

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**ПРИКАЗ**

Самара

№ 342 - ОВ

«30» июня 2021 года

1. Утвердить принятое Ученым Советом Университета Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет» и ввести его в действие с 01.09.2021 года.

Основание: протокол Ученого совета № 17 от «30» июня 2021 г.

2. Утвердить принятое Ученым Советом Университета Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет» и ввести его в действие с 01.09.2021 года.

Основание: протокол Ученого совета № 17 от «30» июня 2021 г.

3. Утвердить принятое Ученым Советом Университета Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет» и ввести его в действие с 01.09.2021 года

Основание: протокол Ученого совета № 17 от «30» июня 2021 г.

4. Признать утратившими силу Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет» и Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденные приказом ректора №349-ОВ от 30.09.2008 года ( с изменениями и дополнениями).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



С.И.Ашмарина

Министерство науки и высшего  
образования Российской Федерации

федеральное государственное  
автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Самарский государственный  
экономический университет»

ПРИНЯТО

решением Ученого совета  
ФГАОУ ВО СГЭУ  
протокол № 17 от 30 июня 2021 г.

Ректор  С.И. Ашмарина

Приказ № ~~30~~ от «30» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет»

#### 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021), иными нормативно-правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Уставом ФГАОУ ВО «СГЭУ» (Далее - Университет) и коллективным договором в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся надбавки, направленные на стимулирование работника к качественному выполнению работы, а также премии как поощрение за выполненную работу.

#### 2. Источники выплат стимулирующих выплат

2.1. На стимулирующие выплаты направляются средства, предусмотренные на оплату труда и формируемые за счет средств субсидий из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства).

#### 3. Порядок установления стимулирующих надбавок

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в Университете приказами ректора и

максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.

3.3. Ректор имеет право самостоятельно или на основании служебной записки руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату.

3.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидий из федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры.

3.5. При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда размер надбавки может меняться.

3.6. Размеры стимулирующих надбавок работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научным работникам и педагогам среднего профессионального образования за выполнение конкретных критериев утверждаются приказом ректора Университета и могут быть изменены не чаще, чем два раза в год.

3.7. Для определения размеров стимулирующих выплат может использоваться коэффициент.

#### **4. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)**

4.1. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки является служебная записка/представление руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному работнику или группе работников Университета, с резолюцией ректора, либо служебное поручение ректора, либо иные документы.

4.2. Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором Университета.

4.3. Виды стимулирующих надбавок, устанавливаемых в Университете:

- за интенсивность труда;
- за высокий профессионализм и качество работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за особо важные, сложные и срочные работы;
- за особые заслуги перед Университетом;
- за успешную работу по привлечению внебюджетных средств;
- за вклад в обеспечение эффективной работы Университета;
- за вклад в реализацию воспитательной работы;
- за выполнение функций классного руководителя;
- за нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», за почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» (в размере, определяемом приказом ректора) устанавливается на основании представления соответствующего документа приказом ректора Университета. Устанавливается штатным работникам Университета (основная работа);
- за почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» (в размере, определяемом приказом ректора). Устанавливается штатным работникам Университета (основная работа);
- за почетные звания: «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный» (в размере, определяемом приказом ректора). Устанавливается штатным работникам Университета (основная работа) (при наличии двух и более почетных званий

стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований);

- за звания: «Почетный ректор университета», «Почетный профессор университета», «Почетный работник университета» (в размере, определяемом приказом ректора). Устанавливается штатным работникам Университета (основная работа) (при наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований);
- за стаж работы в Университете свыше 10 лет в размере 15% должностного оклада, но не более 3 000 руб.; за стаж работы в Университете свыше 20 лет в размере 30% должностного оклада, но не более 3 000 руб. Устанавливается штатным работникам Университета (основная работа);
- за классность водителям, в размерах: за 1 класс - 15% должностного оклада, за 2 класс - 10% должностного оклада;
- иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность работы и (или) качество выполняемой работы.

4.4. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться на любой срок либо бессрочно по решению ректора.

4.5. Кроме перечисленных в настоящем разделе видов стимулирующих надбавок, в Университете могут быть установлены надбавки работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научным работникам и педагогам среднего профессионального образования за:

- размещение электронного учебного курса в системе управления обучением СГЭУ;
  - вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science);
  - вклад в публикационную активность (РИНЦ);
  - вклад в публикационную активность (ВАК);
  - вклад в воспитательную работу университета;
  - вклад в развитие студенческой науки;
- а также Мотивационная надбавка.

4.6. Основанием для выплаты работнику из числа профессорско-преподавательского состава, научному работнику либо педагогу среднего профессионального образования надбавок, перечисленных в п 4.5 (кроме мотивационной надбавки), является протокол заседания комиссий, осуществляющих оценку выполнения показателей и критериев эффективности деятельности и наличия условий для установления стимулирующих выплат НПП/ПР в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

## **5. Критерии оценки эффективности труда работников, являющиеся основаниями для установления стимулирующих надбавок**

5.1. Критериями установления стимулирующих надбавок могут являться:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университета, обеспечения безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета.

5.2. Стимулирующие надбавки работникам Университета выплачиваются на условиях, предусмотренных трудовым договором.

5.3. Критерии эффективности деятельности и условия получения надбавок работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и педагогами среднего профессионального образования устанавливаются приказом ректора и могут быть

изменены не чаще, чем два раза в год.

## **6. Виды премий (поощрительных выплат)**

6.1. Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Университета в целом;
- премий разового характера.

## **7. Критерии оценки эффективности труда работников, являющиеся основаниями для премирования**

7.1. Критериями премирования в Университете являются:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, осуществляющих с эксплуатационное, инженерное и хозяйственное обслуживанием, административные, финансово-экономические, социальные, кадровые, бухгалтерские и другими процессы управления Университетом, обеспечение безопасности Университета, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, другие процессы, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных мероприятий), связанных с уставной деятельностью Университета;
- своевременная подготовка и издание монографий, учебников и учебно-методических материалов;
- качественная подготовка и написание монографий, учебников и учебно-методических материалов;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы 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, вариантов домашних заданий, и других форм практической подготовки;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение основной и иной уставной деятельности Университета;
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- в связи с юбилейными датами (в соответствии с Коллективным договором);
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);
- своевременное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- качественное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;
- интенсивность работы в содействии обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов и докторантов);
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров;
- качественное выполнение положений коллективного договора;
- критерии оценки работы основного персонала и проректоров и главного бухгалтера, предлагаемые Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

7.2. Оценка качества работы работников может проводиться в соответствии с показателями и критериями качества, устанавливаемыми приказом ректора.

7.3. Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие критерии оценки эффективности труда работников.

7.4. Критерии оценки эффективности деятельности и условия получения премий работниками из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками и педагогами среднего профессионального образования устанавливаются приказом ректора и могут быть изменены не чаще, чем два раза в год.

## **8. Порядок установления и выплаты премий**

8.1. Премии устанавливаются приказом ректора Университета по основаниям и критериям, перечисленным в разделе «Критерии оценки эффективности труда работников, являющиеся основаниями для премирования».

8.2. Основанием для издания приказа о выплате работнику премии разового характера является служебная записка руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников Университета, с резолюцией ректора, либо служебное поручение ректора, либо иные документы.

8.3. Размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

8.4. Основанием для издания приказа о выплате работнику из числа профессорско-преподавательского состава, научному работнику либо педагогу среднего профессионального образования премии разового характера согласно критериям эффективности деятельности, утвержденным в установленном порядке, является протокол заседания комиссий, осуществляющих оценку выполнения показателей и критериев эффективности деятельности и наличия условий для установления стимулирующих выплат НПП/ПР в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

## **9. Особенности установления стимулирующих выплат в отдельных структурных подразделениях**

9.1. В структурном подразделении, осуществляющим деятельность на принципах

самоокупаемости, может быть разработано локальное Положение о порядке установления стимулирующих выплат соответствующего структурного подразделения. Положение должно быть утверждено приказом ректора Университета с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников Университета. Положение о порядке установления стимулирующих выплат соответствующего структурного подразделения не должно противоречить принципам, правилам установления стимулирующих выплат и содержанию, установленным в настоящем Положении.

9.2. Фонд для выплаты стимулирующих надбавок вышеуказанных структурных подразделений формируется за счет внебюджетных (собственных) средств и в пределах утвержденной ректором Университета сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности.

9.3. Руководители структурных подразделений несут всю полноту ответственности за целевое использование выделенных на эти цели средств.

### 10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение может быть изменено, дополнено, отменено по решению Ученого Совета Университета с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников СГЭУ. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, решение об его отмене утверждаются приказом ректора Университета.

#### РАЗРАБОТАНО:

Начальник планово-финансового  
управления

  
(подпись)

Ю.В.Золотовицкая

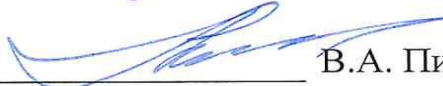
#### СОГЛАСОВАНО:

Проректор по административной  
работе

  
(подпись)

Е.А. Кандрашина

Проректор по учебной и  
воспитательной работе

  
(подпись)

В.А. Пискунов

Проректор по научной работе и  
инновационному развитию

  
(подпись)

М.С.Гусева

Начальник правового управления

  
(подпись)

Ю.В. Гришина

Начальник управления кадров

  
(подпись)

О.Н. Ломовицкая

#### МНЕНИЕ

Профсоюзной организации  
сотрудников СГЭУ

УЧТЕНО

(протокол от 30.06.2011)

Председатель

Профсоюзной организации  
сотрудников СГЭУ



/Е.С.Мост/