

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)

П Р И К А З

31 августа 2021 года

№ 492

Об утверждении Положения об
оплате труда и Положения о
премировании работников СПбГЭУ

На основании решения ученого совета Университета (протокол № 3 от 30.08.2021 года) в целях организации работы по оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ)

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить с 01 сентября 2021 года:

1. Новую редакцию Положения об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ).
2. Новую редакцию Положения о премировании работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ).

Ректор

И.А.Максимцев



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»
(СПбГЭУ)

ПРИНЯТО:

Решением учёного Совета СПбГЭУ
(Протокол № 3 от 30.08.2021г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
СПбГЭУ



И.А.Максимцев

М.П.

ВВЕДЕНО в действие

Приказом ректора СПбГЭУ

«31» августа 2021г. № 492

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)**

Санкт-Петербург
2021 год

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ), далее именуемого Университет, разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Положение содержит нормы, регулирующие порядок оплаты труда работников Университета. Для решения задач, определенных Уставом Университета, предусматриваются следующие категории персонала:
- ППС – профессорско-преподавательский состав
 - НС – научные сотрудники
 - Преподаватели СПО - педагогические работники подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования
 - УВП – учебно-вспомогательный персонал
 - АУП – административно-управленческий персонал
 - ПОП – прочий обслуживающий персонал
- 1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение), устанавливает системы оплаты труда в Университете и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

(далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 1.4. В соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда Университет самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.
- 1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 1.6. Введение в Университете новых форм оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
- 1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.8. Действие настоящего Положения распространяется на работников Университета, а также филиалов и иных обособленных структурных подразделений Университета. Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным группам и уровням утверждает ректор СПбГЭУ. Общий размер фонда оплаты труда филиала утверждается его планом финансово-хозяйственной деятельности на календарный год. В филиалах положения об оплате труда разрабатываются в соответствии с требованиями действующего законодательства, настоящего Положения, иных локальных нормативных актов и утверждаются ректором Университета в установленном порядке.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Университета включает в себя:

- оклад (должностной оклад),
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера),
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата не включает в себя:

- компенсационные выплаты, начисленные при возмещении работникам различных затрат, связанных с исполнением трудовых функций (расходы по проезду, переезду при трудоустройстве на новом месте; затраты на покупку необходимых для работы инструментов, оборудования, спецодежды и т.д.),
- социальные пособия и компенсации (в том числе - в денежном эквиваленте: пособия за первые 3 дня временной нетрудоспособности, ежемесячная компенсация, выплачиваемая работнику до достижения ребенком возраста 3 лет, разовые поощрения работникам при выходе на пенсию; в натуральном эквиваленте: оплата путевок в санаторий, оплата проездных билетов и транспортных карт)

2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 г. № 71;
- примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 г. № 72;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения;
- мнения представительного органа работников;

2.3. Оплата труда в Университете осуществляется за счет средств:

- федерального бюджета (средства субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг, выполнение государственных работ; средства субсидий на выплаты стимулирующего характера, представленных в соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, иные средства, выделенные федеральными органами государственной власти);
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности (средства, поступающие по договорам с юридическими и

физическими лицами, от приносящей доход деятельности, которую Университет вправе осуществлять в соответствии с Уставом; средства предоставленных грантов);

- средств добровольных пожертвований и целевых взносов;
- иных источников, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Общий размер фонда оплаты труда утверждается на календарный год планом финансово-хозяйственной деятельности Университета. По каждому источнику финансирования составляется смета доходов и расходов, в которой определяется объем средств, направляемых на оплату труда, которые в сумме составляют фонд оплаты труда.

2.5. За счет средств фонда оплаты труда осуществляются следующие виды выплат:

- оплата окладов (должностных окладов);
- оплата компенсационных и стимулирующих выплат всем категориям персонала;
- почасовая оплата труда;
- оплата труда за неотработанное время в соответствии с действующим законодательством РФ;
- прочие виды выплат, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.6. Университет в пределах имеющихся у него 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.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.8. При установлении окладов (должностных окладов) возможно применение следующих повышающих коэффициентов:

- 2.8.1. повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ. Рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное

- расписание по квалификационным уровням ПКГ (Приложение 1 к настоящему Положению);
- 2.8.2. повышающие коэффициенты по должности. Применяются в целях дифференциации типовых должностей; учитывают значимость и уровень сложности при выполнении работ по отдельным должностям без привязки к индивидуальным качествам конкретного работника (Приложения №№ 2, 2.1 и 2.2 к настоящему Положению);
- 2.8.3. дифференцированные региональные повышающие коэффициенты (РПК) (Приложение №№ 3 и 3.1 к настоящему Положению). Выплачиваются в виде доплаты. По филиалам устанавливаются по согласованию с директорами филиалов;
- 2.8.4. квалификационные повышающие коэффициенты к окладу (КПК). Устанавливаются в виде доплаты работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава и имеющим ученую степень (Приложение № 4 к настоящему Положению), должностям работников сферы научных исследований и разработок (Приложение № 4.1 к настоящему Положению) и преподавателям среднего профессионального образования при наличии квалификационной категории (Приложение № 4.2 к настоящему Положению).
- 2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ).
- 2.10. Размер гарантированного уровня оплаты труда работников устанавливается по соответствующим ПКГ в следующем порядке:
- умножением минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент по ПКГ;
 - умножением на повышающий коэффициент по должности;
 - суммированием с доплатой - региональным повышающим коэффициентом (РПК) (при наличии);
 - суммированием с доплатой - квалификационным повышающим коэффициентом (КПК) (при наличии).
- 2.11. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% -ниже окладов

руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений

- 2.12. Оплата труда работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.13. За выполнение дополнительной работы работникам Университета устанавливается дополнительная оплата, размеры которой устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 2.14. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере 50% от оклада с учетом доплаты – регионального повышающего коэффициента к окладу (РПК) (при наличии). Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается с учетом первичных документов, поступивших в Управление бухгалтерского учета на дату расчета.
- 2.15. Для работников, принятых на работу с 1 по 9 число каждого месяца (включительно), за первый месяц работы заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается дважды: 15-го числа месяца в размере 1 000,00 руб. и в срок, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

III. Компенсационные выплаты

- 3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже установленного уровня.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютном размере, если иное не установлено действующим законодательством.
- 3.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

При этом обязательным является проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Размер единовременной надбавки (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда) устанавливается приказом ректора Университета и должен составлять не менее 4 процентов от оклада.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющимися от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах Университета.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

3.5.1. выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, в том числе:

- 1) надбавки за исполнение обязанностей заместителя декана факультета, заместителя заведующего кафедрой, а также надбавка за исполнение обязанностей руководителя основной образовательной программы (научный руководитель или академический/исполнительный директор) – могут устанавливаться в размерах, утвержденных приказом ректора Университета;
- 2) надбавки за классное руководство педагогическим работникам подразделений Университета, реализующим программы среднего профессионального образования;
- 3) надбавки педагогическим работникам подразделений Университета, реализующим программы СПО, за руководство цикловыми комиссиями.

Надбавки, указанные в пп. 2) и пп. 3) п. 3.5.1. могут устанавливаться в размерах, утвержденных приказами

- ректора на основании представления руководителя подразделения, реализующего программы СПО;
- 3.5.2. выплаты при сверхурочной работе;
- 3.5.3. выплаты за работу в ночное время;
- 3.5.4. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
Размеры выплат, указанных в пп. 3.5.2.–3.5.4. устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 3.5.5. выплаты материально ответственным лицам.
Размер и порядок установления ежемесячной доплаты работникам подразделений, являющимися материально ответственными за имущество вверенных им подразделений, устанавливаются локальными нормативными актами Университета;
- 3.5.6. выплаты при направлении работника в командировку при наличии у него трудового договора на условиях внутреннего совместительства. В этом случае за работником сохраняется средний заработок по месту работы, по которому исполнение трудовых обязанностей становится невозможным.
- 3.6. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, имеющими степень секретности, в форме ежемесячной надбавки к должностному окладу, устанавливаемой в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 3.7. При получении ученой степени работникам ППС выплачивается разница в окладах в следующем порядке:
- 3.7.1. При получении работником, ранее не имевшим ученой степени, диплома кандидата наук, с месяца, следующего за месяцем предоставления диплома в управление кадров Университета, ему устанавливается оклад с учетом соответствующего квалификационного повышающего коэффициента.
За период, прошедший при этом с момента присвоения степени кандидата наук до момента установления нового оклада с учетом квалификационного повышающего коэффициента, работнику устанавливается выплата в размере разницы в окладах (разница по должности без учета и с учетом квалификационного повышающего коэффициента);
- 3.7.2. При получении работником, ранее имевшим ученую степень кандидата наук, диплома доктора наук, с месяца, следующего

за месяцем предоставления диплома в управление кадров Университета, ему устанавливается оклад, с учетом соответствующего квалификационного повышающего коэффициента.

За период, прошедший при этом с момента присвоения степени доктора наук до момента установления соответствующего повышающего коэффициента, работнику устанавливается выплата в размере разницы в окладах (разница по должности с учетом квалификационного повышающего коэффициента кандидата наук и доктора наук).

- 3.8. Работникам Университета могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством РФ.

IV. Стимулирующие выплаты

- 4.1. В Университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 4.1.3. премиальные выплаты по итогам работы;
- 4.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

- 4.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер;
- выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (необязательные выплаты).

- 4.3. В Университете могут устанавливаться следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 4.3.1. Выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер (ежемесячные надбавки работникам, имеющим особые заслуги в области образования, науки и искусства и награжденным соответствующими знаками отличия). Могут выплачиваться в следующих размерах:

- 1) 2 250,00 руб. - работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».

Федерации» и «Почетный работник сферы молодежной политики»;

- 2) 5 000,00 руб. – работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный эколог Российской Федерации»;
- 3) 3 000,00 руб. – работникам, являющимся членами Союза художников России, Союза дизайнеров Российской Федерации;
- 4) 7 000,00 руб. – работникам, имеющим почетное звание «Народный артист Российской Федерации».

Выплаты, указанные в пп. 2), 3) и 4) п. 4.3.1. настоящего Положения, могут устанавливаться работникам ППС и педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО.

При наличии у работника двух и более оснований для получения ежемесячных надбавок, указанных в пп. 1), 2), 3) и 4) п. 4.3.1. настоящего Положения, работнику устанавливается одна ежемесячная надбавка, максимальная по размеру;

- 5) 2 250,00 руб. - работникам, имеющим звания «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РФ», «Почетный мастер спорта СССР»;
- 6) 1 000,00 руб. - работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта».
- 7) надбавки педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО, имеющим ученую степень, и ведущим дисциплины соответствующего профиля.

Надбавки, указанные в п. 4.3.1. настоящего Положения, могут устанавливаться в соответствии с приказами ректора по Университету.

4.3.2. Выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

- 1) надбавка за выполнение важных и особо важных работ;
- 2) надбавка за напряженный характер работы;
- 3) надбавка за выполнение срочной работы (с указанием вида работ);
- 4) надбавка за качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- 5) надбавка за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения экзаменов;
- 6) надбавка за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся;
- 7) надбавка за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 8) надбавка за работу и представительство Университета в различных государственных органах и ведомствах, общественных организациях;
- 9) надбавка за участие в выполнении работ, связанных с исполнением договоров (заказов) с юридическими и физическими лицами (в том числе полученных грантов);
- 10) надбавка за организацию и участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований;
- 11) надбавка за организацию внутривузовской научно-исследовательской работы студентов, достижение ими высоких результатов в научных исследованиях;
- 12) надбавка за активное развитие международного сотрудничества, за вклад в развитие международных связей Университета, реализацию международных проектов;
- 13) надбавки по иным основаниям, подтверждающим результативность, сложность, увеличенный объем, повышенную ответственность работ, т.п.

4.4. Основными критериями для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты труда являются:

- высокая напряженность труда работников;

- высокая степень занятости в течение рабочего времени, загруженность активной работой;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей, действий, операций, высокий темп работы;
- интенсивность труда работников в условиях текущих изменений в учебном, научном процессах, в эксплуатационном и техническом обслуживании, в административном, финансово-экономическом, социальном и других процессах управления и текущей деятельности Университета;
- наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в труде.

Надбавки за интенсивность работникам Университета выплачиваются при условии выполнения критериев интенсивности и высоких результатов труда – высокой напряженности труда, высокой степени занятости в течение рабочего времени, высокой скорости исполнения трудовых функций (действий, операций), высокой работоспособности и т.д.

4.5. В Университете могут устанавливаться следующие выплаты за качество выполняемых работ (за исключением выплат работникам ППС и педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО):

- 4.5.1. надбавка за оперативное успешное выполнение порученного объема работ;
- 4.5.2. надбавка за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- 4.5.3. надбавка за качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- 4.5.4. надбавка за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе и иных процессов в Университете;
- 4.5.5. надбавка за высокий результат приема на первый курс, за организацию профориентационной деятельности с абитуриентами;
- 4.5.6. надбавка за использование средств и технологий, направленных на поддержание и укрепление здоровья обучающихся и работников;

- 4.5.7. надбавка за углубленный анализ итогов учебной и финансово-хозяйственной деятельности, успешная сдача отчетов в вышестоящие организации;
- 4.5.8. надбавка за использование энергосберегающих технологий;
- 4.5.9. надбавка за высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственность;
- 4.5.10. надбавка за получение премий, наград, дипломов выставок;
- 4.5.11. надбавка за повышение квалификации, участие в научных конференциях, симпозиумах, мастер-классах;
- 4.5.12. надбавки по иным основаниям, подтверждающим качество выполняемой работы и высокий профессионализм.
- 4.6. Основными критериями для установления надбавок за качество выполняемых работ (за исключением выплат работникам ППС профессорско-преподавательского состава и педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО) являются:
- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники и технологий, применение иностранного языка и т.д.);
 - квалификация работника;
 - инициативность работника;
 - творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - надежность и высокая степень ответственности;
 - удовлетворенность работой работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;
 - соблюдение действующего законодательства и локальных нормативных актов Университета;
 - достижение показателей проводимых в Университете рейтинговых оценок качества деятельности (образовательной, научной и иной) структурных подразделений Университета;
 - внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процессы, а также эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное, финансово-экономическое, социальное и т.д. обеспечение деятельности Университета;
 - сотрудничество и поиск компромиссов;
 - грамотное и бережное отношение к ресурсам (трудовым, материально-техническим, энергетическим и т.д.) Университета;

- иные критерии.

Надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются при условии выполнения работниками критериев качества труда – своевременного и качественного выполнения трудовых функций (трудовых действий), высокой степени ответственности за порученную работу, отсутствии обоснованных жалоб и т.д.

- 4.7. Основания и порядок назначения выплат за качество выполняемых работ работникам ППС и педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО устанавливаются отдельным Положением.
- 4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.
- 4.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ устанавливаются на период – месяц, квартал, полугодие, год и т.д.
- 4.10. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Университете могут выплачиваться премии по итогам работы за отчетный период. Основания и размеры премиальных выплат, условия распределения и выплаты премий устанавливаются отдельным Положением.
- 4.11. Назначение стимулирующих выплат осуществляются по решению ректора Университета, а также первого проректора Университета, в пределах фонда оплаты труда, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности. Размер стимулирующей выплаты и срок ее действия определяются приказом ректора Университета.
- 4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:
- 4.12.1. по письменному согласованию с ректором Университета:
 - проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору Университета;
 - 4.12.2. по письменному согласованию с проректорами:
 - руководителям структурных подразделений Университета, в том числе руководителям филиалов, включая их работу по

внутреннему совместительству, и иным работникам, подчиненным проректорам;

4.12.3. по письменному согласованию с руководителями структурных подразделений (в соответствии с предоставленными им полномочиями):

- остальным работникам Университета;

4.12.4. по письменному согласованию с руководителями филиалов (в соответствии с предоставленными им полномочиями):

- остальным работникам филиалов.

4.13. При необходимости, в том числе в целях оптимизации расходов или повышения эффективности структурных подразделений Университета, первый проректор вправе по поручению ректора Университета осуществлять контроль и проверку эффективности деятельности структурных подразделений Университета и, в случае необходимости, осуществляет изменения оснований и/или размеров дополнительных выплат стимулирующего характера работников Университета.

4.14. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета

5.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера Университета состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) ректора Университета.

5.4. Ректору Университета могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

- 5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.
- 5.6. Премияльные выплаты ректору Университета по итогам работы осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.
- 5.7. Ректору Университета могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.
- 5.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.
- 5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
- 5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

VI. Иные вопросы оплаты труда

- 6.1. В Университете используется повременная и аккордная системы оплаты труда.
- 6.1.1. Повременная система оплаты труда может устанавливаться:
- в виде месячного должностного оклада с возможностью осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера;
 - на почасовой основе за фактически отработанное время.
- 6.1.2. Аккордная система оплаты труда, как разновидность сдельной системы оплаты труда, предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенного вида работы и начисляется работнику по конечным результатам его труда. Аккордная система оплаты труда может применяться в форме доплаты в связи с увеличением объема работ при реализации в Университете отдельных проектов, федеральных программ, грантов и т.п.
- 6.2. Почасовая оплата труда может использоваться в целях обеспечения учебного процесса для проведения различных видов учебных занятий с обучающимися, при руководстве дипломными работами, магистерскими, кандидатскими диссертациями, практикой, учебно-исследовательскими работами, при оппонировании диссертаций, при проведении текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, в иных аналогичных случаях.
- 6.3. Работникам Университета может быть установлен режим ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня.
- 6.4. Размеры стоимости часа (ставки заработной платы) при почасовой оплате труда устанавливаются приказом ректора Университета дифференцированно с учетом сложности выполняемой работы и требований в профессиональной подготовке и квалификации.
- 6.5. Работники из числа ППС, работающие по основному месту работы, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты,

которая не считается совместительством, в объеме не более 300 часов в год.

- 6.6. Установленные работнику на определенный срок выплаты компенсационного и стимулирующего характера, не являющиеся обязательными, могут быть полностью или частично отменены приказом ректора Университета.
- 6.7. Форма штатного расписания устанавливается Университетом самостоятельно на основе унифицированной формы штатного расписания, установленной Постановлением Госкомстата № 1 от 05.01.2004 года.
- 6.8. Штатное расписание в части прочего персонала (АУП, УВП, ПОП), как за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности, составляется в разрезе структурных подразделений Университета. Штатное расписание ППС и педагогических работников, реализующих программы СПО, как за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности, рассчитывается в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом норм рабочего времени, установленных решением Ученого Совета Университета, составляется в разрезе кафедр и факультетов. Штатное расписание в части научной деятельности формируется в разрезе источников финансирования.
- 6.9. Штатное расписание Университета утверждается два раза в год – по состоянию на 01 января и на 01 сентября с учетом норм, перечисленных в пп.6.7.
- 6.10. Изменения в штатное расписание могут вноситься в случаях:
 - изменения (или оптимизации) организационной структуры Университета;
 - изменения квалификации работников;
 - в случаях, обусловленных производственной необходимостью.

VII. Особенности установления стимулирующих выплат работникам структурных подразделений Университета, занимающихся доходной деятельностью

- 7.1. Суммарный фонд для установления стимулирующих выплат формируется исходя из расчета-обоснования стоимости оказания Университетом услуги (выполнения работы) или на основании сметы структурного подразделения на календарный год. При установлении стимулирующих выплат за счет средств от приносящей доход

деятельности, предусмотренных в соответствующих сметах, учитывается фактическое поступление средств на счет Университета. При поступлении средств в неполном объеме фонд стимулирующих выплат может быть изменен пропорционально размеру денежных поступлений или в ином установленном порядке.

- 7.2. Стимулирующая надбавка работникам структурных подразделений Университета, занимающихся доходной деятельностью, устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

На имя ректора Университета руководителем структурного подразделения или иным ответственным лицом (руководителем программы (проекта, мероприятия)) направляется служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки работникам с указанием источника выплаты, размера и периода выплаты надбавки. На основании указанной служебной записки с положительной резолюцией ректора (первого проректора) Университета издается приказ об установлении стимулирующей надбавки. Установление стимулирующих надбавок работникам структурных подразделений Университета, занимающихся доходной деятельностью, не должно противоречить настоящему Положению.

Установление надбавок за счет средств от приносящей доход деятельности работникам других структурных подразделений Университета производится либо в аналогичном порядке, либо путем передачи фонда стимулирующих надбавок от структурных подразделений, занимающихся доходной деятельностью.

- 7.3. В случае если после окончания программы (проекта, мероприятия) в фонде оплаты труда остались неизрасходованные денежные средства, они могут быть направлены на премирование работников Университета по результатам работы программы (проекта, мероприятия).

VIII. Особенности формирования и расходования фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности

- 8.1. Источниками формирования фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности являются:
- финансирование научно-исследовательских работ за счет средств федерального бюджета (далее - НИР) по заказам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- финансирование НИР за счет средств федерального бюджета по научно-техническим и инновационным программам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- финансирование за счет средств федерального бюджета по Федеральным целевым программам;
- финансирование по программам министерств и ведомств РФ;
- финансирование по областным и муниципальным научно-техническим программам;
- софинансирование со стороны Правительства области и Администрации муниципальных образований НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- софинансирование из внебюджетных средств Университета НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- финансирование НИР по грантам различных фондов (в т.ч. зарубежных и международных);
- финансирование НИР по гражданско-правовым договорам с различными организациями;
- финансирование из внебюджетных средств Университета НИР и иной научной деятельности в интересах развития образования.

8.2. Формирование фонда оплаты труда.

- 8.2.1. Фонд оплаты труда по темам, финансируемым из федерального бюджета, выполняемым по заказам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в рамках государственного задания в рамках базовой, проектной (конкурсной) и научно-методической части, формируется ректором и проректором по научной работе совместно с руководителями научных подразделений Университета, исходя из интересов выполнения конкретных тем и необходимости сохранения и развития тех или иных научных направлений.
- 8.2.2. Фонд оплаты труда по научным программам и грантам формируется руководителем соответствующего проекта, исходя из цены, с учетом материальных и иных затрат и необходимых налоговых отчислений, и закрепляется в смете, утверждаемой проректором по научной работе.
- 8.2.3. Фонд оплаты труда по хозяйственным договорам формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом

материальных и иных затрат и необходимых налоговых отчислений, и закрепляется в смете, утверждаемой проректором по научной работе.

8.3. Использование фонда оплаты труда.

8.3.1. Фонд оплаты труда используется на оплату труда работников, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства: научных работников, обслуживающего персонала и АУП в соответствии со штатным расписанием с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с настоящим Положением).

8.3.2. Научные коллективы, выполняющие НИР по теме или проекту (коллективы научных подразделений, отделов, лабораторий или научных групп, временные творческие коллективы) могут включать:

- работников, работающих по основному месту работы, для которых работа по данной тематике является основной;
- работников, работающих на условиях совместительства, из числа ППС, обслуживающего персонала, АУП, докторантов, аспирантов и студентов.

К выполнению работ на условиях совместительства могут привлекаться как работники Университета, так и работники сторонних организаций. Состав научного коллектива, выполняющего ту или иную работу, может быть постоянным на весь период выполнения работ или может изменяться в зависимости от характера работы.

8.3.3. Руководитель НИР является ответственным лицом за:

- учет рабочего времени работников;
- учет выполнения работы в установленные сроки;
- учет выполнения поручаемой работы членами временных творческих коллективов или отдельными исполнителями, выполняющими работы по договорам гражданско-правового характера;
- приемку результатов работы исполнителей;
- правильность оплаты труда;
- правильность составления трудового договора.

8.3.4. Научным работникам помимо должностного оклада устанавливаются выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и могут устанавливаться прочие

компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

IX. Социальные и иные доплаты и выплаты

9.1. В связи с рождением ребенка работнику Университета может быть оказана единовременная материальная помощь в размере 10 000,00 руб.

Право на материальную помощь имеют работники Университета, стаж работы которых в Университете составляет не менее 2-х лет. В случае если оба родителя являются работниками Университета, единовременная материальная помощь оказывается одному из них.

9.2. При увольнении работника Университета по собственному желанию, в связи с истечением срока трудового договора, выхода им на пенсию или в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, работнику может быть установлено единовременное пособие в сумме:

- 7 500,00 руб. – при непрерывном стаже работы в Университете свыше 20 лет;
- 15 000,00 руб. – при непрерывном стаже работы в Университете свыше 30 лет.

Единовременное пособие может устанавливаться на основании служебной записки руководителя структурного подразделения и по представлению профсоюзных организаций.

9.3. В связи с юбилейными датами 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) работникам Университета может быть установлена единовременная премия в размере 5 000,00 руб. Выплата осуществляется работникам со стажем работы в Университете не менее 10 лет.

9.4. В связи со смертью работника Университета может быть оказана единовременная материальная помощь одному из близких родственников или членов семьи (супруг(а), родитель, сын (дочь)), а в случае отсутствия членов семьи, иному лицу, понесшему расходы на погребение, в следующем размере:

- 10 000,00 руб., если умерший работник проработал в Университете менее 10 лет;
- 20 000,00 руб., если умерший работник проработал в Университете более 10 лет.

- 9.5. В связи со смертью одного из членов семьи (супруг(а), родители, дети) работнику Университета может быть оказана единовременная материальная помощь в размере 10 000,00 руб.
- 9.6. Приказом ректора Университета в исключительных случаях (при наличии медицинского заключения) работнику может быть осуществлена материальная компенсация расходов на медицинские услуги или компенсация расходов на приобретение лекарственных средств, а также компенсация расходов на приобретение путевок для детей работников Университета в детские оздоровительные лагеря в период летних каникул в размере до 10 000,00 рублей (не более 2-х смен на одного ребенка) с предоставлением следующих документов: договор на оказание услуг, обратный талон путевки в детский оздоровительный лагерь, кассовый чек, квитанция об оплате путевки, копия свидетельства о рождении ребенка (детей).
- 9.7. Приказом ректора Университета может быть оказана материальная помощь следующим категориям работников:
- работникам Университета – в связи с чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера, а также в связи с тяжелым материальным положением;
 - работникам Университета, а также бывшим работникам–ветеранам Великой Отечественной войны, жителям и детям блокадного Ленинграда, труженикам тыла и малолетним узникам концлагерей – ко «Дню снятия блокады Ленинграда», «Дню Победы», «Дню защитника Отечества».
- 9.8. Приказами ректора Университета могут быть установлены условия и размеры единовременных выплат одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей и матерям, воспитывающим несовершеннолетних детей-близнецов.
- 9.9. Выплата материальной помощи ректору Университета производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:
- 9.9.1. вступление в брак (в размере оклада);
 - 9.9.2. рождение ребенка (в размере оклада);
 - 9.9.3. смерть супруга(и), родителей, детей (в размере оклада);
 - 9.9.4. утрата или повреждение имущества ректора в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
 - 9.9.5. 50-летие, 60-летие ректора и далее каждые пять лет (в размере оклада);
 - 9.9.6. болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

- 9.10. Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.
- 9.11. Работникам Университета при наличии средств в фонде оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Х. Заключительные положения

- 10.1. Настоящее Положение утверждается ректором Университета. Отмена настоящего Положения, изменения и дополнения к нему утверждаются ректором Университета и вводятся в действие приказом по Университету.
- 10.2. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные нормы настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные им системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.
- 10.3. При отсутствии поступления средств на счет Университета на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования стимулирующие выплаты, не являющиеся обязательными, могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом ректора Университета.
- 10.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются законодательством РФ, Уставом СПбГЭУ, приказами ректора Университета, иными локальными нормативными актами Университета.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»
(СПбГЭУ)

ПРИНЯТО:

Решением учёного Совета СПбГЭУ
(Протокол № 3 от 30.08.2021г.)

УТВЕРЖДАЮ:



И.А.Максимцев

ВВЕДЕНО в действие

Приказом ректора СПбГЭУ

«31» августа 2021г. № 492

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГЭУ)**

Санкт-Петербург
2021 год

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ), далее именуемого Университет, вводится с целью установления порядка назначения премиальных выплат по итогам работы и осуществления иных премиальных выплат. Настоящее Положение определяет работников, подлежащих премированию, периодичность и сроки премиальных выплат, основания для осуществления премиальных выплат, документальное оформление, источники формирования премиальных фондов.
- 1.2. Настоящее Положение применяется всеми структурными подразделениями Университета, включая обособленные подразделения, и распространяется на всех работников Университета.
- 1.3. Настоящее Положение утверждается ректором Университета и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников СПбГЭУ.

II. Основные положения.

- 2.1. Премиальные выплаты по итогам работы и иные премиальные выплаты могут назначаться работникам сверх заработной платы, устанавливаемой трудовым договором.
- 2.2. Премиальные выплаты по итогам работы и иные премиальные выплаты являются поощрением за выполненную работу и направлены на стимулирование работника к качественному результату труда.
- 2.3. При наличии у работника дисциплинарных взысканий премиальные выплаты не осуществляются.
- 2.4. В Университете могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:
 - 2.4.1. выплаты, связанные с производственной деятельностью:
 - за достижение коллективом Университета или его структурными подразделениями выдающихся успехов в своей деятельности;
 - за успешное завершение учебного года, семестра; завершение научной темы; завершение учебной программы; завершение финансового года и т.д.;

- за успешное завершение особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;
- за признание успешной деятельности Университета вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами;
- за победы работников Университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и т.п.

2.4.2. выплаты, не связанные с производственной деятельностью:

- юбилейные и памятные даты Университета, его структурных подразделений и работников;
- увольнение работников в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья;
- юбилейные и памятные даты выдающихся пенсионеров, ушедших на пенсию из Университета;
- другие подобные основания.

2.5. Премияльные выплаты работникам научных подразделений (научные сотрудники, вспомогательный и иной персонал научных подразделений) устанавливаются с учетом особенностей формирования фондов оплаты труда в расчетах-обоснованиях стоимости оказания Университетом услуги (выполнения работы) или смет структурных подразделений.

2.6. Премияльные выплаты работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся в полном объеме.

2.7. Выплата премий работникам Университета производится без учета отработанного времени за премируемый период.

2.8. При премировании работников Университета может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.9. По решению ректора Университета возможно премирование бывших работников по основаниям, указанным в настоящем Положении.

III. Виды премиальных выплат.

3.1. В Университете могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- 3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;
- 3.1.2. иные премиальные выплаты.

3.2. Премииальные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения работников Университета за общие результаты труда по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год). Премия по итогам работы может быть выплачена по следующим основаниям:

- 3.2.1. за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 3.2.2. за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3.2.3. за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 3.2.4. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 3.2.5. за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- 3.2.6. за реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья детей, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы среди обучающихся и работников Университета;
- 3.2.7. за организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, Университетом);
- 3.2.8. за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3.2.9. по иным основаниям.

3.3. К иным премиальным выплатам, которые могут выплачиваться в Университете, относятся единовременные премиальные выплаты. Единовременные премиальные выплаты могут выплачиваться работникам одновременно с целью поощрения работника за выполненную работу и стимулирования к качественному труду. Единовременные премии могут выплачиваться по следующим основаниям:

- 3.3.1. за выполнение конкретных особо важных заданий и ответственных работ;
- 3.3.2. за выполнение разовых поручений ректора;
- 3.3.3. за качественную подготовку и проведение форумов, конференций, съездов и прочих мероприятий, повышающих имидж Университета;
- 3.3.4. за своевременное и качественное выполнение целевых федеральных программ и государственных контрактов;
- 3.3.5. за использование в деятельности современных образовательных технологий;

- 3.3.6. за участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
 - 3.3.7. за участие в инновационной деятельности учреждения;
 - 3.3.8. за ликвидацию последствий аварий;
 - 3.3.9. по результатам проведенных в Университете проверок различными государственными органами;
 - 3.3.10. за высокие результаты претензионно-исковой работы;
 - 3.3.11. по иным основаниям.
- 3.4. Всем категориям работников Университета может быть установлена единовременная премиальная выплата за особые заслуги перед Университетом, многолетнюю и безупречную работу в Университете.
- 3.5. Премииальные выплаты ректору Университета по итогам работы осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.
- 3.6. Премииальные выплаты проректорам и главному бухгалтеру Университета могут быть установлены по личному распоряжению ректора Университета с учетом достижения показателей эффективности и критериев, указанных в настоящем Положении.

IV. Размеры премиальных выплат.

- 4.1. Размер премиальных выплат зависит от личного вклада работника (или коллектива работников) в достижение успехов Университета. Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или месячному фонду оплаты труда с учетом имеющихся средств и максимальным размером не ограничен.
- 4.2. Одному работнику могут быть установлены премиальные выплаты по нескольким основаниям.
- 4.3. Размеры единовременных премиальных выплат отдельному работнику, коллективу работников или работникам структурного подразделения Университета устанавливаются приказом ректора

Университета на основании представления непосредственного руководителя.

- 4.4. Экономия части фонда оплаты труда, предназначенного на оплату труда работников профессорско-преподавательского состава, может быть направлена на премирование работников профессорско-преподавательского состава по результатам финансового года при условии достижения Университетом результатов деятельности.

V. Порядок установления премиальных выплат.

- 5.1. Премииальные выплаты работникам Университета устанавливаются приказом ректора на основании представления руководителя структурного в пределах фонда стимулирующих выплат.

Основанием для издания приказа об установлении премиальных выплат работникам Университета является служебная записка руководителя данного структурного подразделения (либо проректора по направлению) с указанием конкретного вида премиальной выплаты, и основанием выплаты.

В исключительных случаях премиальные выплаты работнику Университета могут быть установлены на основании представления руководителя иного структурного подразделения, работником которого он не является. В таком случае обязательно согласование непосредственного руководителя подразделения.

При этом руководители структурных подразделений несут ответственность за достоверность предоставляемой информации и за обоснование установления премиальных выплат подчиненным и иным работникам Университета.

- 5.2. Премииальные выплаты работникам Университета могут быть также установлены по личному распоряжению ректора Университета по основаниям и критериям, указанным в настоящем Положении.

VI. Порядок формирования премиального фонда.

- 6.1. Премииальный фонд может быть сформирован как отдельно при формировании Плана финансово-хозяйственной деятельности, так и в процессе текущей деятельности Университета в результате экономии фонда оплаты труда (в том числе в рамках фонда оплаты труда

отдельного структурного подразделения, отдельного проекта, мероприятия и т.д.).

6.2. Фонд премиальных выплат является составной частью фонда оплаты труда и может формироваться за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ);
- средства от приносящей доход деятельности;
- целевые средства и безвозмездные поступления;
- иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

6.3. Премииальный фонд формируется отдельно для работников профессорско-преподавательского состава и отдельно для прочего персонала, а также раздельно по видам деятельности.