

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

П Р И К А З

« 30 » 08 2024 года

№ 357

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

На основании решения ученого совета Университета (протокол № 7 от 29.08.2024 года) в целях организации работы по оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01 ноября 2024 года:
 - Положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ);
 - Положение о премировании работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ).
2. Стимулирующие выплаты (премии) за качество выполняемых работ за 2023/2024 учебный год работникам профессорско-преподавательского состава осуществлять в соответствии с Положением, утвержденным Приказом от 15 июля 2019 года № 522.
3. Положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ) и Положение о премировании работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ), утвержденные Приказом от 31.08.2021 года № 492 считать утратившими силу с 01.11.2024 года.

Ректор



И.А.Максимцев

Приложение № 1
к приказу от 30.08.2024
№ 357

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 № 7 от 29.08. 2024г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
СПбГЭУ



И.А.Максимцев

М.П.

ВВЕДЕНО в действие

Приказом ректора СПбГЭУ

« 30 » 08 2024г. № 357

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

Санкт-Петербург
2024 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 14 марта 2024 года № 195 «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

ИТП – инженерно-технический персонал

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета и устанавливает системы оплаты труда в Университете и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также социальных выплат.

1.4. Формирование фонда оплаты труда в Университете осуществляется за счет средств:

- федерального бюджета (средства субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг, выполнение государственных работ; средства субсидий, представленные 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.

1.5. 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.

1.6. Общий размер фонда оплаты труда утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на календарный год. 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.

1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.8. 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).

1.9. Введение в Университете новых форм оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.10. 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.

1.11. Действие настоящего Положения распространяется на работников Университета, а также филиалов и иных обособленных структурных подразделений Университета. 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.

1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета.

1.13. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение утверждается Приказом ректора Университета.

II. Основные условия оплаты труда

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

- оплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы);
- 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.

2.2. Заработная плата работников Университета включает в себя:

- оклад (должностной оклад), тарифную ставку,

- 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, разовые поощрения работникам при выходе на пенсию; в натуральном эквиваленте: оплата путевок в санаторий, оплата проездных билетов и транспортных карт).

2.3. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы 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, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утверждаемого

Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- 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 14 марта 2024 года № 195;

- 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 14 марта 2024 года № 194;

- 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 в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого соглашения;

- мнения представительного органа работников Университета;

- систем нормирования труда.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим квалификационным уровням (КУ) профессиональных квалификационных групп (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, и приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы (ПКГ), не распределены по квалификационным уровням (КУ), то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.5. Размеры часовых тарифных ставок для работников, по должностям которых установлен режим работы по утвержденному графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утверждаются приказом ректора Университета.

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

2.6.1. повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ). Рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням (КУ) (Приложение № 1 к настоящему Положению);

2.6.2. повышающие коэффициенты по должности. Применяются в целях дифференциации типовых должностей и 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);

2.7. Размер гарантированного уровня оплаты труда работников (Приложения № 3 и 3.1. к настоящему Положению) устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в следующем порядке:

- умножением размера оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент по квалификационному уровню (КУ);

- умножением на повышающий коэффициент по должности.

2.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (Приложение № 3.2. к настоящему Положению).

2.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Университета, работающих на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.10. За выполнение дополнительной работы работникам Университета устанавливается дополнительная оплата, размеры которой устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.11. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере 50% от оклада. Заработная плата за первую половину месяца (аванс)

выплачивается с учетом первичных документов, поступивших в Управление бухгалтерского учета на дату расчета.

2.12. Работникам, которым установлен режим работы по утвержденному графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику, заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере заработной платы, исчисленной за период с 01 по 15 число с учетом понижающего коэффициента.

Указанным работникам заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается с учетом сведений об отработанном времени за период с 01 по 15 число месяца.

2.13. 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. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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), тарифным ставкам или в абсолютном размере, если иное не установлено действующим законодательством.

3.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.3.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Обязательным условием установлением выплат по данному основанию 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.

3.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Указанные надбавки устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, которые утверждаются постановлениями Правительства.

3.3.4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

1) выплаты при совмещении профессий (должностей), выплаты при расширении зон обслуживания, выплаты при 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, предусмотренные должностными инструкциями, в том числе:

- надбавки за исполнение обязанностей заместителя декана факультета (заместителя руководителя подразделения, реализующего программы СПО), заместителя заведующего кафедрой, а также надбавки за исполнение обязанностей руководителя основной образовательной программы (научного руководителя или академического/ исполнительного директора);

- надбавки работникам, имеющим почетное звание «Почетный профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета», «Научный руководитель кафедры Санкт-Петербургского государственного экономического университета» или «Научный руководитель Санкт-Петербургского государственного экономического университета», и исполняющим соответствующие обязанности;

- надбавки за классное руководство педагогическим работникам подразделений Университета, реализующим программы СПО;

- надбавки педагогическим работникам подразделений Университета, реализующим программы СПО, за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

- иные выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно

связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимся в длительном лечении;

2) 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) выплаты при сверхурочной работе;

4) выплаты за работу в ночное время;

5) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

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

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу и стимулирования к качественному результату труда 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. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера могут устанавливаться настоящим Положением, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Университета.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.4. В зависимости от выполняемых функциональных направлений стимулирующие выплаты подразделяются на:

- стимулирующие выплаты, направленные на повышение эффективности деятельности (в том числе выплаты за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений; за участие в экспертной деятельности; за наставничество; за научное руководство; за осуществление образовательной деятельности; за привлечение финансирования);
- стимулирующие выплаты, направленные на привлечение кадров (ежемесячные выплаты к должностному окладу молодым ученым, молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам);
- стимулирующие выплаты, направленные на привлечение и удержание квалифицированных кадров (выплаты за достижения в профессиональной деятельности);
- стимулирующие выплаты, направленные на удержание кадров (выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

- премиальные выплаты по итогам работы, учитывающие индивидуальные результаты труда каждого педагогического и научного работника, а также характер и степень участия работника в достижении коллективных результатов труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе (постоянные выплаты), на определенный срок (срочные выплаты) или могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.6. В Университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.6.1. за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

I. работникам ИПС, преподавателям СПО и НС:

1) за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

2) за участие в экспертной деятельности;

3) за научное руководство;

4) за осуществление образовательной деятельности;

5) за привлечение финансирования;

Порядок, условия назначения и размеры надбавок, указанных в пп. 1-5 п. 4.6.1. настоящего Положения, устанавливаются отдельными локальными нормативными актами или приказами ректора Университета.

6) надбавки на период адаптации к профессиональной деятельности:

устанавливаются педагогическим и научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые) в следующих размерах:

- молодым педагогическим и научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 30 % оклада;

- молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада. При установлении

молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохранятся право на получение надбавки в соответствии с предыдущим абзацем.

7) надбавки, направленные на привлечение кадров:

могут устанавливаться молодым ученым, молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам в возрасте до 39 лет включительно на основании локальных нормативных актов СПбГЭУ.

II. работникам Университета (за исключением работников ППС, преподавателей СПО и НС):

8) надбавка за выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

9) надбавка за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

10) надбавка за участие в организации внутривузовской научно-исследовательской работы студентов, достижение ими высоких результатов в научных исследованиях.

III. всем категориям работников Университета:

11) надбавка за напряженный характер работы;

12) надбавка за выполнение важных и особо важных работ (с указанием вида работ);

13) надбавка за выполнение срочной работы (с указанием вида работ);

14) надбавка за качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;

15) надбавка за интенсивность работы в период проведения приемной кампании, экзаменов, а также культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся;

16) надбавка за участие в выполнении работ, связанных с исполнением договоров (заказов) с юридическими и физическими лицами;

17) надбавка за организацию и участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований;

18) надбавка за активное развитие международного сотрудничества, за вклад в развитие международных связей Университета, реализацию международных проектов;

19) за наставничество;

20) надбавки по иным основаниям, подтверждающим результативность, сложность, увеличенный объем, повышенную ответственность работ.

4.6.2. за качество выполняемых работ, в том числе:

I. работникам ППС, преподавателям СПО и НС:

1) 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 эколог Российской Федерации», «Заслуженный географ Российской Федерации»;

2) 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»;

3) 1 000,00 руб. - работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта».

4) надбавки педагогическим работникам подразделений, реализующих программы СПО, имеющим ученую степень, и ведущим дисциплины соответствующего профиля.

Выплаты, указанные в пп. 1–4 п. 4.6.2. настоящего Положения устанавливаются при условии соответствия государственных (ведомственных) наград, почетных званий направлению профессиональной деятельности.

5) квалификационный повышающий коэффициент (КПК).

Устанавливается пропорционально занимаемой доле ставки в виде ежемесячной доплаты работникам, имеющим ученую степень (для работников ППС и НС) или квалификационную категорию (для преподавателей СПО), в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидат наук – 3 000,00 руб.;
- работникам, имеющим ученую степень доктор наук – 7 000,00 руб.;
- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию – 1 500,00 руб.;
- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 3 000,00 руб.

Квалификационный повышающий коэффициент (КПК) устанавливается с месяца, следующего за месяцем предоставления диплома о присвоении ученой степени в управление кадров Университета. За период, прошедший при этом с момента присвоения степени кандидата наук или доктора наук (для работников ППС и НС) или квалификационной категории (для преподавателей СПО) до момента установления квалификационного повышающего коэффициента (КПК), работнику устанавливается единовременная выплата в соответствующем размере.

6) стимулирующие выплаты (система эффективного контракта) в соответствии с Положением о порядке назначения выплат (премий) за качество выполняемых работ работникам профессорско-преподавательского состава

СПбГЭУ и Положением о порядке назначения выплат (надбавок) за качество выполняемых работ педагогическим работникам подразделений СПО СПбГЭУ.

II. всем категориям работников Университета:

7) 2 250,00 руб. - работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики» и нагрудным знаком «Почетный наставник», учрежденным Министерством науки и высшего образования РФ;

8) 1 000,00 руб. – работникам, награжденным медалью Министерства науки и высшего образования РФ «За безупречный труд и отличие», медалью Министерства науки и высшего образования РФ «За безупречный труд и отличие» I, II, III степени

При наличии в Университете у работника двух и более трудовых договоров (по основной работе и по должности (должностям), замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству) выплаты, указанные в пп. 7 и 8 п. 4.6.2. настоящего Положения выплачиваются один раз, по одному из мест работы;

9) надбавка работникам – иностранным гражданам, имеющим статус высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законодательством. Устанавливается в размерах, утвержденных приказом ректора по Университету.

4.6.3. за стаж непрерывной работы.

Порядок, условия назначения и размеры надбавок, указанных в п. 4.6.3. настоящего Положения, устанавливаются отдельными локальными нормативными актами или приказами ректора Университета.

4.6.4. выплаты по итогам работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся пропорционально отработанному времени. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Университета или коллективным договором может устанавливаться другой порядок выплаты.

4.8. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Университете могут выплачиваться премии по итогам работы за период. Основания и размеры премиальных выплат, условия распределения и выплаты премий устанавливаются отдельным Положением.

4.9. Назначение стимулирующих выплат осуществляется по решению ректора Университета, а также проректора по экономике и финансам Университета, в пределах фонда оплаты труда, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности. Размер стимулирующей выплаты и срок ее действия определяются приказом ректора Университета.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

4.10.1. по письменному согласованию с ректором Университета:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору Университета;

4.10.2. 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;

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

- остальным работникам Университета;

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

- остальным работникам филиалов.

4.11. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленной информации и оснований для ходатайства об установлении стимулирующих выплат.

4.12. При необходимости, в том числе в целях оптимизации расходов или повышения эффективности деятельности структурных подразделений Университета, проректор по экономике и финансам 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.

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. 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.

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 оклада (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. Работники из числа ППС могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты, которая не считается совместительством, в объеме не более 300 часов в год.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в

соответствии с действующими приказами Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.5. 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.

6.6. 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, ИТП), 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.6.8.

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 выплат работникам структурных подразделений Университета, занимающихся доходной деятельностью

7.1. Суммарный фонд для установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат формируется исходя из расчета-обоснования стоимости оказания Университетом услуги (выполнения работы) или на основании сметы структурного подразделения на календарный год. При установлении компенсационных и (или) 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 компенсационных и (или) стимулирующих выплат может быть изменен пропорционально размеру денежных поступлений или в ином установленном порядке.

7.2. Надбавки работникам структурных подразделений Университета, занимающихся доходной деятельностью, устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

На имя ректора Университета руководителем структурного подразделения, занимающегося доходной деятельностью, 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 (проректора по экономике и финансам) Университета издается приказ об установлении компенсационной и (или) стимулирующей надбавки. Установление 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 компенсационных и (или) 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 (далее - НИР) за счет средств федерального бюджета 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 25 000,00 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:

- 10 000,00 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:

- 25 000,00 руб., если умерший работник проработал в Университете менее 10 лет;
- 30 000,00 руб., если умерший работник проработал в Университете от 10 до 20 лет;
- 35 000,00 руб., если умерший работник проработал в Университете более 20 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 25 000,00 руб.

9.6. В исключительных случаях (при наличии медицинского заключения) работнику может быть осуществлена частичная компенсация расходов на медицинские услуги или на приобретение лекарственных средств. Выплата указанных компенсаций производится в соответствии с решением комиссии по социальным вопросам.

9.7. Работникам Университета может быть осуществлена частичная компенсация расходов на приобретение путевок для детей в детские

оздоровительные лагеря в период летних каникул (не более 2-х смен на одного ребенка). Компенсация осуществляется на основании 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) в размере фактически произведенных расходов, но не более 10 000,00 рублей за одну смену на одного ребенка.

9.8. 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»;
- работникам Университета - одиноким матерям (отцам), имеющим несовершеннолетних детей.

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.

**Размеры окладов (должностных окладов), а также повышающих коэффициентов к окладам
 (должностным окладам) по соответствующим квалификационным уровням (КУ)**

(кроме филиалов)

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень (КУ)	Повышающий коэффициент по КУ	Оклад с учетом повышающего коэффициента
Первая группа	23 000,00	1	1,000000	23 000,00
		2	1,021739	23 500,00
Вторая группа	24 000,00	1	1,000000	24 000,00
		2	1,020833	24 500,00
		3	1,041667	25 000,00
		4	1,062500	25 500,00
		5	1,083333	26 000,00
Третья группа	27 000,00	1	1,000000	27 000,00
		2	1,037037	28 000,00
		3	1,074074	29 000,00
		4	1,148148	31 000,00
		5	1,222222	33 000,00
Четвертая группа	40 000,00	1	1,000000	40 000,00
		2	1,150000	46 000,00
		3	1,300000	52 000,00
		4	1,450000	58 000,00
		5	1,600000	64 000,00
		6	1,750000	70 000,00

**Повышающие коэффициенты по должностям профессорско-преподавательского состава (ППС)
четвертой ПКГ**

Профессионально- квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень (КУ)	Подгруппа (усл)	Наименование должности	ПК по должности
4	1	2	ассистент, преподаватель	2,0750
	2	2	старший преподаватель	1,9130
	3	2	доцент	1,9231
	4	2	профессор	1,8966
	5	2	заведующий кафедрой	1,8750
	6	2	декан, директор института	1,9857

**Повышающие коэффициенты по должностям педагогических работников подразделений,
реализующих программы среднего профессионального образования**

Профессионально- квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Подгруппа (усл)	Наименование должности	ПК по должности
3	4	2	преподаватель*	1,6129

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

**Повышающие коэффициенты по должностям работников сферы научных исследований и разработок
 СПбГЭУ**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Наименование должности	ПК по должности по структурному подразделению в г.Санкт-Петербурге
Вторая группа	4	лаборант-исследователь	1,0000
Третья группа	2	инженер-исследователь	1,0000
Четвертая группа	1	научный руководитель, младший научный сотрудник	1,0000
		научный сотрудник	2,0750
	2	старший научный сотрудник	1,9130
	3	ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (наука)	1,9231
	4	главный научный сотрудник	1,8966

Размеры должностных окладов работников СПбГЭУ с 01.11.2024 года
(кроме должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок)
(кроме филиалов)

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень (КУ)	Повышающий коэффициент по КУ	Оклад с учетом повышающего коэффициента по КУ	Подгруппа (уч)	ПК по должности	Наименование должности, категории штатной должности	Должностной оклад
Первая группа	23 000,00	1	1,000000	23 000,00		1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	23 000,00
		2	1,021739	23 500,00				23 500,00
Вторая группа	24 000,00	1	1,000000	24 000,00				24 000,00
		2	1,020833	24 500,00				24 500,00
		3	1,041667	25 000,00		1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	25 000,00
		4	1,062500	25 500,00				25 500,00
		5	1,083333	26 000,00				26 000,00
Третья группа	27 000,00	1	1,000000	27 000,00		1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	27 000,00
		2	1,037037	28 000,00				28 000,00
		3	1,074074	29 000,00				29 000,00
Четвертая группа	40 000,00	4	1,148148	31 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	31 000,00
					2	1,6129	преподаватель*	50 000,00
		5	1,222222	33 000,00			АУП, УВП, ПОП, ИТП	33 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	40 000,00
		1	1,000000	40 000,00	2	2,0750	ассистент, преподаватель	83 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	46 000,00
		2	1,150000	46 000,00		1,9130	старший преподаватель	88 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	52 000,00
		3	1,300000	52 000,00	2	1,9231	доцент	100 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	58 000,00
		4	1,450000	58 000,00	2	1,8966	профессор	110 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	64 000,00
		5	1,600000	64 000,00	2	1,8750	заведующий кафедрой	120 000,00
					1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	70 000,00
		6	1,750000	70 000,00	2	1,9857	декан, директор института**	139 000,00

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

** кроме должностей "директор института", не относящихся к профессорско-преподавательскому составу согласно Постановлению Правительства от 08.08.2013 № 678

Размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок с 01.11.2024 года
(кроме филиалов)

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень (КУ)	Повышающий коэффициент по КУ	Оклад с учетом повышающего коэффициента по КУ	Подгруппа (усл)	ПК по должности	Наименование должности, категории штатной должности	Должностной оклад
Вторая группа	24 000,00	4	1,062500	25 500,00	1	1,0000	лаборант-исследователь	25 500,00
Третья группа	27 000,00	2	1,037037	28 000,00	1	1,0000	инженер-исследователь	28 000,00
Четвертая группа	40 000,00	1	1,000000	40 000,00	1	1,0000	научный руководитель, младший научный сотрудник	40 000,00
					2	2,0750	научный сотрудник	83 000,00
		2	1,150000	46 000,00	2	1,9130	старший научный сотрудник	88 000,00
		3	1,300000	52 000,00	2	1,9231	ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (наука)	100 000,00
		4	1,450000	58 000,00	2	1,8966	главный научный сотрудник	110 000,00

Размеры должностных окладов работников СПбГЭУ, занимающих должности заместителей руководителей, с 01.11.2024 года
(кроме филиалов)

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень (КУ)	Повышающий коэффициент по КУ	Оклад с учетом повышающего коэффициента по КУ	Подгруппа (усл)	ПК по должности	Наименование должности, категории штатной должности	Должностной оклад руководителя (справочно)	Должностной оклад заместителя руководителя
Вторая группа	24 000,00	3	1,041667	25 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	25 000,00	22 500,00
Третья группа	27 000,00	5	1,222222	33 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	33 000,00	29 700,00
Четвертая группа	40 000,00	1	1,000000	40 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	40 000,00	36 000,00
		2	1,150000	46 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	46 000,00	41 400,00
		3	1,300000	52 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	52 000,00	46 800,00
					2	1,9231	работники сферы научных исследований и разработок	100 000,00	90 000,00
		4	1,450000	58 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	58 000,00	52 200,00
		5	1,600000	64 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	64 000,00	57 600,00
		6	1,750000	70 000,00	1	1,0000	АУП, УВП, ПОП, ИТП	70 000,00	63 000,00

Приложение №2
к приказу от 30.08.2024
№357

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 № 7 от 29.08. 2024г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

СПбГЭУ



И.А.Максимцев

ВВЕДЕНО в действие

Приказом ректора СПбГЭУ

« 30 » 08 2024г. № 357

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

Санкт-Петербург
2024 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.

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. Премияльные 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 и работников Университета, 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. за выполнение показателей эффективности.

Выплачиваются работникам профессорско-преподавательского состава, занимающим должности декан, директор института, заведующий кафедрой, по результатам оценки показателей эффективности (Приложение № 1 к настоящему Приказу). Выплаты осуществляются два раза в год на основании представления проректора по организации учебного процесса с учетом стоимости балла, согласованной проректором по экономике и финансам.

3.2.10. по иным основаниям.

3.3.К иным премиальным выплатам, которые могут выплачиваться в Университете, относятся единовременные премиальные выплаты. Единовременные премиальные выплаты могут выплачиваться работникам единовременно 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 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. Фонд премиальных выплат может быть сформирован как при формировании Плана финансово-хозяйственной деятельности, так и в процессе текущей деятельности Университета в результате образования 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. Фонд премиальных выплат формируется отдельно для работников профессорско-преподавательского состава и отдельно для прочего персонала, а также раздельно по видам деятельности.

6.4. Фонд премиальных выплат согласно пп. 3.2.9. настоящего Положения утверждается два раза в год ректором Университета на основании совместного представления проректора по экономике и финансам и проректора по организации учебного процесса.

1. Критерии оценки эффективности деятельности декана факультета/ директора института

1.1. на период январь - август

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Ответственное подразделение
1.	Сохранность контингента, в т.ч. обучающихся за счет внебюджетных средств и обучающихся заочной формы обучения.	0-10%=2 балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Проректор по организации учебного процесса
2.	Доля обучающихся, успешно прошедших аттестацию (данные по весеннему семестру на 01 марта)	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление организации учебного процесса
3.	Доля обучающихся, не имеющих необоснованную задолженность по оплате за обучение (данные по весеннему семестру на 01 марта)	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление доходов
4.	Доля основных работников профессорско-преподавательского состава и научных работников в возрасте до 39 лет в общей численности преподавателей и научных работников факультета (кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
5.	Доля основных молодых докторов наук в возрасте до 40 лет на факультете (кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
6.	Доля основных молодых кандидатов наук в возрасте до 35 лет на факультете (кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров

1.2. на период сентябрь – декабрь

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Ответственное подразделение
1.	Привлечение в университет внебюджетных средств за счет контрактной формы обучения студентов. Выполнение плана набора студентов на платной основе в рамках плана факультета (института)	0-50%=1балл 51-60%=2балла 61-70%=3 балла 71-90%=4 балла 91-100%=5 баллов	Центр по организации приема
2.	Сохранность контингента, в т.ч. обучающихся за счет внебюджетных средств и обучающихся заочной формы обучения.	0-10%=2 балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Проректор по организации учебного процесса
3.	Доля обучающихся, успешно прошедших аттестацию <i>(данные по осеннему семестру на 01 октября)</i>	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление организации учебного процесса
4.	Доля обучающихся, не имеющих необоснованную задолженность по оплате за обучение <i>(данные по осеннему семестру на 01 октября)</i>	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление доходов
5.	Доля основных работников профессорско-преподавательского состава и научных работников в возрасте до 39 лет в общей численности преподавателей и научных работников факультета <i>(кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)</i>	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
6.	Доля основных молодых докторов наук в возрасте до 40 лет на факультете <i>(кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)</i>	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
7.	Доля основных молодых кандидатов наук в возрасте до 35 лет на факультете <i>(кроме МИЭП и института подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)</i>	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
8.	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (Расчет показателя осуществляется только по штатным НПР кафедры. При расчете используется календарный год. К учету принимаются только НИОКР, по которым подписаны акты выполненных работ в соответствующем календарном году и, которые могут быть учтены в объемах НИОКР, при формировании отчетности для Минобрнауки РФ).	122-150 т.р. = 1балл 150-200т.р.= 3балла Более 200 т.р. = 5баллов	Управление организации научных исследований

2. Критерии оценки эффективности деятельности заведующего кафедрой

2.1. на период январь – август

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Ответственные лица
1.	Доля трудоустроенных основных работников профессорско-преподавательского состава на полную ставку	Ниже 70%=1 балл 70-85% = 3 балла 85% = 5 баллов	Проректор по организации учебного процесса; Проректор по организационно-кадровой работе
2.	Доля студентов, успешно прошедших аттестацию по дисциплинам кафедры (<i>данные по весеннему семестру на 01 марта</i>)	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление организации учебного процесса
3.	Доля основных работников профессорско-преподавательского состава и научных работников в возрасте до 39 лет в общей численности преподавателей и научных работников на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
4.	Доля основных молодых докторов наук в возрасте до 40 лет на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
5.	Доля основных молодых кандидатов наук в возрасте до 35 лет на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление Кадров

2.2. на период сентябрь – декабрь

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Ответственные лица
1.	Доля трудоустроенных основных работников профессорско-преподавательского состава на полную ставку	Ниже 70%=1 балл 70-85% = 3 балла 85% = 5 баллов	Проректор по организации учебного процесса; Проректор по организационно-кадровой работе
2.	Доля студентов, успешно прошедших аттестацию по дисциплинам кафедры (<i>данные по осеннему семестру на 01 октября</i>)	0-10%=2балла 11-20%=4 балла Свыше 20%=5баллов	Управление организации учебного процесса

3.	Доля основных работников профессорско-преподавательского состава и научных работников в возрасте до 39 лет в общей численности преподавателей и научных работников на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
4.	Доля основных молодых докторов наук в возрасте до 40 лет на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
5.	Доля основных молодых кандидатов наук в возрасте до 35 лет на кафедре	0-5%=1балл 6-10%=2 балла 11-15%=3балла 16-20%=4балла Свыше 20%=5баллов	Управление кадров
6.	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (Расчет показателя осуществляется только по штатным НПР кафедры. При расчете используется календарный год. К учету принимаются только НИОКР, по которым подписаны акты выполненных работ в соответствующем календарном году и, которые могут быть учтены в объемах НИОКР, при формировании отчетности для Минобрнауки РФ).	122-150 т.р. = 1балл 150-200т.р.= 3балла Более 200 т.р. – 5баллов	Управление организации научных исследований
7.	Количество научных публикаций в журналах, рекомендованных ВАК (в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus), на одну ставку НПР Расчет показателя осуществляется только по штатным НПР кафедры. При расчете учитываются только те публикации, которые представлены штатными ППС (включая внутренних совместителей) в системе эффективного контракта. Расчет осуществляется по публикациям, которые учтены (приняты) в системе эффективного контракта в рамках соответствующего учебного года. В показатель засчитываются: - научные публикации в изданиях из перечня ВАК, относящиеся к категории К1 и К2 на основе рейтингования; - научные публикации в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus, с высоким уровнем цитируемости - квартиль Q1-Q2.	1-2 ст. = 1балл 2-3 ст. = 3балла Более 3 ст. = 5баллов	Управление организации научных исследований