

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВПО «Башкирский ГАУ»)

Утверждаю  
Ректор ФГБОУ ВПО  
«Башкирский ГАУ»

\_\_\_\_\_ И.И. Габитов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

о стимулирующих выплатах  
(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников  
Университета)  
*(с изменениями на 01.10.2011 г.)*

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Университета

\_\_\_\_\_ В.А. Казадаев  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

ПРИНЯТО  
на заседании Ученого совета  
«27» октября 2011 г

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Общие положения.....	3
2	Виды стимулирующих выплат.....	3
3	Общие критерии оценки выполняемой работы. Основания для установления стимулирующих выплат .....	5
4	Порядок установления стимулирующих выплат .....	6
5	Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу Университета .....	9
6	Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания, спорта и туризма .....	10
7	Стимулирующие выплаты деканам, заместителям деканов и заведующим кафедрами.....	12
8	Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу .....	15
9	Стимулирующие выплаты работникам сферы научных исследований и разработок.....	16
10	Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу.....	17
11	Стимулирующие выплаты работникам учебно-научного центра .....	18
12	Стимулирующие выплаты работникам комбината питания.....	21
13	Стимулирующие выплаты работникам культуры .....	22
14	Заключительные положения.....	24

## **1 Общие положения**

1.1 Положение о стимулирующих выплатах разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (в редакции от 29.12.2010 г.);

– Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (в редакции от 02.02.2011 г.);

– Законом «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1 ст.30 (в редакции от 02.02.2011 г.);

– постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 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» (с изменениями от 17.12.2010 г.);

– постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.08 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации»;

– приказом 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 от 19.12.2008 г., 17.09.2010 г.);

– Уставом Университета;

– Коллективным договором Университета.

1.2 Настоящим Положением регулируется порядок установления стимулирующих выплат (далее надбавки и (или) доплаты) штатным работникам Университета.

1.3 Источниками стимулирующих выплат являются:

– средства федерального бюджета;

– средства, поступающие от приносящей доход деятельности;

– иные источники, не противоречащие действующему законодательству.

## **2 Виды стимулирующих выплат**

2.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

– выплаты, поощряющие работника за качественные результаты труда.

2.2 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;
- стимулирующие выплаты по итогам работы.

### ***2.3 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:***

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

– 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;

– 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 надбавки (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 надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы и причины ее установления.

### ***2.4 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ:***

1 Разовая стимулирующая выплата в связи с присвоением почетных званий работникам Университета:

– «Почетный профессор Башкирского государственного аграрного Университета»;

– «Почетный работник Башкирского государственного аграрного Университета»;

– «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации »;

– «Заслуженный деятель науки Российской Федерации »;

– «Заслуженный тренер Российской Федерации».

2 Разовая стимулирующая выплата в связи с награждением работников Университета:

– почетным знаком «За отличные успехи в работе»;

– нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

– иными почетными званиями и наградами, установленными Правительством РБ и государственными наградами Российской Федерации: знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей).

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

3 Разовая стимулирующая выплата за качество работы и высокий профессионализм:

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

– за качественное планирование и контроль в сфере финансово-хозяйственной деятельности, и бухгалтерский учет по итогам проверок контролирующих органов;

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

При назначении такой выплаты указываются конкретные выполняемые работы.

4 Стимулирующая выплата за материальную ответственность работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные **обязанности в размере 30% от должностного оклада.**

#### ***2.5 Стимулирующие выплаты по итогам работы.***

Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде поощрительных выплат разового характера (далее разовые поощрительные выплаты):

Разовые поощрительные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда.

Периодом, за который подводятся итоги, может быть месяц, квартал, год.

Источником финансирования разовых поощрительных выплат могут быть любые средства, формирующие фонд заработной платы согласно действующему Положению об оплате труда и не противоречащие действующему законодательству.

### **3 Общие критерии оценки выполняемой работы.**

#### **Основания для установления стимулирующих выплат**

3.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить выполняемую работу.

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

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

## **4 Порядок установления стимулирующих выплат**

**4.1 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаются только штатным работникам Университета по основной должности.**

**4.2 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаемые в Университете, не носят постоянного характера, устанавливаются на время (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.**

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

4.4 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

4.5 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут устанавливаться как в твердой сумме, так и с применением повышающих коэффициентов, предусмотренных действующим Положением об оплате труда.

4.6 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаются приказами ректора Университета.

**4.7 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.**

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

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

4.10 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.

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

4.12 При необходимости ректор запрашивает информацию из финансового отдела, выясняет дополнительные обстоятельства у руководителей структурных подразделений, у проректоров, курирующих эти подразделения, согласовывает решение о стимулирующих выплатах с проректором по финансам и экономике.

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

4.14 Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты конкретному работнику, либо полностью ее отменить при недобросовестном исполнении должностных обязанностей, некачественном и несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и(или) дополнительной работы.

4.15 Для отмены стимулирующей выплаты либо ее 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.

4.16 Разовая стимулирующая выплата не устанавливается работнику, имеющему дисциплинарное взыскание в текущем отчетном месяце.

4.17 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.

**4.18 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.**

**4.19 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.**

4.20 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.

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

4.22 Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются непосредственно ректором Университета. Приказы в отношении проректоров и главного бухгалтера составляются согласно распоряжению ректора проректору по финансам и экономике, начальнику финансового отдела.



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

4.24 Установление стимулирующих выплат отдельным категориям работников регулируется с учетом особенностей, предусмотренных разделами 5-12 настоящего Положения.

## **5 Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу Университета**

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

5.2 В настоящем разделе регулируются стимулирующие выплаты ассистентам, старшим преподавателям, доцентам, профессорам, не выполняющим функции заместителей деканов. Стимулирующие выплаты работникам, выполняющим функции заместителей деканов, а также деканам и заведующим кафедрами оговариваются в разделе 7 настоящего Положения.

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

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

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

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

**5.4 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.**

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

5.6 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;
- 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.

**5.7 Оценка деятельности ППС кафедры физического воспитания, спорта и туризма определяется на основании отдельного Положения. Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания, спорта и туризма оговариваются в разделе 6 настоящего Положения.**

5.8 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.

5.9 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.

5.10 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.

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

## **6 Стимулирующие выплаты работникам кафедры физического воспитания, спорта и туризма**

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

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

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

- надбавка 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, спорта и туризма;

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

6.3 Согласно Положению о рейтинговой оценке деятельности ППС кафедры физического воспитания, спорта и туризма 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.

6.4 Преподавателям и сотрудникам кафедры физического воспитания, спорта и туризма могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты по итогам соревнований:

- на усмотрение руководства университета по ходатайству заведующего кафедрой физического воспитания, спорта и туризма тренер преподаватель поощряется независимо от занятого места, при попадании в общекандный 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			
		3	4	5	6
1	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
5	Чемпионат Европы	4	3	2	по факту
6	Международный турнир	3	2	1	по факту
7	Кубок мира	1	0,8	0,7	по факту

1	2	3	4	5	6
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 Республики Башкортостан	3	2	1	обязательное

– за выполнение спортивных нормативов

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

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

6.5 В игровых видах спорта учитывается командный результат.

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

6.7 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.

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

## **7 Стимулирующие выплаты деканам, заместителям деканов и заведующим кафедрами**

**7.1 Стимулирующие выплаты деканам, заместителям деканов и заведующим кафедрами осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.**

7.2 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы **деканов факультетов**, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка, стимулирующая качественные результаты труда деканов в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы профессорско-преподавательского состава в сфере учебной, научно-методической и

воспитательной работы, установленная на основе **рейтинговой оценки деятельности ППС**;

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

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

7.3 Оценка педагогической деятельности **деканов** определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности ППС.

7.4 Оценка деятельности **деканов**, 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;

- 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.

7.5 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников из числа ППС, выполняющих функции **заместителей деканов факультетов**, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

– надбавка, стимулирующая качественные результаты труда профессорско-преподавательского состава, выполняющего функции **заместителей деканов** в сфере организации учебной, научно-методической и воспитательной работы (до 70% от стимулирующей надбавки к заработной плате декана с учетом надбавки, установленной на основе рейтинговой оценки деятельности деканов);

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

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

7.6 Оценка деятельности работников Университета из числа профессорско-преподавательского состава (ППС), выполняющих функции **заместителей деканов** определяется на основании действующего в Университете Положения о рейтинговой оценке деятельности ППС.

7.7 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты работы **заведующих кафедрами**, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

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

- надбавка 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**;

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

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

7.9 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;

- количество монографий;

- другие критерии оценки деятельности.

7.10 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.

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

7.12 Если переизбрание произошло в июне-июле текущего года, то в рейтинге заведующих кафедрами/деканов 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).

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

7.14 Вновь избранным заведующим кафедрами стимулирующая выплата, назначаемая по итогам рейтинговой оценки деятельности заведующих кафедрами, устанавливается в размере средней суммы за исключением случаев перевода с должности декана, когда стимулирующая выплата устанавливается индивидуально.

7.15 Вновь избранным деканам стимулирующая выплата по итогам рейтинговой оценки деятельности устанавливается индивидуально.

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

7.17 Служебная записка (представление) с информацией о вновь избранных (переизбранных) заведующих кафедрами/деканах доводится до финансового отдела заведующим учебно-методической частью.

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

## **8 Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу**

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

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

– надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда в сфере организации и обслуживания учебного процесса;

– надбавка за интенсивность и высокие результаты труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала в сфере организации и обслуживания учебного процесса, установленную на основе рейтинговой оценки деятельности учебно-вспомогательного персонала;

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

8.3 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.

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

## **9 Стимулирующие выплаты работникам сферы научных исследований и разработок**

**9.1 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.**

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

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

- надбавку 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**;

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

9.3 Надбавка 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.

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

9.5 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 освоении грантов;
- участие в конкурсах на получение грантов;
- другие критерии оценки деятельности.

9.6 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).

9.7 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.

9.8 Штатным научным работникам устанавливается стимулирующая доплата за ученую степень.

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

## **10 Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу**

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

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

- надбавка 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).

10.3 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.

10.4 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.

**10.5 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.**

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

## **11 Стимулирующие выплаты работникам учебно-научного центра**

**11.1 Стимулирующие выплаты работникам учебно-научного центра осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.**

**11.2 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников учебно-научного центра, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:**

– надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников учебно-научного центра в сфере организации и обслужи-

вания учебного и научного процесса, учебных и производственных практик, производственной сельскохозяйственной деятельности;

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

11.3 Оценка деятельности работников учебно-научного центра в сфере организации и обслуживания учебного и научного процесса, учебных и производственных практик, производственной сельскохозяйственной деятельности определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), реализации программ, производственных показателей учебно-научного центра.

11.4 Основными критериями оценки деятельности работников учебно-научного центра как **базы для студенческих практик и научных исследований** являются:

– количество проведенных учебных, производственных, преддипломных практик студентов;

– количество проведенных научных, научно-практических семинаров, конференций, симпозиумов, ученых советов;

– количество организованных опытных полей, делянок, участков, учебных полигонов, позволяющих заниматься научными исследованиями и учебными практиками, проводить курсы повышения квалификации;

– количество заложенных опытов.

11.5 Критериями оценки деятельности работников учебно-научного центра как **базы для студенческих практик и научных исследований** также являются:

*в растениеводстве*

– количество созданных перспективных сортов сельскохозяйственных культур и растений;

– соблюдение научно-обоснованных норм системы земледелия – структуры посевных площадей, севооборотов;

– сохранение и повышение почвенного плодородия;

– внедрение энергосберегающих прогрессивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур;

– применение безопасной системы защиты культурных растений от вредителей, болезней и сорняков, недопущение карантинных объектов;

– использование устойчивых к внешним факторам и болезням сортов сельскохозяйственных культур;

– своевременность, полнота и достоверность предоставляемой оперативной информации, установленных форм отчетности.

*в животноводстве:*

– увеличение поголовья скота, птицы и лошадей;

– обеспечение зооветеринарных требований содержания скота, в зависимости от физиологического состояния животных, половозрастных групп и способов содержания скота;

– реализация комплекса ветеринарных мероприятий, обеспечивающих сохранность поголовья сельскохозяйственных животных;

- организация зоотехнического учета;
  - ежемесячное составление и корректировка рационов кормления скота, в зависимости от физиологического состояния животных и половозрастных групп, с учетом используемых кормов и их качества;
  - организация учета молочной продуктивности коров;
  - недопущение снижения численности поголовья скота и птицы, производства продукции животноводства, продуктивности скота и птицы (надой молока на 1 корову, среднесуточный привес скота);
  - своевременность, полнота и достоверность предоставляемой оперативной информации, установленных форм отчетности.
- при эксплуатации машинно-тракторного парка:*
- оснащенность МТП современной сельскохозяйственной техникой и оборудованием, содержание МТП в технически исправном состоянии;
  - техническая готовность машинно-тракторного парка в периоды проведения сезонных полевых работ в соответствии с коэффициентом технической готовности;
  - высокие показатели выработки МТП по видам работ в расчете на единицу продукции;
  - реализация мероприятий по снижению эксплуатационных затрат на выполнение механизированных работ (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года);
  - организация учета потребления всех видов энергоресурсов, реализация мероприятий по их экономии (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года);
  - состояние производственных объектов инженерной инфраструктуры (машинные дворы, ремонтные мастерские, гаражи, склады ТСМ и другие объекты);
  - состояние охраны труда, соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности на объектах инженерной инфраструктуры и при эксплуатации сельскохозяйственной техники.

11.6 Основными критериями оценки деятельности работников учебно-научного центра **в сфере сельскохозяйственного производства** являются:

- качественное проведение посевных кампаний с соблюдением агротехнологии;
- своевременный уход за всходами сельскохозяйственных растений и культур (подкормка, полив, прополка и другие необходимые технологические мероприятия);
- увеличение удельного веса элитных семян в производственных посевах;
- качественное проведение уборочных кампаний в оптимально сжатые сроки с соблюдением технологии;
- качественная подготовка сельскохозяйственных животных к зимовке, заготовка кормов, в том числе.

11.7 По итогам перечисленных в п.11.6 мероприятий, технологических этапов производства сельскохозяйственной продукции, работникам учебно-научного центра, которые непосредственно в них участвуют, могут быть установлены разовые стимулирующие выплаты.

11.8 Стимулирующая выплата по итогам работы может устанавливаться работникам учебно-научного центра:

- в случае безубыточной деятельности учебно-научного центра по результатам года;
- за экономию энергоносителей;
- внедрение ресурсосберегающих технологий.

11.9 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.

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

## **12 Стимулирующие выплаты работникам комбината питания**

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

12.2 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда **работников комбината питания**, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников комбината питания в сфере общественного питания и обслуживания обучающихся и работников Университета;
- стимулирующая выплата по итогам работы (за период или конкретную работу).

12.3 Оценка деятельности работников комбината питания в сфере общественного питания и обслуживания обучающихся студентов и работников Университета определяется на основании результатов уставной деятельности Университета, результатов (итогов) проводимых в Университете мероприятий (кампаний), реализации программ, производственных показателей комбината питания.

12.4 Основными критериями оценки деятельности для **работников комбината питания** 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.

12.5 Стимулирующая выплата по итогам работы может устанавливаться работникам комбината питания в случае безубыточной деятельности комбината питания по результатам года.

12.6 В случае **обеспечения дополнительных источников дохода от оказания услуг общественного питания** для физических и юридических лиц на основе договоров непосредственно участвующим в этом работникам комбината питания могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты согласно утвержденным сметам.

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

### **13 Стимулирующие выплаты работникам культуры**

**13.1 Стимулирующие выплаты работникам центра эстетического воспитания.**

**13.1.1 Стимулирующие выплаты работникам центра эстетического воспитания осуществляются при условии устойчивого финансового положения Университета и достаточности средств на счетах, в том числе, от приносящей доход деятельности.**

13.1.2 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда **работников центра эстетического воспитания**, им могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

– надбавка по должности, стимулирующая качественные результаты труда работников центра эстетического воспитания в сфере эстетического воспитания обучающихся и работников Университета;

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

13.1.3 Оценка деятельности работников центра эстетического воспитания 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.

13.1.4 Основными критериями оценки деятельности для **работников центра эстетического воспитания** 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, республиканских, 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.; группа ландшафтного дизайна – 10 чел.;

– количество выпускников центра эстетического воспитания, получивших дипломы;

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

– другие критерии оценки.

13.1.5 Руководителям кружков ЦЭВ могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты по итогам фестивалей, смотров, конкурсов:

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

13.1.6 При присвоении звания «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник культуры РБ» работникам центра эстетического воспитания может устанавливаться разовая стимулирующая выплата.

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

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

## 13.2 Стимулирующие выплаты работникам библиотеки

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

13.2.2 В целях стимулирования качественных результатов и поощрения за интенсивность и высокие результаты труда работников библиотеки, им

могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

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

13.2.3 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.

13.2.4 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.

13.2.5 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.

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

## **14 Заключительные положения**

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

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