

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Арктический государственный агротехнологический университет»

Принято Ученым Советом  
ФГБОУ ВО АГАТУ  
Протокол № 59/7 от 04 мая 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ФГБОУ ВО АГАТУ  
В.И. Федоров  
«05» 05 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
В РАМКАХ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА РАБОТНИКАМ, ОТНОСЯЩИМСЯ К  
КАТЕГОРИИ АУП, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА  
АГАТУ**

Якутск-2026

## Оглавление

1. Общие положения .....	3
2. Показатели и критерии эффективности деятельности в рамках эффективного контракта .....	3
3. Порядок установления стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта	4
4. Размеры стимулирующей выплаты по эффективному контракту.....	5
5. Особые условия .....	6
6. Заключительные положения.....	6

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала (далее-работники) ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ в рамках эффективного контракта.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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»

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

- Уставом ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ;
- Коллективным договором между работниками и Университетом;
- Положением об оплате труда работников Университета.

1.3. Цель стимулирующих выплат — повышение мотивации сотрудников, поощрение за высокие результаты труда, инициативность и качественное выполнение должностных обязанностей.

1.4. Премии носят поощрительный характер и не являются гарантированной частью заработной платы.

1.5. В системе стимулирующих выплат участвуют только сотрудники, работающие в штате Университета по основной должности, с заключённым эффективным контрактом.

1.6. Внешние и внутренние совместители, а также сотрудники, работающие по гражданско-правовым договорам, не участвуют в данной системе стимулирования.

## **2. Показатели и критерии эффективности деятельности в рамках эффективного контракта**

2.1. В соглашение к трудовому договору (эффективный контракт) с работниками включаются показатели оценки эффективности деятельности. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

№	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл	Вес показателя, %
1	Качество выполнения должностных обязанностей	Соответствие выполненных задач стандартам, отсутствие ошибок, качество отчетов	30	30%
2	Соблюдение сроков выполнения задач	Выполнение задач в установленные сроки, минимальные задержки	30	30%
3	Инициативность и предложения по улучшению рабочих процессов	Активное участие в оптимизации процессов, внедрение новых идей	15	15%
4	Взаимодействие и командная работа	Эффективное сотрудничество с коллегами, помощь в решении общих задач	15	15%
5	Соблюдение трудовой дисциплины и посещаемость	Отсутствие необоснованных пропусков, соблюдение внутреннего распорядка	5	5 %
6	Обратная связь от руководства и коллег	Положительные отзывы, удовлетворенность работой сотрудника	5	5%
	Итого		100	100%

6.2. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников перечень критериев и показателей, установленный пунктом 2.1., может меняться с учетом мнения профкома работников АГАТУ.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта**

3.1. Стимулирующие выплаты назначаются по итогам отчетного периода (квартала) приказом ректора по представлениям руководителей структурных подразделений, согласованным курирующими проректорами, и выплачиваются единовременно не позднее 20 рабочих дней после утверждения результатов оценки.

3.2. Сбор и обработка информации об эффективности труда работников производится руководителями структурных подразделений.

3.3. В целях обеспечения достоверности и объективности оценки деятельности работника и разрешения спорных вопросов при установлении стимулирующих выплат создается комиссия, в состав которой входят проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, председатель профкома.

3.4. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением, основными задачами которой являются оценка результатов деятельности работников структурного подразделения и принятие решений о назначении стимулирующих выплат.

#### **4. Размеры стимулирующей выплаты по эффективному контракту**

4.1. Размер стимулирующей выплаты за достижение показателей оценки эффективности деятельности работников устанавливается ежегодно приказом ректора. Максимальный размер стимулирующей выплаты за отчетный период (квартал) определяется в размере до 30% от должностного оклада сотрудника, установленного трудовым договором.

4.2. В зависимости от финансового положения Университета размер стимулирующей выплаты может быть изменен. Соответствующие изменения утверждаются приказом ректора.

4.3. Размеры стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности деятельности вычисляются по следующим правилам:

4.3.1. Деятельность работника оценивается в соответствии с пунктом 2.1 Положения. Итоговые баллы передаются руководителями структурных подразделений комиссии на рассмотрение не позднее 10 числа после отчетного периода (квартала).

4.3.2. По каждому показателю устанавливается максимальный балл и вес, отражающий значимость критерия:

- Для каждого показателя эффективности работнику выставляется оценка от 0 до 100 баллов.

-Итоговый балл рассчитывается как сумма всех выставленных баллов по показателям.

- Максимально возможный итоговый балл равен 100.

4.3.3. Связь итогового балла с размером стимулирующей выплаты (премии):

90–100 баллов — 100% максимальной премии;

70–89 балла — 75% максимальной премии;

51–69 баллов — 50% максимальной премии;

• ниже 50 баллов — премия не назначается.

4.3.4. Конкретный размер премии (Р) рассчитывается пропорционально фактическому итоговому баллу по формуле:

$$P = X \times (Y \div 100)$$

X- максимальная премия (руб)

Y- набранный сотрудником балл из 100,

4.3.5. При неудовлетворительном выполнении показателей (ниже 50 баллов) стимулирующая выплата (премия) не назначается.

## **5. Особые условия**

5.1. Работник, принятый на работу в течение отчетного (премируемого) периода, получает стимулирующую выплату в размере, соразмерном отработанному времени, при условии выполнения показателей эффективности. При установлении показателей эффективности учитывается адаптация и обучение нового работника, а также объем выполненных им задач с момента приема на работу.

5.2. Максимальный размер стимулирующей выплаты для новых работников рассчитывается с учетом пропорциональной части отчетного периода и достигнутых результатов по установленным критериям.

5.3. Временное отсутствие работника по уважительным причинам (болезнь, ежегодный оплачиваемый отпуск, служебная командировка) учитывается при расчёте показателей эффективности пропорционально времени фактической работы в отчетном периоде. Показатели и баллы по критериям пересчитываются с учётом периода отсутствия, исключая дни отсутствия из расчётного времени.

5.4. Если суммарный период отсутствия превышает 30 календарных дней в отчетном периоде, размер стимулирующей выплаты может быть не назначен по решению руководства с учётом обстоятельств.

5.5. Отсутствие по неуважительным причинам (прогулы, несогласованные отпуска и т.п.) является основанием для снижения размера премии или её отмены.

5.6. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка в отношении премии, начисленной за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание:

-при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания размер ежемесячной премии снижается на 50 % от установленного размера в отчетном периоде наложения взыскания.

-при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора размер стимулирующей премии за отчетный период (квартал) не начисляется.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

6.2. Изменения к Регламенту разрабатываются при необходимости или исключения отдельных его частей. Допускается вносить не более пяти изменений и дополнений, после чего Положение подлежит пересмотру.