

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Забайкальский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

ПРИКАЗ

05 декабря 2022

№ 494

г. Чита

Об утверждении новой редакции Положения о выплатах стимулирующего  
характера


п р и к а з ы в а ю:

Утвердить «Положение о выплатах стимулирующего характера  
в Забайкальском государственном университете» в новой редакции и ввести  
в действие с 01.02.2023 г.

Врио ректора



С.А. Городкова

	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
	Положение
П 04-03-2022	О выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете



УТВЕРЖДАЮ  
Врио ректора ЗабГУ

С.А. Городкова  
2022 г.

«02» 12

## Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете

П 04-03-2022

Дата введения: «01» 02 2023 г.


СОГЛАСОВАНО  
Уполномоченный по качеству

С. Е. Старостина

«05» 12 2022 г.


Чита  
2022

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Начальник планово-экономического отдела	Е.Е. Недорезова	05.12.22
Проверил	И.о. начальника управления гарантии качества образования	Д.В. Дугарова	05.12.22
Согласовал	Проректор по образовательной деятельности	С.Е. Старостина	05.12.22
	Руководитель бухгалтерского учета и финансового контроля	М.В. Кантур	05.12.22
	Начальник ЭУ	Е.В. Позняк	05.12.22
	Начальник УБУ	Н.А. Иванова	05.12.22
	Председатель первичной организации сотрудников ЗабГУ	Е.В. Мущенко	05.12.22

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

### Содержание

1. Общие положения	3
2. Стимулирующие надбавки (выплаты)	3
3. Стимулирующие выплаты работникам факультетов	4
4. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру	9
5. Стимулирующие выплаты работникам АУП и АХЧ	10
6. Стимулирующие выплаты работникам многопрофильного лица	11
7. Стимулирующие выплаты сотрудникам на основе коллективной ответственности за результаты работы отдельных структурных подразделений	14
8. Стимулирующие выплаты за активное участие в образовательной, научной и иной деятельности, приносящей дополнительный доход университету	15
9. Премияльные выплаты	17
10. Заключение	19

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет», от 18.05.2021 г., Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и соответствующими приказами Минобрнауки России, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, а также в соответствии с положениями «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.


1.2. Положение распространяется на всех работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Забайкальский государственный университет (ФГБОУ ВО «ЗабГУ») в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников. Стимулирующие надбавки (выплаты) призваны служить стимулом повышения профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников.

## 2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ (ВЫПЛАТЫ)

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в виде:

- надбавок к должностному окладу как в процентном отношении, так и в абсолютных значениях; вводятся с момента возникновения основания на срок не более чем до окончания финансового года;
- выплат периодического характера, устанавливаемых за достижения высоких показателей деятельности в отчетном периоде как в виде процентов к должностному окладу, так и в абсолютных значениях; выплачиваются одновременно по окончании отчетного периода;
- премий разового характера за выполнение конкретных заданий, достижение планируемых результатов и определенных показателей работы; выплачиваются одновременно по решению руководства университета.

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

2.2. В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок (выплат):

2.2.1. За высокую квалификацию при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и наличии почетных званий:

- лауреат Государственной премии – в размере 25% к должностному окладу по профессионально-квалификационной группе (далее ПКГ);

- «Отличник высшего образования», «Отличник по отраслям», «За отличные успехи в работе в области высшего образования», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ» – стимулирующая надбавка в размере 20% к должностному окладу по ПКГ;

- «Заслуженный работник РФ» (по отраслям), «Заслуженный изобретатель РФ» – стимулирующая надбавка в размере 25% к должностному окладу по ПКГ;

- «Заслуженный (почетный) профессор ЧитГУ (ЗабГУ)» – стимулирующая надбавка в размере 8000 рублей по основному месту работы, независимо от занимаемой ставки;

Указанные надбавки устанавливаются только по основному месту работы. При наличии двух и более перечисленных оснований по данному пункту, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из них, за исключением надбавки за звание «Заслуженный (почетный) профессор ЧитГУ (ЗабГУ)».

2.2.2. За классность водителям автотранспорта – до 30% к должностному окладу по ПКГ. Надбавка устанавливается приказом ректора на текущий финансовый год в зависимости от квалификации работника.

2.2.3. Стимулирующая надбавка работникам, заключившим договор полной материальной ответственности, при условии добросовестного выполнения ими возложенных обязанностей – до 20% к должностному окладу по ПКГ. Надбавка устанавливается приказом ректора после согласования с управлением бухгалтерского учета университета.

2.3. На все перечисленные в данном разделе надбавки и выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда) – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%.

2.4. Конкретным работникам университета все указанные надбавки устанавливаются на основании представления руководителя подразделения. Надбавки вводятся приказом ректора с момента возникновения основания.


### 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ФАКУЛЬТЕТОВ

3.1. Данные выплаты устанавливаются для повышения эффективности и результативности деятельности работников факультетов.

3.2. Данные выплаты устанавливаются для следующих групп должностей указанных подразделений:

3.2.1. Профессорско-преподавательский состав (ППС):

- ассистент;

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор;
- заведующий кафедрой;
- декан факультета;

3.2.2. Учебно-вспомогательный персонал УВП):

- все должности учебно-вспомогательного персонала

3.2.3. Службы факультета (АУП факультета).

- все должности административного и прочего персонала.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный квартал. Данные выплаты производятся единовременно в течение месяца, следующего за отчетным кварталом, при наличии финансовых средств.

3.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера работникам ППС факультетов из единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) университета выделяется общий годовой фонд стимулирования факультетов – ФСФ, сумма которого определяется по результатам экономической деятельности университета. Исходя из ФСФ и общего расчетного количества баллов всех работников ППС, определяется стоимость балла, которая закрепляется приказом ректора на текущий финансовый год.


3.5. Расчет стимулирующих выплат работникам профессорско-преподавательского состава.

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа работников ППС устанавливаются на основании их индивидуальных показателей эффективности, качества, результативности и интенсивности труда с использованием системы балльной оценки. При этом учитывается только деятельность работника, напрямую связанная с образовательной, научной и инновационной деятельностью ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет».

Форма отчета по достигнутым показателям деятельности ((Приложение 1) после обсуждения в коллективе университета, согласовывается с профсоюзной организацией и вводится в действие приказом ректора Университета. Изменения и дополнения в форму отчета вносятся приказом ректора университета после всех установленных данным положением согласований.

Ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, каждым работником, занимающим должность профессорско-преподавательского состава (включая заведующего кафедрой и декана), составляется отчет по достигнутым показателям деятельности. В отчете указываются балльные оценки по всем показателям, достигнутым работником в отчетный период, а также общая сумма набранных им баллов. Отчет визируется работником, заведующим кафедрой и деканом факультета, которые несут персональную ответственность за достоверность предоставленной информации.

В случае, если работник ведет преподавательскую работу на одной кафедре, независимо от объема занимаемой ставки, он заполняет один отчет по выполнению показателей деятельности по данной кафедре с учетом объема выполняемой им по кафедре работы. В случае, если работник ведет преподавательскую работу на нескольких кафедрах, он заполняет отчет по выполнению показателей деятельности по каждой кафедре отдельно с учетом выполняемого им по каждой кафедре объема работ.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

В срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, все отчеты указанных выше работников рассматриваются, проверяются и утверждаются рейтинговой комиссией соответствующего факультета, которая формируется на основании приказа ректора университета из представителей руководства и кафедр факультета, служб университета и представителей профкома.

На заседание рейтинговой комиссии по рассмотрению отчетов работников конкретного подразделения в обязательном порядке приглашается его руководитель (заведующий кафедрой), а при необходимости и конкретные работники, отчеты которых вызывают вопросы у членов комиссии. Члены рейтинговой комиссии, а также декан, заместители декана или заведующий кафедрой, не могут самостоятельно вносить изменения в отчет любого работника без согласования с ним.

Заседание рейтинговой комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем 2/3 от общего числа ее членов. Рейтинговая комиссия принимает решение по утверждению отчетов работников простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании ее членов. При этом любые вопросы, касающиеся объективности и достоверности данных, представленных в отчетах работников, не могут решаться комиссией путем голосования, а требуют предметного рассмотрения в соответствии с действующими в университете руководящими документами.

По результатам рассмотрения и утверждения отчетов рейтинговой комиссией составляется протокол, включающий общий список на поощрение работников ППС с указанием суммарного балла каждого. Протокол, в котором указываются результаты голосования, визируется всеми членами рейтинговой комиссии, участвовавшими в заседании, и утверждается деканом факультета.

Утвержденные протоколы по всем факультетам в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, поступают в экономическое управление для определения соответствующих стимулирующих выплат конкретным работникам ППС. «Стоимость» одного рейтингового балла рассчитывается единая и утверждается приказом ректора.

**Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой** устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности и качества работы работников ППС руководимой им кафедрой. Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой рассчитываются следующим образом:

$$СВ_{зав} = Бст * (Рзав + СрБкаф * Кэф * Кт), \text{ где}$$


Рзав – количество баллов, набранных конкретным заведующим кафедрой;

Бст - стоимость балла;

СрБкаф – средний балл у работников ППС кафедры;

Кэф – показатель эффективности деятельности заведующего кафедрой, устанавливаемый деканом факультета в диапазоне (0,6 – 1,2) с учетом объема и качества проводимой организационной, учебной, научной и воспитательной работы на кафедре;

Кт – показатель затраченного работником времени на заведование кафедрой в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

$$Kт = 0,5 * ФВтаб / БВзав,$$

где ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВзав – нормативный баланс рабочего времени для заведующего кафедрой за отчетный квартал в часах для 36-часовой рабочей недели.

Декан факультета до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех заведующих кафедр факультета, в котором указывает для каждого из них показатели Кэф и Кт.

Рейтинговая комиссия, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает отчеты заведующих кафедр, их показатели Кэф и Кт и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии.

**Стимулирующие выплаты декану факультета** устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности работы работников ППС руководимого им факультета. Стимулирующие выплаты рассчитываются следующим образом:

$$СВдек. = Бст * (Рдек. + СрБфак * Кцфо * Кт), \text{ где}$$

Рдек. – количество баллов, набранных конкретным работником, занимающим должность декана согласно отчету;

Бст - стоимость балла;

СрБфак – средний балл у работников ППС факультета;

Кцфо – показатель выполнения плана доходов по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

$$Кцфо = ФД/ПД, \text{ где}$$

ФД – фактический доход по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

ПД – плановый доход по центру финансовой ответственности за отчетный квартал;

Кт – показатель затраченного сотрудником времени на руководство факультетом в отчетном квартале, определяемый следующим образом:


$$Kт = 0,7 * ФВтаб / БВдек., \text{ где}$$

ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВдек – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 36 (40) - часовой рабочей недели.

В срок до 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет декана и расчет показателя Кцфо утверждается проректором по образовательной деятельности, согласовывается с экономическим управлением и направляется для включения в протокол рейтинговой комиссии факультета.



	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

На основании поступивших протоколов рейтинговых комиссий факультетов и проведенных расчетов экономическое управление готовит проект приказа о стимулирующих выплатах работникам ППС в отчетном квартале и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.6. Расчет стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета

Стимулирующие выплаты работникам из состава УВП и служб факультета устанавливаются с учетом индивидуальных показателей эффективности деятельности работника.


Фонд стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета распределяется между подразделениями факультета (кафедры, общий отдел, и др.) согласно внутреннему положению, утвержденному советом факультета. Данное положение должно содержать критерии оценки эффективности деятельности подразделения в целом и работника в частности.

Для начисления стимулирующих выплат работникам из состава УВП и служб факультета руководитель подразделения до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляет в рейтинговую комиссию представление на всех указанных работников. Рейтинговая комиссия, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассматривает, проверяет и утверждает указанные показатели по всем работникам данной категории и включает их в протокол заседания комиссии, руководствуясь регламентом, приведенным выше.

Экономическое управление на основании утвержденного протокола заседаний рейтинговой комиссии факультета готовит проект соответствующего приказа и представляет его на подписание руководству университета. Подписанный приказ является основанием для начисления данной категории работников стимулирующих выплат управлением бухгалтерского учета.

3.7. На все перечисленные в данном разделе стимулирующие выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

3.8. Работники факультетов, получившие в течение отчетного квартала дисциплинарные взыскания, могут быть лишены полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период. В этом случае руководитель подразделения, в котором работает конкретный работник, направляет в рейтинговую комиссию соответствующее представление, с указанием фактов нарушений и взысканий, а также документов, в которых они отражены. Рейтинговая комиссия рассматривает обоснованность аргументов, изложенных в представлении руководителя подразделения, и включает результаты рассмотрения в протокол заседания комиссии (с указанием причин снижения или лишения выплат), руководствуясь регламентом, приведенным выше.

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

#### 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРОРЕКТОРАМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

4.1. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный год. Общий фонд указанных стимулирующих выплат за отчетный год устанавливается приказом ректора в зависимости от результатов экономической деятельности Университета.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении в отчетном году. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончании отчетного года при соблюдении следующих условий:


- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности подчиненными подразделениями;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора.

4.3. Максимальный размер стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру составляет не более 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный период. Размер стимулирующих выплат конкретному сотруднику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций;
- за невыполнение плановых задач и показателей деятельности в отчетном периоде по курируемому направлению;
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подчиненных подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности, а также за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью курируемого направления деятельности университета.

Размер стимулирующих выплат уменьшается не менее чем на 5% по каждому нарушению. Основанием для снижения размера стимулирующих выплат может служить письма внешних получателей различных видов отчетности, служебные и докладные записки проректоров по направлениям и руководителей структурных подразделений.

4.4. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) – от 10 до 30%).

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

4.5. Для повышения качества оценки деятельности работников приказом ректора университета на один или несколько отчетных периодов по курируемым проректорами и главным бухгалтером направлениям могут устанавливаться плановые показатели, достижение которых будет являться определяющим фактором для выплат стимулирующего характера.

## 5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АУП И АХЧ

5.1. Данные стимулирующие выплаты вводятся для повышения эффективности и результативности деятельности административно-управленческого и хозяйственного персонала всех служб и подразделений университета, за исключением служб и подразделений, указанных в разделах 3, 6 и 7 данного Положения, а также за исключением персонала хозрасчетных подразделений.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам АУП и АХЧ устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный месяц, в рамках фонда выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом ректора, при наличии финансовых средств.


5.3 Критерии оценки результатов деятельности работников структурных подразделений определяются проректором по соответствующему направлению на текущий финансовый год и утверждаются приказом ректора. В течение года показатели могут корректироваться по инициативе курирующего проректора путем внесения изменений в действующий приказ. Работники должны быть ознакомлены с показателями до начала отчетного года.

5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютных значениях, в отчетном месяце с учетом фактически отработанного времени в данном периоде. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора университета по окончании отчетного месяца при соблюдении следующих условий:

- наличие установленных приказом ректора критериев оценки результатов деятельности работников (п.5.3.);
- выполнение показателей плана финансово-хозяйственной деятельности университета;

5.5. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному работнику уменьшается по следующим основаниям:

- за невыполнение университетом установленных Минобрнауки РФ отдельных показателей эффективности деятельности образовательных организаций;
- за невыполнение подразделением плановых задач и показателей деятельности в отчетном месяце;
- за нарушения производственной, исполнительской и трудовой дисциплины в подразделениях, за нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за несвоевременную подготовку и низкое качество государственной отчетности за существенные нарушения, выявленные в результате проверок контролирующими органами (руководителям и работникам подразделений);

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности соответствующих подразделений университета.

5.6. Работникам АУП и АХЧ, получившим в течение отчетного месяца дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты за указанный период не могут быть установлены.

5.7. Основанием для начисления стимулирующих выплат работникам и руководителям структурных подразделений является представление проректора по соответствующему направлению. Руководители структурных подразделений, находящиеся в непосредственном подчинении у ректора университета, представляют предложения о стимулирующих выплатах работникам подразделений на его имя.

5.8. Представления с необходимыми согласованиями подаются в экономическое управление до 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом. Экономическое управление до 10-го числа готовит на основании поступивших представлений приказ о стимулирующих выплатах работникам АУП и АХЧ и представляет его на подпись руководству университета.

5.9. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%); и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

## **6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МНОГОПРОФИЛЬНОГО ЛИЦЕЯ**

### **6.1. Порядок определения размера стимулирующих выплат**


6.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников лицея определяется на каждый квартал на основании финансовых результатов деятельности лицея за предыдущий квартал и устанавливается приказом ректора. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат по представлению директора Лицея.

6.1.2. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входят курирующий проректор, директор Лицея, заместители директора по направлениям работы и педагог-психолог. Председателем комиссии является курирующий проректор.

6.1.3. Размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников.

6.1.4. Порядок стимулирования административно-управленческих работников и учебно-вспомогательного персонала (педагога-психолога, педагога-организатора, лаборанта) определяется в процентном отношении к должностному окладу.

6.1.5. **Стимулирующие выплаты директору Лицея** (СВдир) устанавливаются в зависимости от его личной педагогической и научной деятельности и от эффективности работы учителей руководимого им Лицея. Стимулирующие выплаты рассчитываются следующим образом:

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>п 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

**СВдир. = Бст \* (Рдек. + СрБфак \* Кск \* Кт),** где

Бст – сумма «стоимости» одного балла учителей и заместителей директора Лицея,  
Рдек. – количество баллов, набранных конкретным работником, занимающим  
должность директора Лицея, согласно бальной системе с учетом утвержденных приказом  
директора Лицея критериев и показателей деятельности;

СрБфак – средний балл у работником учителей и заместителей директора Лицея;

Кск – показатель сохранения контингента Лицея за отчетный квартал;

**Кск = 1 - Котч/Квх,** где

Котч – количество отчисленных обучающихся в отчетном квартале, чел;

Квх – контингент Лицея на начало отчетного квартала, чел.

Кт – показатель затраченного работником времени на руководство Лицеем в отчетном квартале, определяемый следующим образом:

**Кт = 0,7\*ФВтаб / БВДек,** где

ФВтаб – фактически отработанное время работником согласно табелю учета рабочего времени за отчетный квартал в часах;

БВДек – нормативный баланс рабочего времени за отчетный квартал в часах для 36 (40) - часовой рабочей недели.

6.1.6. **Стимулирование заместителей директора Лицея и учителей** осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных приказом директора Лицея критериев и показателей деятельности. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

6.1.7. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на максимальное количество баллов.

6.1.8. Размер стимулирующей надбавки конкретного заместителя директора Лицея и учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

6.1.9. Исходя из количества набранных работником баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера.


6.1.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Лицея определяются суммированием выплат по основной должности и по совмещению.

6.2. **Порядок назначения и утверждения выплат стимулирующего характера**

6.2.1. Размер выплат стимулирующих характера фиксируется в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.2.2. Заседание комиссии для назначения стимулирующих выплат проходят один раз в квартал.

6.2.3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем 2/3 от общего числа ее членов. Комиссия принимает решение по утверждению

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p style="text-align: center;">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

отчетов работников простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании ее членов.

6.2.4. Работники Лицея один раз в месяц (15 числа) самостоятельно заполняют и передают директору отчеты, содержащие аналитическую информацию, критерии и показатели стимулирования, для проверки и уточнения.

6.2.5. По результатам рассмотрения и утверждения отчетов комиссией составляется протокол, включающий общий список на поощрение работников лицея с указанием суммарного балла.

6.2.6. На все перечисленные в данном разделе стимулирующие выплаты работников начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

### **6.3. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат**

6.3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкцией по охране жизни и здоровья.


6.3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное отношение к участию в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения;
- нарушение норм и грубые ошибки при ведении документации;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности работы лицея.

### **6.4. Стимулирующие выплаты административно-управленческим работникам и учебно-вспомогательному персоналу**

6.4.1. Стимулирующие выплаты административно-управленческим работникам и учебно-вспомогательному персоналу Лицея вводятся для повышения эффективности и результативности их деятельности.

6.4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный период – отчетный квартал.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

6.4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в отчетном квартале с учетом фактически отработанного времени. Стимулирующие выплаты устанавливаются представлением директора Лицея по окончании отчетного квартала. Экономическое управление до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит на основании поступивших представлений приказ о стимулирующих выплатах работникам Лицея и представляет его на подпись руководству университета.

6.4.4. Максимальный размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере 30% от суммы должностного оклада работника за отчетный квартал. Указанный размер стимулирующих выплат конкретному работнику уменьшается по следующим основаниям:


- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное отношение к участию в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации;
- нарушение норм и грубые ошибки при ведении документации;
- по другим причинам, связанным с недостаточным качеством и эффективностью деятельности работы лицея.

6.4.5. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

## **7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ОТДЕЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

7.1. В целях повышения материальной заинтересованности и ответственности коллективов за эффективное выполнение плановых заданий с высоким качеством, за рациональное использование рабочего времени и повышение производительности труда в отдельных структурных подразделениях может вводиться система стимулирующих выплат на основе коллективной ответственности за результаты и качество работы, выполняемой работниками данного подразделения.

7.2. Подразделения, на которых распространяется действие данного раздела, определяются приказом ректора университета с учетом мнения коллектива подразделения и по согласованию с экономическим управлением университета. Состав работников подразделения определяется его штатным расписанием и трудовыми договорами с

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

работниками. Работники подразделения несут коллективную ответственность за результаты и качество работы, выполняемой данным подразделением.

7.3. Для каждого подразделения экономическим управлением на основании действующих штатного расписания и системы стимулирующих выплат на отчетный месяц формируется фонд стимулирования работников подразделения, сумма которого утверждается приказом ректора Университета.

7.4. Заработная плата каждого работника подразделения в соответствии с Положением об оплате труда работников ЗабГУ состоит из основной зарплаты (оклада в соответствии с ПКГ), компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты работникам подразделения устанавливаются по календарному принципу – по результатам работы за отчетный месяц.

7.5. Стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения формируется исходя из общего размера фонда стимулирования, выделенного подразделению на отчетный месяц, и учитывает отработанное работником в отчетном месяце рабочее время, уровень его квалификации, личный трудовой вклад, активность, инициативу и качество его труда.

7.6. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные надбавки: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20%) и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).


7.7. При внедрении данной системы стимулирования в конкретном структурном подразделении разрабатывается соответствующее Положение, устанавливающее процедуры и правила начисления стимулирующих выплат работникам подразделения с учетом положений данного раздела и специфики работы подразделения. Положение согласовывается с экономическим управлением, профсоюзной организацией, и вводится в действие приказом ректора. На работников данного подразделения не распространяется действие разделов 3 и 5 данного Положения.

## **8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, НАУЧНОЙ И ИНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДОХОД УНИВЕРСИТЕТУ**

8.1. За активное участие работников в деятельности, приносящей дополнительный доход университету, могут устанавливаться стимулирующие выплаты как разового, так и периодического характера.

8.2. Стимулирующие выплаты «За участие работника в реализации образовательных программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров и других образовательных мероприятий в соответствии с лицензией университета, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, зани-



	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение          высшего образования          «Забайкальский государственный университет»          (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском          государственном университете</p>

мающих штатные должности профессорско-преподавательского состава, так и на должности других ПКГ, выполняющих преподавательскую, вспомогательную и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.

Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату преподавателей и других работников.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения и соответствующей оплаты данных работ заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора.

8.3. Стимулирующие выплаты «За участие работника в научно-исследовательской работе, за реализацию и развитие инновационных и других видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согласованию с экономическим управлением. Данные выплаты распространяются как на работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава и научных работников, так и должности других ПКГ, выполняющих научную, техническую, внедренческую и административную работу в подразделениях, ведущих указанную деятельность.


Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ при условии подписания акта приемки-сдачи работ (этапов работ) и их соответствующей оплаты заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора.

Данные выплаты могут устанавливаться из средств субсидии на выполнение государственного задания, субсидии на иные цели, внебюджетных и целевых средств в рамках научной деятельности в пределах утвержденной сметы.

8.4. Стимулирующие выплаты «За реализацию и развитие прочих видов деятельности, приносящих дополнительный доход университету» устанавливаются в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника по представлению руководителей соответствующих подразделений (ответственных исполнителей работ) и согла-

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p align="center">П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

сованию с экономическим управлением. Средства для осуществления данных выплат формируются в процессе составления смет по договору в соответствии с разделом 4 «Положения о порядке формирования и расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход внебюджетной деятельности». Расчет суммы средств, направляемых на стимулирующие выплаты, производится с учетом планируемого объема средств на основную зарплату исполнителей работ.

Для начисления стимулирующих выплат подразделения, ведущие данную деятельность, могут использовать оценку деятельности каждого работника по выполнению конкретного договора на основе разработанных индивидуальных показателей качества, результативности и интенсивности труда каждого работника.

Стимулирующие выплаты производятся по факту завершения работ и их соответствующей оплаты заказчиком. Выплата производится на основании приказа ректора по окончании отчетного периода.

8.5. На все перечисленные в данном разделе выплаты работникам начисляются компенсационные выплаты: за работу в климатических условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 20% и за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями – от 10 до 30%).

## 9. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ


9.1. Премияльные выплаты могут назначаться при наличии премиального фонда университета, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств целевых субсидий, от приносящей доход деятельности. Ежегодное определение размера премиального фонда, рассмотрение документов и представлений на назначение выплат премиального характера из премиального фонда входит в задачу бюджетной комиссии.

9.2. Премии имеют характер разового поощрения работников руководством университета. Их основная цель – создание у работников материальной заинтересованности в достижении конкретных показателей, которые предусмотрены заданием руководства.

9.3. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение эффективности и качества уставной деятельности университета, в том числе на улучшение предусмотренных для университета показателей эффективности;
- на укрепление финансово-экономического положения университета, рациональное использование и экономию средств;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование (премирование) работников университета не может повторно производиться по основаниям, предусмотренным разделами 3, 4, 5 и 6 данного Положения.

	<p align="center">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p align="center">П 04-03-2022</p>	<p align="center">Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

9.4. Размер премии устанавливается решением бюджетной комиссии с учетом дифференцированного подхода, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

9.5. При наличии в Университете в отчетном периоде соответствующих финансовых средств на основании приказа ректора могут выплачиваться следующие виды поощрительных премий:

9.5.1. Премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.), на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения при обращении не позднее чем через 2 месяца после указанного события.

9.5.2. Премия при уходе на пенсию работников, непрерывно и добросовестно проработавших в ЗабГУ 10 и более лет, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения. Премия выплачивается однократно. Работники, устроенные на работу после достижения пенсионного возраста, при увольнении права на получение данной премии не имеют.

9.5.3. Премия за продолжительный безупречный труд в университете (15, 20 лет и далее через каждые 10 лет безупречной работы) на основании ходатайства трудового коллектива не позднее чем через 2 месяца после указанного события.

9.6. В университете устанавливаются следующие премии за конкретные результаты работы работников, подразделений и университета в целом. К ним относятся:

9.6.1. Премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина за особые достижения в научной деятельности, которая выплачивается в соответствии с «Положением о выплате персональных вознаграждений за особые достижения в научной деятельности (премия имени первого ректора ЗабГУ (ЧПИ) Ю.В. Кулагина)»;

9.6.2. Премия за результативность и качество подготовки кадров высшей квалификации для нужд Университета.

Данная премия выплачивается один раз в год, для чего приказом ректора ежегодно в зависимости от текущего финансового положения Университета устанавливается целевой премиальный фонд. Распределение данного премиального фонда между работниками Университета осуществляется на основании представления проректора по науке и инновациям с учетом объемов выполненных работ работниками. Выплаты премии производятся на основании приказа ректора по окончании отчетного года.


9.7. Премия за достижение высоких показателей эффективности и качества деятельности подразделений и работников Университета. Премирование осуществляется по следующим основаниям:

9.7.1. Выполнение работ, результатом которых является повышение показателей мониторинга эффективности деятельности Университета;

9.7.2. Разработка и эффективное проведение мероприятий, обеспечивающих укрепление финансово-экономического положения Университета, рациональное использование и экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

9.7.3. Высокие результаты проведенных контролирующими органами проверок Университета, подготовки и сдачи государственной отчетности по университету;

9.7.4. По результатам успешного проведения приемной компании.

	<p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)</p>
<p>П 04-03-2022</p>	<p>Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском государственном университете</p>

9.8. Премия по результатам работы за год, за полугодие, за квартал, за месяц может быть выплачена работникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом и достижение установленных показателей эффективности.

9.9. Перечисленное в данном разделе материальное стимулирование работников университета производится в соответствии с решением Бюджетной комиссии о распределении средств на текущий финансовый год.

## 10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на текущий финансовый год.

10.2. При отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в текущем периоде на выплаты стимулирующего характера руководство университета может приостановить, уменьшить, либо отменить полностью или частично стимулирующие выплаты по данному Положению с соблюдением требований действующего законодательства.

10.3. Данное Положение согласовывается с профсоюзной организацией, и вводится в действие приказом ректора университета. Любые изменения и дополнения к Положению в текущем порядке вводятся приказом ректора университета после всех установленных согласований.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Забайкальский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

П 04-03-2022

Положение о выплатах стимулирующего характера в Забайкальском  
государственном университете

**Приложение 1**

**Лист регистрации изменений**

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений в документ	Номер измененного пункта / раздела	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись

