой оценке деятельности;
- проверка и подтверждение документов, представленных преподавателями для рейтинговой оценки деятельности;
- формирование банка исходных и рейтинговых показателей преподавателей.

7.3. Организация проведения рейтинговой оценки возлагается на учебно-методический отдел (УМО)/научно-исследовательская часть (НИЧ), в рамках возложенных функций:

- разработка и корректировка критериев и инструментария рейтинговой оценки, стимулирующих деятельность преподавателей, учебных подразделений;

-консультирование заведующих кафедрами, деканов факультетов, директора колледжа/филиала по заполнению рейтинговых форм;

-проверка, расчет и формирование данных рейтинга преподавателей/научных работников, кафедр, факультетов.

-подготовка аналитической и статистической информации руководству Университета.

7.4. Для организационного сопровождения рейтинговой системы оценки деятельности НПП создается Рейтинговая комиссия, ежегодно назначаемая приказом ректора. В состав Рейтинговой комиссии входят:

– ответственные за внедрение рейтинговой системы оценки деятельности НПП – курирующие проректора;

– ответственные за проверку, формирование, а также расчет показателей деятельности для формирования рейтинга НПП, – начальник УМО, начальник ОЛиА, , начальник ПЭО, главный научный сотрудник, директор ИДПО, начальник ОВР;

- отвечающие за сбор, генерацию и обратную связь университета и НПП в ходе применения настоящего Положения, – деканы факультетов (директора филиала, колледжа), председатель первичной профсоюзной организации работников.

7.5. Состав комиссии и Положение о комиссии ежегодно утверждаются приказом ректора Университета.

7.6. Сбор исходной информации в учебных/научных подразделениях за текущий календарный год осуществляется до 01 февраля следующего за текущим годом.

7.7. Рейтинговые формы заполняются и подписываются участвующими в рейтинге лично. Рейтинговые формы НПП должны быть заверены подписью вышестоящего руководителя.

7.8. Для подтверждения видов и объемов выполненных работ и расчета рейтинга участвующие в рейтинге обязаны предоставить материалы, подтверждающие обоснованность заполнения форм. Данные, представляемые в рейтинговых формах, должны соответствовать фактической информации преподавателя/научного работника и отчета кафедры. Ответственность за несоответствие предоставляемых данных несет преподаватель/научный работник, заведующий кафедрой, декан факультета/главный научный сотрудник.

7.9. Для обеспечения гласности и объективности информации, представляемой на основе рейтинга, рейтинговые формы размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета.

7.10. В срок до 15 февраля года, следующего за отчетным УМО/НИЧ согласовывают итоговые баллы по курируемым блокам и направляют сводные итоговые баллы в Рейтинговую комиссию.

7.11. Планово-экономический отдел в срок до 01 марта формирует проекты приказов на установление стимулирующих выплат.

7.12. В случае несогласия работника с итоговыми баллами и размерами стимулирующих начислений по эффективному контракту работник имеет право в срок до 25 марта года, следующего за отчетным, подать заявление в апелляционную комиссию Университета, которая создается приказом ректора.

Апелляционная комиссия должна рассмотреть заявления работников в течение одного календарного месяца. Решение апелляционной комиссии оформляется протоколом.

7.13. Стимулирующая выплата, устанавливаемая по результатам рейтинговой оценки деятельности НПП, назначается с 01 марта года, следующего за отчетным, и

выплачивается ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные Университетом сроки выплаты заработной платы.

7.14. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется как произведение цены балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость 1 балла за показатели эффективности деятельности устанавливается ежегодно приказом ректора.

7.15. Стимулирующие выплаты за достижения показателей оценки эффективности деятельности устанавливаются приказом ректора. Основанием для приказа ректора является протокол с итоговыми баллами.

7.16. Работнику, уволившемуся до истечения отчетного года, итоги по достижению показателей эффективности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

7.17. Работнику, уволившемуся в течение года, следующего за отчетным, ежемесячная стимулирующая выплата назначается в течение фактически отработанного времени.

7.18. В случае подписания эффективного контракта после 1 января с работником, уже состоящим в трудовых отношениях с Университетом по основному месту работы на 1 января этого года, при оценке показателей эффективности учитываются результаты деятельности с 01 января по 31 декабря года подписания эффективного контракта.

В случае подписания эффективного контракта после 1 января с работником, принимаемым на работу в Университет, показатели и значения показателей эффективности в год подписания устанавливаются за период с даты заключения контракта до 31 декабря пропорционально отработанному времени.

7.19. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным действующими нормативными актами Университета для соответствующей должности и настоящим Положением.

7.20. Результаты рейтинга НПР могут быть использованы при проведении конкурса и выборов НПР и принятии решений об оптимизации кадрового состава НПР, а также при принятии решения о разовом материальном стимулировании работников.

7.21. Рейтинговые формы преподавателей/научных работников хранятся в УМО/НИЧ в виде архива рейтинга в течение 5 лет.

VIII. Заключительные положения

8.1 Университет может вносить не противоречащие трудовому законодательству изменения и дополнения в настоящее Положение.

8.2. Изменения и дополнения настоящего Положения вносятся приказом ректора.