

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

**ПРИКАЗ**

Самара

№ 416-ОВ

« 28 » февраля 2022 года

1. Утвердить Порядок установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет», принятый решением Ученого совета от 28.02.2022 года, протокол № 6 и ввести в действие с 01.09.2022 года.
2. Считать утратившим силу с 01.09.2022 года Порядок установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет», принятый решением Ученого совета от 30.06.2021 года, протокол №17, утвержденный приказом №343-ОВ от 30.06.2021 года.
3. Изложить Приложение 1 к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденному приказом №342-ОВ от 30.06.2021 года, с изменениями, утвержденными приказом №724-ОВ от 20.12.2021 года, в следующей редакции, принятой решением Ученого совета от 28.02.2022г., протокол №6 и ввести в действие с 01.03.2022г.

4. Изложить п.4.5. Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденного приказом №342-ОВ от 30.06.2021 года, в следующей редакции, принятой решением Ученого совета от 28.02.2022г., протокол №6 с 01.09.2022г.

«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:

- вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science);
- вклад в публикационную активность (РИНЦ);
- вклад в публикационную активность (ВАК);
- научное руководство публикациями обучающихся;
- вклад в организацию эффективной работы кафедры;
- вклад в организацию эффективной работы института/факультета СППО, а также Мотивационная надбавка».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио ректора




Е.А.Кандрашина

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 № 6 от 28.02.2022 г.

Врио ректора   
Е.А.Кандрашина

Приказ № 116-08 от 28.02.2022 г.

**Порядок установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет»**

**1. Общие положения.**

1.1. Порядок установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет» (далее – Порядок) определяет регламент и условия установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников (далее – ПР) в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет» (далее – Университет), размеры стимулирующих выплат, а также регламент работы Комиссии по оценке наличия условий для установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников.

1.2. Настоящий Порядок распространяет свое действие на следующих работников Университета:

- работники из числа профессорско-преподавательского состава, реализующие образовательные программы высшего образования;
- заведующие кафедрами филиала/институтов/факультета СППО/Центра гуманитарного образования;

- директора институтов;

- деканы факультетов.

1.3. Наименования выплат определены Положением о порядке установления стимулирующих выплат федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет». Показатели и критерии эффективности деятельности работников и размер выплат в соответствии с условиями установления выплат определены Приложением 1 к настоящему Порядку.

1.4. Условием для установления стимулирующих выплат отдельным категориям ПР является выполнение показателей и критериев эффективности деятельности, подтвержденное в соответствии с настоящим Порядком.

1.4. Основные термины и понятия:

e-library – российский информационно-аналитический портал, электронная библиотека научных публикаций.

DOI - Цифровой идентификатор объекта (англ. digital object identifier, сокр. DOI), предназначенный для обозначения объектов информационной деятельности.

Активный DOI – идентификатор, прошедший проверку в системе <https://www.doi.org> и позволивший однозначно и точно идентифицировать публикацию и получить доступ к подробной информации о ней (метаданные) либо непосредственно к самой публикации.

Scopus – библиографическая и реферативная база данных и инструмент для отслеживания цитируемости публикаций, размещенных в научных изданиях. (<https://www.scopus.com>)

Web of Science (WoS) – поисковая интернет-платформа, объединяющая реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов. (<https://apps.webofknowledge.com>)

РИНЦ – библиографическая база данных научного цитирования и инструмент для отслеживания цитируемости публикаций.  
(<https://www.elibrary.ru>)

Аффилиация – аффилиация с университетом учитывается в случае, если автор указал Университет в публикации в качестве места выполнения работы и в своем авторском профиле в качестве основного места работы.

ВАК - Высшая аттестационная комиссия (<https://vak.minobrnauki.gov.ru>)

Журнал ВАК – издание, включенное в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук («перечень ВАК») по состоянию на 15 августа текущего года.

Индексация в библиографических и реферативных базах данных – обработка метаданных публикаций в базе данных.

НИР – научно-исследовательская работа.

Соавторство - правовой статус граждан, создавших совместным творческим трудом произведение (объект авторского права) независимо от того, образует ли такое произведение неразрывное целое или состоит из частей, каждая из которых имеет самостоятельное значение.

## **2. Регламент работы Комиссии по оценке наличия условий для установления стимулирующих выплат отдельным категориям ПР.**

2.1. Для рассмотрения наличия условий для установления выплат, предусмотренных трудовым договором с ПР, в Университете приказом ректора создается Комиссия по оценке наличия условий для установления стимулирующих выплат отдельным категориям ПР (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия принимает решение на основе сведений, внесенных в Индивидуальную базу данных ПР «Эффективный контракт» (далее – база данных), после подтверждения ответственными по контролю достоверности сведений, а также на основании сведений, содержащихся в иных документах

(справках, служебных записках и т.д.), подтвержденных подписью ответственного по контролю достоверности сведений.

2.3. Период работы Комиссии – как правило, до 10 сентября текущего учебного года, а также по мере необходимости.

2.4. По результатам работы Комиссии составляется Протокол заседания Комиссии (Приложение 2), в котором фиксируется выполнение показателей каждым ПР и наличие / отсутствие условий для установления стимулирующих выплат.

### **3. Порядок оценки выполнения показателей и критериев эффективности деятельности.**

3.1. Ответственность за правильное и своевременное внесение и обновление сведений в базе данных по показателям всех видов носит индивидуальный характер и возлагается на каждого ПР. В случае, если ПР не вносит сведения в базу данных в установленные сроки, условия для установления стимулирующих выплат считаются не наступившими. Срок внесения сведений в базу данных – не позднее 15 августа текущего года. В период проведения контроля достоверности внесенных сведений ПР имеет право подать уточненные данные в виде служебной записки ответственным по контролю достоверности сведений, указанным в п.3.10.

3.2. По показателю Вклад в публикационную активность (всех видов) не учитываются публикации, выполненные исполнителями научно-исследовательской работы (грант, хоздоговорная тема НИР, внутренняя тема НИР, тема в рамках государственного задания, пр.), и имеющие соответствующую отметку (в случае, если подготовка публикации предусмотрена условиями договорных отношений между заказчиком и исполнителем темы).

3.2.1. По показателю Вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science) учитываются публикации, аффилированные со СГЭУ, за исключением уже учтенных ранее (в премировании по балльно-рейтинговой системе или в выплатах по трудовому договору) и/или опубликованных до 2018 года. Учитываются публикации

при наличии активного DOI и активной ссылки на публикацию в международных базах данных Scopus, Web of Science.

3.2.2. По показателю Вклад в публикационную активность (ВАК) учитываются публикации, аффилированные со СГЭУ, за текущий и предыдущий год за исключением уже учтенных ранее (в премировании по балльно-рейтинговой системе или в выплатах по трудовому договору). Учитываются публикации при наличии ссылки на российскую базу данных (e-library). Публикации, изданные в СГЭУ, в части наличия активного DOI, принимаются со статусом «Утверждено» на основании членства Университета в Crossref с учетом длительного периода технического исполнения присвоения цифрового идентификатора объектов.

3.2.3. По показателю Вклад в публикационную активность (РИНЦ) учитываются публикации, аффилированные со СГЭУ, за текущий и предыдущий год за исключением уже учтенных ранее (в премировании по балльно-рейтинговой системе или в выплатах по трудовому договору). Учитываются публикации при наличии активного DOI и ссылки на российскую базу данных (e-library). Публикации, изданные в СГЭУ, в части наличия активного DOI, принимаются со статусом «Утверждено» на основании членства Университета в Crossref с учетом длительного периода технического исполнения присвоения цифрового идентификатора объектов.

3.3. Единица публикации по показателям Вклад в публикационную активность (всех видов) засчитывается при условии:

- единоличного авторства;
- соавторства с учеными других организаций;
- соавторства с обучающимися;
- соавторства с работниками СГЭУ, не относящихся к категориям ППС.

При соавторстве с работниками СГЭУ из числа ППС в расчет принимается только парциальная доля объема публикации. Округление до единицы при этом производится только в случае, если авторский объем публикации составляет 0,99. При наличии других дробных показателей совокупного объема публикаций округление не производится.

3.4. По показателям Вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science)

выплата производится парциально доле автора, но не более трех единиц публикации.

По показателю Вклад в публикационную активность (ВАК) при превышении единицы публикации выплата производится парциально доле автора, но не более трех единиц публикации.

По показателю Вклад в публикационную активность (РИНЦ) выплата производится только при одновременном представлении публикаций по результатам участия в 1 Всероссийской научной конференции и в 1 Международной научной конференции, индексируемых в РИНЦ и имеющих активные DOI.

Для должностей ассистент, преподаватель, старший преподаватель допустима замена на 2 (две) единицы публикаций в изданиях, индексируемых в РИНЦ и имеющих активные DOI.

3.5. В случае множественной аффилиации автора в авторском профиле (к СГЭУ и к другим организациям) в российских или международных базах данных (в т.ч. в системе e-library, Scopus, Web of Science и др.), в расчет принимается только доля объема публикации парциально числу аффилиаций.

3.6. По показателю Научное руководство публикациями обучающихся учитываются публикации обучающихся, подготовленные под научным руководством ПР, в изданиях, индексируемых в РИНЦ, за текущий и предыдущий календарный год, за исключением уже учтенных ранее (в премировании по балльно-рейтинговой системе или в выплатах по трудовому договору) при наличии ссылки на российскую базу данных (e-library).

3.7. По показателю Вклад в организацию эффективной работы кафедры оценивается выполнение показателей:

- доля успешно завершивших обучение по ОПОП кафедры;
- доля обучающихся по договорам о целевом обучении.

3.7.1. Доля успешно завершивших обучение по ОПОП кафедры рассчитывается по состоянию на 15 июля каждого года как отношение числа выпускников по данной ОПОП к числу поступивших на эту программу в год начала обучения. Год начала обучения может отличаться для разных форм обучения. В случае, если кафедрой реализуется несколько ОПОП, то расчет ведется по совокупной численности



обучающихся по всем ОПОП кафедры в целом.

3.7.2. Доля обучающихся по договорам о целевом обучении рассчитывается как отношение числа обучающихся по договорам о целевом обучении по состоянию на 1 сентября к контингенту на ОПОП по состоянию на 1 сентября по всем ОПОП, реализуемым кафедрой.

3.8. По показателю Вклад в эффективную работу института/факультета СППО оценивается:

- количество конкурсных заявок (кроме заявок на научные гранты), поданных обучающимися (коллективами обучающихся) института/ факультета СППО;
- доля поддержанных конкурсных заявок (кроме заявок на научные гранты), поданных обучающимися (коллективами обучающихся) института /факультета СППО.

3.9. Лицам, заключающим трудовой договор с Университетом на должности ПР впервые за последние два календарных года, или в случае выхода на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком либо отпуска по беременности и родам, по их заявлению может быть назначена Мотивационная надбавка в целях стимулирования выполнения показателей эффективного контракта. Мотивационная надбавка назначается только по одному из заключаемых лицом трудовому договору пропорционально доле ставки. Назначение Мотивационной надбавки исключает возможность назначения иных надбавок согласно данному Порядку.

3.10. Лица, на которых возложена обязанность по контролю достоверности сведений, установлены в Таблице 1.

Таблица 1.

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Ответственный по контролю достоверности сведений</b>
Вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science)	Начальник управления по поддержке публикационной активности
Вклад в публикационную активность (РИНЦ, ВАК)	Директор научной библиотеки

Научное руководство работами обучающихся	Директор научной библиотеки
Вклад в организацию эффективной работы кафедры	Показатель 1. Начальник учебно-методического управления Показатель 2. Начальник отдела по трудоустройству и карьерному росту выпускников
Вклад в организацию эффективной работы института/факультета СППО	Начальник отдела сопровождения конкурсов и грантов; начальник управления по воспитательной и социальной работе (каждый в рамках своей компетенции)
Мотивационная надбавка	Начальник управления кадров

3.11. В процессе контроля достоверности сведений ответственные по контролю достоверности сведений могут вносить исправления в сведения, внесенные ПР, по его письменному заявлению.

По окончании проверки Ответственные по контролю достоверности сведений предоставляют в планово-финансовое управление служебную записку о завершении проверки показателей. Ответственные по контролю достоверности сведений несут персональную ответственность за обоснованность вынесенного решения и обязаны хранить в течение 5 лет в электронном/бумажном виде необходимые документы для подтверждения обоснованности вынесенного решения.

#### **4. Регламент установления стимулирующих выплат отдельным категориям педагогических работников.**

4.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется приказом ректора на основании Протокола заседания Комиссии.

4.2. Выплаты назначаются и выплачиваются ежемесячно до конца текущего учебного года либо до момента увольнения работника.

4.3. При наличии одинаковых условий для установления стимулирующих выплат по нескольким трудовым договорам работника со СГЭУ по

должностям ПР, выплаты осуществляются только по одному из них, как правило, по основному месту работы.

4.4. При продлении срока действия трудового договора в течение текущего учебного года, надбавки назначаются и выплачиваются на основании ранее утвержденного Протокола заседания Комиссии до окончания учебного года либо до момента увольнения работника.

4.5. При переводе на другую должность из указанных в п.1.2, а также при присвоении степени и/или получении звания, в течение текущего учебного года стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом соответствующего коэффициента по должности с момента перевода (присвоения степени, получения звания).

4.6. При увольнении сотрудника до завершения периода работы Комиссии и подписания приказа об установлении стимулирующих выплат, фактические результаты выполнения показателей не подлежат оплате.

4.7. В случае трудоустройства на должность ПР лицо, претендующее на получение стимулирующих выплат, имеет право подать сведения о своих достижениях ответственным по контролю достоверности сведений, указанным в Таблице 1, для осуществления проверки. Сведения подаются путем занесения своих достижений в базу данных при наличии доступа и/или в форме служебной записки.

## **5. Заключительные положения.**

5.1. Настоящий Порядок может быть изменен, дополнен, отменен по решению Ученого Совета Университета с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников СГЭУ. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий Порядок, решение об его отмене, утверждаются приказом ректора Университета.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник планово-финансового  
управления

Ю.В.Золотовицкая

Приложение 1

Показатели и критерии эффективности деятельности, условия получения и размеры стимулирующих выплат работниками из числа

ППС

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер, руб.
1	Вклад в публикационную активность (Scopus, Web of Science)	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	<b>1 (одна) единица публикации</b> в изданиях, индексируемых международной базой цитирования Web of Science <b>или</b> <b>1 (одна) единица публикации</b> в изданиях, индексируемых международной базой цитирования Scopus, имеющие DOI (но не более 3 (трех) единиц публикаций)	Ежемесячно	8000 x К*
2	Вклад в публикационную активность (РИНЦ)	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	Публикации по результатам участия в <b>1</b> Всероссийской научной конференции <b>и</b> в <b>1</b> Международной научной конференции, индексируемых в РИНЦ и имеющие DOI. Для должностей ассистент, преподаватель, старший преподаватель допустима замена показателя на <b>2 (две) единицы публикаций</b> в изданиях, индексируемых в РИНЦ и имеющие DOI	Ежемесячно	1500 x К*
3	Вклад в публикационную активность (ВАК)	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	<b>1 (одна) единица публикации</b> в журналах ВАК (но не более 3 (трех) единиц публикаций) - имеющие DOI - не имеющие DOI	Ежемесячно	2500 x К* 2000 x К*

4	Научное руководство публикациями обучающихся	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	<b>1 (одна) единица публикации</b> обучающегося в изданиях, индексируемых в РИНЦ, подготовленная под научным руководством ПР (но не более 3 (трех) единиц публикаций)	Ежемесячно	500 x К*
---	--	--	---	------------	----------

\*Размер стимулирующей выплаты по каждому показателю определяется с учетом коэффициента:

Ассистент, преподаватель, старший преподаватель – 1,0;

Старший преподаватель к.н., доцент, доцент со званием доцента – 1,3;

Доцент к.н. – 1,35;

Доцент к.н. со званием доцента, доцент д.н., доцент д.н. со званием доцента – 1,4;

Профессор к.н., профессор к.н. со званием профессора, заведующий кафедрой к.н. со званием доцента/профессора, директор института к.н., декан факультета к.н. – 1,45;

Профессор д.н. – 1,5;

Профессор д.н. со званием профессора, заведующий кафедрой д.н. со званием доцента/профессора, директор института д.н., декан факультета д.н. – 1,6.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер, руб.
5	Мотивационная надбавка	Трудоустройство в университет впервые за 2 последних календарных года либо выход из отпуска по уходу за ребенком	Преподаватель, ассистент, старший преподаватель Старший преподаватель к.н., доцент, доцент со званием доцента Доцент к.н. Доцент к.н. со званием доцента, доцент д.н., доцент д.н. со званием доцента Профессор к.н., профессор к.н. со званием профессора, заведующий кафедрой к.н. со званием доцента/профессора, директор института к.н., декан факультета к.н. Профессор д.н. Профессор д.н. со званием профессора, заведующий кафедрой д.н. со званием доцента/профессора, директор института д.н., декан факультета д.н.	Ежемесячно в течение первого года трудоустройства либо выхода из отпуска по уходу за ребенком	10000

**Дополнительные показатели и критерии эффективности деятельности, условия получения и размеры стимулирующих выплат работниками из числа ППС (заведующие кафедрами института/филиала/ факультета СППО)**

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер, руб.
1	Вклад в организацию эффективной работы кафедры	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности. Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	1.1 Доля успешно завершивших обучение по ОПОП кафедры более 70%	Ежемесячно	6000
			1.2. Доля обучающихся по договорам о целевом обучении не менее 10%	Ежемесячно	1000

**Дополнительные показатели и критерии эффективности деятельности, условия получения и размеры стимулирующих выплат работниками из числа ППС (директор института/декан факультета СППО)**

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер, руб.
1	Вклад в организацию эффективной работы института/факультета СППО	Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности Отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговора	<p>- количество конкурсных заявок (кроме заявок на научные гранты), поданных обучающимися (коллективами обучающихся) института/факультета СППО</p> <p>от 2-х до 5 шт более 5 шт</p> <p>- доля поддержанных конкурсных заявок (кроме заявок на научные гранты), поданных обучающимися (коллективами обучающихся) института/факультета СППО, не менее 50%.</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>1000</p> <p>2000</p> <p>5000</p>

Протокол

заседания Комиссии по оценке наличия условий для установления  
стимулирующих выплат отдельным категориям ПР

г. Самара

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Комиссия по оценке наличия условий для установления стимулирующих выплат  
отдельным категориям ПР в составе:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

рассмотрела вопрос о выполнении показателей и критериев эффективности  
деятельности и приняла следующее решение о наличии/отсутствии условий для  
установления стимулирующих выплат на период с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. по  
«\_\_» \_\_\_\_\_ г. :

Подразделение						Значение показателя	Сумма, руб.	Коэффициент	Размер выплаты, руб.
ФИО									
№ п/п	Штатный состав	Наименование показателя	Утверждение	Название работы	Примечание				

Председатель Комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены Комиссии:

- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_