

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

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»

ПРИНЯТО НА
ЗАСЕДАНИИ
УЧЁНОГО СОВЕТА

Протокол № 9
«21» апреля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:
РЕКТОР ФГБОУ ВО
Брянский ГАУ

Н.М.Белоус

«21» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
работников ФГБОУ ВО Брянский ГАУ
И.Г. Высоцкий
«21» апреля 2022 г.

Брянская область
2022

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный аграрный университет» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г № 273 –ФЗ (с изменениями), 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» с учетом изменений и дополнений, иными нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (с приказами от 29.12.2007г.№818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», инструктивными и информационными материалами Минсельхоза России, Уставом Университета.

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование добросовестного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Университета, его структурных подразделений (филиалов).

1.3 Данное Положение Университета определяет источники формирования фонда оплаты труда.

1.4 Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5 Университет в соответствии с действующим законодательством в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются,

1.6. Месячная заработная плата работника(должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), выплачиваемая при условии полностью отработанного за этот период нормы рабочего времени и добросовестного выполнения трудовых обязанностей, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается :

за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

за счет целевых субсидий;

за счет средств от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, за счет следующих источников:

Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ);

Целевых субсидий;

Средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками государственных контрактов, оказания платных

образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

2.1.4. Ректор университета в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России (приложение № 1,2,3,4) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.7. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих

коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.11. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и устанавливаются минимальные размеры по оплате труда по аналогии с имеющимися должностями (утверждается ректором).

2.1.12. Положением предусматривается возможность установления работникам персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается приказом ректора.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3. В университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

доплата до минимального размера оплаты труда;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу в выходные праздничные дни.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. В университете проводят оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Помимо этого на стимулирование работников может использоваться экономия фонда оплаты труда и средства, от приносящей доход деятельности.

2.3.2. В целях поощрения работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты с учётом перечня показателей стимулирования работников за количество и качество труда. (Приложение №5)

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в пределах субсидий на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя (проректора, советника при ректорате), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения (директора института, декана факультета), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.3.7. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей

надбавки (доплаты), либо полностью отменить её выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы, нарушение правил внутреннего распорядка (продолжительности ежедневной работы) и др. основаниям. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры. Снятие доплат, как и их назначение, оформляется по Университету приказом.

III. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров(заместителей руководителя, советника при ректорате) и главного бухгалтера

3.1 Заработная плата ректора Университета определяется трудовым договором от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников Университета. Размер должностного оклада ректора университета устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583(в редакции от 28.01.2013 № 55).

Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы работников Университета для расчета оклада ректора устанавливается учредителем.

3.2. Должностные оклады проректоров (заместителей руководителя, советника при ректорате) и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

3.3.С учетом условий труда ректора и его проректорам (заместителям, советнику при ректорате), главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.4. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.5. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3.6. Проректорам (заместителям руководителя, советнику при ректорате), главному бухгалтеру учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителей учреждений в

сфере зоны ответственности проректоров (заместителей руководителя, советника при ректорате), главного бухгалтера.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором.

4.2. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Особенности формирования штатного расписания:

В учреждении предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала .

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов (установлено планом мероприятий («дорожная карта») структурных изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки в отношении образовательных учреждений подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации от 3 июня 2014года). Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю за ставку. Должностной оклад директора института, декана факультета, заведующего кафедрой устанавливается с учетом ведения ими учебной нагрузки в объёме, утверждённом приказом ректора.

К профессорско- преподавательским относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с приложением №2

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством

4.4.1 Оплата труда работников института дополнительного профессионального образования производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России № 217н от 05мая 2008г, №247н от 29 мая 2008г .Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением №1,2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера настоящего Положения распространяются и на работников института ДПО .

4.4.2 Особенности оплаты труда работников среднего профессионального образования :

Оплата труда преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Размеры должностных окладов преподавателей устанавливаются в соответствии с приложением №4

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 № 603 и приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов, для руководящих работников за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего отделением и других работников - 720 часов в год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.5 Труд рабочих строительных профессий, занятых текущим и капитальным ремонтом зданий и сооружений оплачивается по нарядам на сдельную работу.

Работников столовой заработная плата состоит из тарифной ставки и доплаты от объема реализованной продукции.

Для прочего обслуживающего персонала может применяться метод коллективного подряда (слесарь-электрик, электромонтеры, слесарь-сантехник). Заработная плата каждого работающего состоит из тарифной ставки и приработка по оценке трудового вклада работника в общие результаты коллектива по КТУ.

Водителям и трактористам предусмотрена ежемесячная надбавка за классность в размере: -2-класса -10% ; 1-класса-25% водителю, трактористу-20% к установленному окладу.

4.6 Как одна из форм оплаты труда в Университете может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

Как правило, используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг. В Университете применяются типовые формы договоров, утвержденные приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки.

Договора могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала, а также с лицами, не состоящими в штате Университета.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета: учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

4.7 Помимо компенсационных и стимулирующих выплат в Университете предполагается выплата материальной помощи в качестве социальных выплат.

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных окладов
по занимаемым должностям
руководителей, специалистов и служащих
ФГБОУ ВО Брянский ГАУ

Группа	Базовый оклад	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.	Новый должностной оклад, увеличенный на 3 процента, руб.
1	8461	1	1,0000	8461	8715
		2	1,0256	8678	8939
2	9221	1	1,0000	9221	9498
		2	1,0352	9546	9833
		3	1,0823	9980	10280
		4	1,1294	10414	10727
		5	1,1764	10848	11174
3	10305	1	1,0000	10305	10615
		2	1,1052	11390	11732
		3	1,2631	13017	13408
		4	1,4210	14644	15084
		5	1,5789	16271	16760
4	13559	1	1,0000	13559	13966
		2	1,1600	15729	16201
		3	1,3200	17898	18435
		4	1,4800	20068	20670
		5	1,6400	22237	22905
		6	1,8000	24407	25140

Размеры должностных окладов
по занимаемым должностям
профессорско-преподавательского состава
Профессиональная квалификационная группа для профессорско-преподавательского состава, научных работников ФГБОУ ВО Брянский ГАУ
в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент по квалификационному уровню	Должностной оклад по квалификационному уровню, руб.	Новый должностной оклад, увеличенный на 3 процента, руб.
1	2	3	4	5	6
Первый квалификационный уровень		17 700			
1.	Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу, младший научный сотрудник, научный сотрудник		1,0000	17 700	18 231
2.	Ассистент, преподаватель, младший научный сотрудник, научный сотрудник, имеющие учёную степень кандидата наук		1,1694	20 700	21 321
Второй квалификационный уровень		17 700			
3.	Старший преподаватель, старший научный сотрудник без ученой степени		1,1694	20 700	21 321
4.	Старший преподаватель, старший научный сотрудник, имеющий учёную степень кандидата наук; учёную степень доктора наук		1,3389	23 700	24 411
			1,5649	27 700	28 531
Третий квалификационный уровень		17 700			
5.	Доцент		1,4124	25 000	25 750
6.	Доцент, руководитель научно-исследовательским центром (лабораторией), имеющий учёную степень кандидата наук		1,5819	28 000	28 840
7.	Доцент, руководитель научно-исследовательским центром (лабораторией), имеющий учёную степень доктора наук		1,8079	32 000	32 960

1		2	3	4	5
Четвертый квалификационный уровень		17 700			
8.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук		2,0338	36 000	37080
9.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук		2,2598	40 000	41200
Пятый квалификационный уровень		17 700			
10.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук		2,3728	42 000	43260
11.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук		2,5988	46 000	47380
Шестой квалификационный уровень		17 700			
12.	Декан факультета (директор института) при среднегодовой численности обучающихся:*				
13.	До 350 человек, к.н.		2,7683	49 000	50 470
14.	д.н.		2,9943	53 000	54 590
15.	До 500 человек, к. н.		2,9378	52 000	53 560
16.	д.н.		3,1638	56 000	57 680
17.	Свыше 500 человек, к. н.		3,1355	55 500	57 165
	д.н.		3,3615	59 500	61 285

* Декан факультета (директор института) при среднегодовой численности (приведенный контингент) обучающихся студентов.

**Размеры оплаты труда
общеотраслевых профессий рабочих
ФГБОУ ВО Брянский ГАУ**

Перечень профессий рабочих*	Коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента, руб.	Новый должностной оклад, увеличенный на 3 процента, руб.
Минимальный оклад			
С 1 квалификационным разрядом	1,0000	8136	8381
С 2 квалификационным разрядом	1,0341	8353	8604
С 3 квалификационным разрядом	1,0682	8570	8828
С 4 квалификационным разрядом	1,1023	8787	9051
С 5 квалификационным разрядом	1,1066	9004	9275
С 6 квалификационным разрядом	1,1364	9221	9498

* В зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников университета

**Размеры должностных окладов
для педагогических работников (СПО)
ФГБОУ ВО Брянский ГАУ**

Профессиональная квалификационная группа для педагогических
работников (СПО)

Наименование должностей	Базовый оклад ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент по квалификационному уровню	Должностной оклад по квалификационному уровню, руб.	Новый должностной оклад, увеличенный на 3 процента, руб.
Первый квалификационный уровень	13000	1,0000	13000	13390
Второй квалификационный уровень	13000	1,0385	13500	13905
Третий квалификационный уровень	13000	1,0769	14000	14420
Четвёртый квалификационный уровень	13000	1,1615	15100	15553
Преподаватель с высшим образованием (без аттестации)	15100	1,0000	15100	15553
Преподаватель, соответствующий занимаемой должности	15100	1,0331	15600	16068
Преподаватель, имеющий первую категорию	15100	1,1059	16700	17201
Преподаватель, имеющий высшую категорию	15100	1,1920	18000	18540

Виды

стимулирующих надбавок (доплат) работникам Университета, устанавливаемых на определенный срок (разовые) или на постоянной основе.

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты труда;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- надбавка за интенсивность работы в должности директора института (декана факультета), а также при исполнении обязанностей декана;
- надбавка за интенсивность работы по исполнению обязанностей заместителя декана- 30% от оклада;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- классное руководство (кураторство) ; (СПО)
заведование лабораториями, руководство методическим объединением (СПО)
- заведование кабинетами (СПО)
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских конкурсах и олимпиадах;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг и выполнении хоздоговорных НИР, целевых программ ;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и сотрудников;
- качество подготовки образовательных программ в связи с лицензированием, аккредитацией и открытием новых профилей;
- интенсивность работы по целевому приему;
- интенсивность работы при проведении профориентационных мероприятий;

- интенсивность работы по оказанию помощи в трудоустройстве выпускников;
- научное руководство, своевременная качественная подготовка научных кадров;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- за высокий уровень посещаемости занятий студентами;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- количество лицензий на право использования изобретений;
- количество патентов по результатам научной, научно-технической деятельности;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника.

2.Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;
- надбавка за почетные звания «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 5000 руб.;
- надбавка за звание «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник агропромышленного комплекса России», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», « За развитие научно-исследовательской работы студентов» - 3000 руб.;
- надбавка за почетные звания «Заслуженный ученый Брянской области», «Заслуженный работник сельского хозяйства Брянской области», «Заслуженный изобретатель Брянской области» и другие почетные звания регионального значения – 1500 руб.

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

- надбавка за звание «Почетный профессор Брянской ГСХА» - 1000 руб.;
- надбавка за медаль «За добросовестный труд» - 500 руб.
- надбавка работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности до 30% от должностного оклада по согласованию с главным бухгалтером Университета.

иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника.

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Критерии оценки эффективности учебно-научной деятельности ППС ФГБОУ ВО Брянский ГАУ для определения рейтинга за 2022 год*

№ п/п	Оценочные критерии	Единица измерения	Балл за единицу	Подтверждающий документ	Примечание
1.	Оценка показателей достигнутой квалификации (работающего в вузе на штатной основе)				
1.1	Присуждение ученой степени доктора наук		20	Размещение информации на официальном сайте университета в разделе «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав»	
1.2	Присуждение ученой степени кандидата наук		10		
1.3	Присуждение ученого звания профессора		20		
1.4	Присуждение ученого звания доцента		10		
1.5	Присвоение спортивного звания мастера спорта		20		
1.6	Присвоение спортивного разряда кандидат в мастера спорта		10		
1.7	Прохождение профессиональной переподготовки (за свой счет на базе иных организаций)		10		
2.	Учебная работа				
2.1	Проведение лекций, мастер-классов, учебно-методических семинаров в режиме оп-	мероприятие	35	Приказ на проведение мероприятия	Фото, видеоматериал, представлен

	line (с обязательным приглашением членов Ассоциации аграрных ВУЗов ЦФО или при сетевой форме реализации образовательных программ с подключением обучающихся другой ОО)				ный на сайте вуза
2.2	Размещение видео-записи лекции, семинарского занятия на канале университета со ссылкой на странице курса в ЭИОС <i>Видеозапись должна соответствовать установленным требованиям.</i>	час	20	Страница в ЭИОС (формирование банка off-line лекций)	Расчёт производится пропорционально длительности и ролика (1 час = 60 минут) В расчет принимается не более 3 часов
2.3	Средний балл по преподаваемым дисциплинам (экзаменатор):	-	-	Результаты зимней и летней экзаменационных сессий 2021-2022 учебного года, копии экзаменационных и зачетных ведомостей	Для обучающихся очной формы обучения по программам специалитета и бакалавриата по состоянию на момент рассмотрения результатов промежуточной аттестации на Ученом совете университета
	- 4,51 и выше	балл	10		
	- 4,0 – 4,5	балл	5		

2.4	Руководство основной профессиональной образовательной программой (ОПОП), подлежащей государственной аккредитации, профессионально-общественной аккредитации в текущем году: а) специалитет б) бакалавриат в) магистратура	шт.	100 80 60	Свидетельство об аккредитации	За 2022 год
2.5	Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей, с ее последующим внедрением	шт.	5	Заявка и акт о внедрении	Очная форма обучения (выпуск 2022 г.)
3.	Учебно-методическая работа				
3.1	Учебник, изданный в центральном издательстве <i>(издаваемый впервые, объем – более 10 печатных листов)</i> для программ ВО	шт.	100	копия	Баллы распределяются с учетом долевого участия
3.2	Учебное пособие (практикум), изданный в центральном издательстве <i>(издаваемый впервые, объем – более 5 печатных листов)</i> для программ ВО	шт.	50	копия	
3.3	Внутривузовские издания: учебники, учебные пособия, учебно-методические указания, и другие издания <i>(издаваемые впервые, размещенные на сайте, объем не менее 2 и не более 6 печатных листов)</i>	печ. лист	7	копия	

3.4	Рецензирование учебников, учебных пособий	шт.	2	копия	-
4.	Научная работа				
4.1	Абсолютный прирост индекса Хирша а) от 1 до 5 б) от 6 до 10 в) от 11 до 15 г) от 16 до 20 д) от 21 до 25 е) от 26 до 30 ж) от 31 до 35 з) от 36-до 40 и) от 41 до 45 к) от 46 до 50	ед.	а) 2 б) 4 в) 6 г) 8 д) 10 е) 12 ж) 14 з) 16 и) 18 к) 20	База данных elibrary.ru;	Баллы начисляются за каждую единицу прироста в течение 2022 года для лиц, у которых самоцитирование не превышает 20%.
4.2	Привлечение средств на выполнение НИР и ОКР свыше установленного критериального показателя (90 тыс. руб. на ставку)	1 тыс. руб. сверх плана	1	Внешние хоздоговора кафедры (за исключением договоров центра коллективного пользования)	За 2022 г.
4.3.	Статья в российском или зарубежном журнале, индексируемым Web of Science и/или Scopus - Q1 - Q2 -Q3 -Q4	шт.	200 180 140 100	База данных Scopus – http://scopus.com и elibrary.ru Копии при отсутствии в базах	В соответствии и с долевым участием за 2022 г.
4.4	Статья, включенная в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией России входящих в ядро РИНЦ	шт.	70		
4.5	Статья, включенная в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных	шт.	50		

	Высшей аттестационной комиссией России				
4.6.	Статья в журнале «Вестник Брянской ГСХА»	шт.	25		
4.7	Статья в РИНЦ	шт.	5		
4.8	Получено патентов на изобретение, способ, селекционные достижения	шт.	20	копии	
4.9	Получено патентов на полезные модели, авторских свидетельств	шт.	10		
4.10	Монографии, изданные в центральном издательстве (издаваемые впервые, объем - более 10 печатных листов)	шт.	100	копия	При наличии ISBN/баллы распределяются с учетом долевого участия
4.11	Рецензирование монографий, статей в Вестнике БГСХА и т.д.	шт.	2	копия	
4.12	Редактирование сборников трудов и материалов конференций	печ. лист	3	копия	
4.13	Количество цитирований статей в изданиях, индексируемых Web of Science и/или Scopus	шт.	3	Базы данных Web of Science и/или Scopus	Учитываются цитирования публикаций сотрудников университета, изданные за последние 5 лет Баллы распределяются с учетом долевого участия
4.14	Количество цитирований статей в журналах, рекомендованных ВАК	шт.	2	База данных elibrary.ru	
4.15	Количество цитирований статей в журнале «Вестник Брянской ГСХА»	шт.	1	База данных elibrary.ru	

* - Баллы внутренних совместителей учитываются в рейтинге кафедр и институтов исходя из их доли учебной нагрузки на кафедре.

*По решению Ученого совета Университета могут вноситься изменения в оценочные критерии рейтинга.

3.В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премии (поощрительные выплаты) разового характера.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Предельным размером премия не ограничена.