


**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

	Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 1 из 27





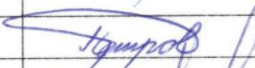


Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

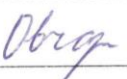
СТО-5.8.4-21


ПРИНЯТО Учёным советом 25 ноября 20 21 г., протокол № 14

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.		24.11.21
Проректор по финансово-экономической деятельности и имущественному комплексу	Шерстнева А.Ю.		23.11.21.
И.о. начальника юридического отдела	Петров А.Н.		24.11.21
Председатель первичной профсоюзной организации СурГУ	Журавель И.Б.		23.11.21.
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.		24.11.21

СОСТАВИЛ:

Начальник отдела организации труда и заработной платы	Овчаренко Н.Г.		23.11.2021.
---	----------------	---	-------------


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 2 из 28

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Нормативные правовые основания	3
3. Термины и определения	3
4. Общие положения	4
5. Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат	5
6. Установление ежемесячных стимулирующих выплат	7
7. Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам,	8
8. Установление единовременных стимулирующих выплат	9
9. Установление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год	10
10. Снижение и отмена стимулирующих выплат	11
Приложение 1. Форма служебной записки о планируемых результатах предстоящего календарного года	15
Приложение 2. Форма оценочного листа выполнения работником показателей эффективности деятельности	16
Приложение 3. Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам	17
Приложение 4. Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат руководителям	22
Приложение 5. Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат прочим специалистам, иным педагогическим работникам и служащим	23
Приложение 6. Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат рабочим	24
Приложение 7. Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты преподавателям и научным работникам	25
Приложение 8. Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты преподавателям и научным работникам	26
Лист регистрации изменений	27

Перечень используемых сокращений

ДП	– документированная процедура
НПР	– педагогические и научные работники
ПСП	– положение о структурном подразделении
СТО	– стандарт организации
ООТиЗ	– отдел организации труда и заработной платы
ФОТ	– фонд оплаты труда

 <p>Сургутский государственный университет Система менеджмента качества</p>	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
	<p>Положение о порядке установления стимулирующих выплат</p>	<p>Редакция №4 стр. 3 из 28</p>

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий стандарт организации (далее – СТО) устанавливает порядок и условия материального стимулирования труда работников БУ ВО «Сургутский государственный университет» (далее – Университет, СурГУ) и является составной частью системы оплаты труда работников Университета.

1.2. Настоящий СТО является неотъемлемой частью СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда» и согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников СурГУ.

1.3. Настоящий СТО обязателен к применению всеми структурными подразделениями и работниками Университета.

1.4. Настоящий СТО вступает в силу с 1 января 2022 года. С указанной даты считать утратившим силу СТО-5.8.4-17 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат».

2. Нормативные правовые основания


2.1. Настоящий СТО разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02 марта 2017 года №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа Югры»;
- Уставом БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- Коллективным договором БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда»;
- ПСП-8.36 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке»;
- ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК»;
- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Термины и определения

Категоризация должностей – разделение должностей на категории руководителей, научных работников, педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих и рабочих.

Центр ответственности – структурные подразделения Университета, участвующие в проведении мониторинга результативности деятельности педагогических и научных работников по направлениям деятельности, соответствующим функциям, выполняемым структурным подразделением.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 4 из 28

4. Общие положения

4.1. К стимулирующим выплатам в Университете относятся следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, в том числе за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении и снижении (лишении) стимулирующих выплат принимается комиссией по стимулирующим выплатам и социальной поддержке (далее – Комиссия), действующей на основании ПСП-8.36 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке».

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора на основании решения Комиссии.

4.4. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

4.5. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

4.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- приносящей доход деятельности;
- иных поступлений.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, от приносящей доход деятельности, по независящим от Университета причинам ректор Университета имеет право – по согласованию с первичной профсоюзной организацией Университета – приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры.


4.7. Установление размера стимулирующих выплат производится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности работников Университета.

4.8. Показатели эффективности деятельности работников (за исключением педагогических и научных работников) принимаются решением Комиссии и утверждаются приказом ректора на основе планируемых результатов предстоящего календарного года ежегодно в срок до 31 декабря.

Планируемые результаты предстоящего календарного года формируются проректорами и предоставляются в форме служебной записки в соответствии с Приложением 1 к настоящему СТО в ООТиЗ ежегодно в срок до 15 декабря. Служебную записку на работников, находящихся в непосредственном подчинении ректора, составляет первый проректор.

В служебной записке указываются показатели эффективности деятельности работников, находящихся в подчинении данного проректора, на предстоящий календарный год и размеры ежемесячных стимулирующих выплат, планируемых к установлению при достижении данных показателей в пределах планового фонда стимулирующих выплат.

4.9. Размеры стимулирующих выплат и периодичность их назначения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего СТО.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 5 из 28

4.10. Работникам, прекратившим с Университетом трудовые отношения, стимулирующие выплаты не устанавливаются, не начисляются и не выплачиваются.


5. Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу, преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, преподавателям, реализующим программы дополнительного образования детей и взрослых и дополнительного профессионального образования (далее – преподаватели) и научным работникам устанавливаются в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых преподавателям и научным работникам

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за качество выполняемой работы	0%-100%	Выполнение минимального планового значения показателя результативности, включая обязательные	Ежемесячно
		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую с момента приема на работу либо перевода на 1 год	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплата устанавливается на срок не более одного года.
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Премияльная выплата по итогам работы:			
4.1	За квартал	До 1,0 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в квартал при наличии экономии по ФОТ
4.2	За год	До 1,5 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в год при наличии экономии по ФОТ

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4
			стр. 6 из 28

5.2. Стимулирующие выплаты руководителям и иным педагогическим работникам (за исключением преподавателей) устанавливаются в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых руководителям и иным педагогическим работникам (за исключением преподавателей)

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за качество выполняемой работы	0%-100%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую с момента приема на работу либо перевода на 1 год.	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплата устанавливается на срок не более одного года.
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Премияльные выплаты по итогам работы:			
4.1	за квартал	До 1,0 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в квартал при наличии экономии по ФОТ
4.2	за год	До 1,5 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в год при наличии экономии по ФОТ

5.3. Стимулирующие выплаты специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (далее – прочие специалисты), служащим и рабочим устанавливаются в соответствии с Таблицей 3.


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4
			стр. 7 из 28

Таблица 3

Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых прочим специалистам, служащим и рабочим


№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	0% -100%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно. Выплата устанавливается на срок не более одного года.
		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую с момента приема на работу либо перевода на 1 год.	
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Премияльные выплаты по итогам работы:			
4.1	За квартал	До 1,0 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в квартал при наличии экономии по ФОТ
4.2	За год	До 1,5 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в год при наличии экономии по ФОТ

6. Установление ежемесячных стимулирующих выплат

6.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам устанавливаются:

- за качество выполняемых работ на основании приказа ректора об итогах мониторинга качества текущей деятельности педагогических и научных работников за отчетный период;
- за интенсивность и высокие результаты работы на основании решения Комиссии по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности в отчетном периоде (оценочный лист).

Для установления ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работник должен выполнить минимальные плановые значения показателей результативности, включая обязательные, по занимаемой должности в соответствии с ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 8 из 28

Преподавателям и научным работникам, работающим по совместительству и выполнившим минимальные требования мониторинга, стимулирующая выплата за качество выполняемых работ назначается по всем трудовым договорам, заключенным данным сотрудником по совместительству.

6.2. Преподавателям, избранным на должность или назначенным приказом ректора временно исполняющим обязанности заведующего кафедрой до проведения процедуры выборов, а также руководителям проектов в области прикладных исследований, назначенным приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, на основании решения Комиссии может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.3. Преподавателям и научным работникам, впервые устроившимся на работу в Университет, а также в случае перевода из других категорий работников (руководители, иные педагогические работники, прочие специалисты, служащие) ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере, установленном приказом ректора для вновь принятых сотрудников, на период, зависящий от даты трудоустройства или перевода:

- если трудоустроен или переведен до 30 апреля (включительно) текущего календарного года, стимулирующая выплата назначается до 31 декабря текущего календарного года;
- если трудоустроен или переведен после 30 апреля текущего календарного года, стимулирующая выплата назначается до 31 декабря следующего календарного года.

6.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям и иным педагогическим работникам (за исключением преподавателей) устанавливаются:

- за качество выполняемой работы на календарный год на основании решения Комиссии;
- за интенсивность и высокие результаты работы на основании решения Комиссии по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности в отчетном периоде (оценочный лист).

6.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты прочим специалистам, служащим и рабочим устанавливаются:


- за интенсивность и высокие результаты работы на календарный год на основании решения Комиссии;
- за качество выполняемой работы на основании решения Комиссии по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности в отчетном периоде (оценочный лист).

6.6. Оценочный лист подготавливается непосредственным руководителем или проректором, курирующим соответствующее направление, в соответствии с Приложением 2 настоящего СТО и предоставляется в ООТиЗ в сроки, установленные соответствующим приказом ректора.

7. Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам

7.1. Преподавателям и научным работникам, уволенным и вновь принятым в течение календарного года, ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- в случае отсутствия подтвержденных индивидуальных результатов мониторинга результативности деятельности в размере, установленном приказом ректора для вновь

 <p>Сургутский государственный университет Система менеджмента качества</p>	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
	<p>Положение о порядке установления стимулирующих выплат</p>	<p>Редакция №4 стр. 9 из 28</p>

принятых преподавателей и научных работников на 1 год с момента приема или перевода;
– в случае наличия подтвержденных индивидуальных результатов мониторинга результативности деятельности за предшествующий период (прошлый календарный год) в размере, установленном приказом ректора для преподавателей и научных работников, выполнивших минимальное значение показателя результативности, включая обязательные, на соответствующий период. Основанием для установления данного размера ежемесячных стимулирующих выплат является личное заявление, в котором работник отражает желание учитывать индивидуальные результаты мониторинга результативности деятельности за прошлый период (предшествующий учебный год).

При отсутствии личного заявления сотрудника ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается в размере, установленном приказом ректора для вновь принятых сотрудников данной категории.

7.2. Преподавателям и научным работникам, вышедшим на работу после длительного (более 1 года) отпуска (творческий, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы) и не работавшим в этот период на условиях неполного рабочего дня, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в размере, установленном приказом ректора для преподавателей и научных работников, выполнивших минимальное значение показателя результативности, включая обязательные, на момент выхода работника из такого отпуска. Период установления ежемесячной стимулирующей выплаты зависит от даты выхода работника из такого отпуска:

- если работник вышел из отпуска до 30 апреля текущего календарного года (включительно), стимулирующая выплата назначается до 31 декабря текущего календарного года;
- если работник вышел из отпуска после 30 апреля текущего календарного года, стимулирующая выплата назначается до 31 декабря следующего календарного года.

7.3. С целью стимулирования к безупречной и эффективной работе вновь принятым, а также переведенным на другую должность (в другую категорию должностей) работникам, могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности с даты приема (перевода) на работу до проведения оценки показателей эффективности деятельности работника по данной должности.


Основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат является решение Комиссии, которое принимается по служебной записке непосредственного руководителя на имя ректора, согласованной с курирующим проректором.

8. Установление единовременных стимулирующих выплат

8.1. Единовременные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 3. Сбор информации и оценку соответствия полученных данных требованиям для установления стимулирующих выплат осуществляют центры ответственности, определенных ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

8.2. Единовременные стимулирующие выплаты руководителям устанавливаются в соответствии с Приложением 4.

8.3. Единовременные стимулирующие выплаты прочим специалистам, иным педагогически работникам (за исключением преподавателей) и служащим устанавливаются в соответствии с Приложением 5.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 10 из 28

8.4. Единовременные стимулирующие выплаты рабочим устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

8.5. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются по факту получения результата, выполнения работы, оказания услуги. Основанием для установления единовременной стимулирующей выплаты работнику является решение Комиссии.

Основанием для принятия Комиссией решения об установлении единовременных стимулирующих выплат являются служебные записки:

- центров ответственности за подписью руководителей центров, оформленные в соответствии с Приложением 7;
- непосредственного руководителя, курирующего проректора или должностного лица, ответственного за выполнение определенных услуг (работ), оформленные в соответствии с Приложением 8.

8.6. Служебные записки подаются в ООТиЗ.

8.7. Процедура установления стимулирующих выплат:

- в срок до 15 числа каждого месяца служебные записки об установлении единовременных стимулирующих выплат работникам на имя ректора предоставляются в ООТиЗ;
- в срок до 20 числа каждого месяца Комиссия рассматривает поданные служебные записки и принимает решение об установлении или не установлении работнику единовременных стимулирующих выплат;
- в срок до 25 числа каждого месяца на основании решения Комиссии ООТиЗ подготавливает приказ ректора об установлении единовременных стимулирующих выплат.

9. Установление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год

9.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по ФОТ, формируемого СурГУ в соответствии с разделом 12 СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда».


9.2. Премирование работников по итогам работы за квартал, год осуществляется при:

- качественном исполнении возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявлении инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении служебной дисциплины, умении организовать работу, бесконфликтности, создании здоровой, деловой обстановки в коллективе.

9.3. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 месячного ФОТ, по итогам работы за год составляет не более 1,5 месячного ФОТ работника по основной занимаемой должности.

9.4. Размер ФОТ для исчисления премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год рассчитывается путем суммирования месячного должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника, установленных трудовым договором с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и стимулирующих выплат, установленных приказами на момент назначения премиальной выплаты.

9.5. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год выплачивается в декабре

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 11 из 28

текущего года пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

9.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.


10. Снижение и отмена стимулирующих выплат

10.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть снижены или отменены согласно Критериям снижения (отмены) ежемесячных стимулирующих выплат, указанных в Таблице 4.


Таблица 4

Критерии снижения (отмены) ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы


№ п/п	Наименование критерия снижения	Условия снижения (отмены) стимулирующих выплат	Сроки снижения (отмены) стимулирующих выплат	Процент снижения от объема стимулирующей выплаты, установленной приказом работнику
1. Работники, относящиеся к категории руководителей				
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов, предоставление недостоверной информации в отчетных документах	Непредоставление в указанный срок и (или) предоставление недостоверной информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
1.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования и (или) профессиональной сфере	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 40% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
1.3.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 40% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
1.4.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	при наличии замечания - на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4
			стр. 12 из 28

				качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора - на 100% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
1.5.	Нарушение трудовой (исполнительской) дисциплины	По факту нарушения	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
2. Педагогические и научные работники				
2.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов, предоставление недостоверной информации в отчетных документах	Непредоставление в указанный срок и (или) предоставление недостоверной информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
2.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования и (или) профессиональной сфере	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 40% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
2.3.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	при наличии замечания - на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора - на 100% от объема стимулирующей выплаты,

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4
			стр. 13 из 28

				установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
2.4.	Нарушение трудовой (исполнительской) дисциплины	По факту нарушения	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы
3. Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие и рабочие				
3.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	при наличии замечания - на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора - на 100% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
3.2.	Нарушение трудовой (исполнительской) дисциплины	По факту нарушения	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за интенсивность и высокие результаты работы
3.3.	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за интенсивность и высокие результаты работы
3.4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за интенсивность и высокие результаты работы

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 14 из 28

3.5.	Наличие замечаний со стороны руководства	Неисполнение без уважительных причин работником своих должностных обязанностей	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	на 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за интенсивность и высокие результаты работы
------	--	--	--	--

10.2. Вопрос о снижении или отмене ежемесячных стимулирующих выплат работнику рассматривается на заседании Комиссии. Основанием является служебная записка непосредственного руководителя на имя ректора с указанием причин лишения (снижения) стимулирующих выплат, согласованная с курирующим проректором.

Служебная записка подается в ООТиЗ в течение 10 рабочих дней с момента выявления факта нарушения. К служебной записке прилагаются документы, подтверждающие факт нарушения и объяснительная записка работника.

10.3. Решение Комиссии является основанием для издания приказа ректора.

10.4. При наличии дисциплинарного взыскания снижение или отмена ежемесячных стимулирующих выплат работнику осуществляется приказом ректора без рассмотрения на Комиссии.


10.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год могут быть снижены или отменены. Основания, по которым производится снижение размера премиальной и процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику указаны в Таблице 5.

Таблица 5

Основания, по которым производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Основания	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

10.6. Вопрос о снижении премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год работника рассматривается на заседании Комиссии на основании служебной записки непосредственного руководителя на имя ректора, согласованной с курирующим проректором. Решение Комиссии является основанием для издания приказа ректора о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал (год).

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 15 из 28

Приложение 1

Форма служебной записки о планируемых результатах предстоящего календарного года

Ректору СурГУ
Фамилия И.О.

РЕКТОРАТ

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

« ____ » _____ 20__ г. № ____

О планируемых результатах
предстоящего календарного года

В соответствии с СТО-5.8.4-21 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу утвердить показатели эффективности деятельности работников, находящихся в непосредственном подчинении, на _____ год.

Наименование должности _____


Наименование выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателей	Размер выплаты
За интенсивность и высокие результаты работы			
За качество выполняемой работы			

Наименование должности _____

Наименование выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателей	Размер выплаты
За интенсивность и высокие результаты работы			
За качество выполняемой работы			

Проректор

И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 16 из 28

Приложение 2

Форма оценочного листа выполнения работником показателей эффективности деятельности

Оценочный лист

выполнения показателей эффективности деятельности

за _____ год

Наименование должности: _____

Ф.И.О.: _____

Показатели эффективности деятельности*	Критерии оценки показателей	Оценка показателя


* - для прочих специалистов, иных педагогических работников, служащих и рабочих указываются виды работ, выполненные работником в отчетном периоде, потребовавшие повышенного качества выполнения работ

Руководитель
структурного подразделения

И.О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:
Курирующий проректор


И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 17 из 28


Приложение 3

Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия расчета выплаты
<i>Научно-методическая деятельность</i>			
1	Публикация учебников	От 28 до 100	4 тыс. за 1 у.п.л., но не более 100 тыс. руб. за 1 учебник. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К учебникам, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,75.
2	Публикация учебных изданий (кроме учебников)	От 6 до 20	2 тыс. за 1 у.п.л., но не более 20 тыс. руб. за 1 издание. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К учебным изданиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
3	Получение аккредитации Федеральной службы по аккредитации (Росаккредитация), сертификация уполномоченных организаций, подтверждающая технические, научно-исследовательские, организационные компетенции подразделения	100	По факту получения документа об аккредитации (сертификации) подразделения. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».
4	Руководство разработкой новых ОПОП ВО	35	По факту начала реализации программы. В случае разработки ОПОП ВО с применением международных стандартов (CDIO и т.п.) применяется коэффициент 1,5.
5	Участие в разработке новых ОПОП ВО в качестве разработчика отдельной РПД, (включая все приложения)	3	В случае разработки ОПОП ВО на английском языке применяется коэффициент 2.
6	Руководство программой ДПО: разработка и реализация программы	20	За каждые 200 тыс. руб. фактических отчислений на развитие материально-технической базы СурГУ (накладные расходы). За исключением программ, реализуемых в рамках государственного задания.
7	Разработка электронного учебного курса 1 категории в LMS Moodle СурГУ для дисциплины ОПОП	10	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 18 из 28


8	Разработка электронного учебного курса ДПО в LMS Moodle СурГУ в соответствии с рабочей программой ДПО	10	
9	Получение международного сертификата, подтверждающего владение английским языком (кроме преподавателей кафедр иностранных языков):		Курсы, оплаченные Университетом, не учитываются.
	– сертификаты уровня В2 по Европейской языковой шкале (далее – ЕЯШ)	20	
	– сертификаты уровня С1 по ЕЯШ	25	
	– сертификаты уровня С2 по ЕЯШ (наивысшие возможные баллы): СРЕ (А, В) и IELTS 9	35	
10	Получение международного сертификата, подтверждающего уровень владения методикой преподавания английского языка (для преподавателей кафедр иностранных языков):		Курсы, оплаченные Университетом, не учитываются.
	– ТКТ (3 основных модуля)	10	
	– ТКТ 3 основных модуля + практика и/или спецмодули	15	
	– CELTA, DELTA, ICALT	20	
11	Проведение занятий на иностранном языке для иностранных студентов	0,5	За 1 аудиторный час по факту проведения занятий. Оплата производится по окончании семестра, в котором проводились занятия.
Организационно-педагогическая деятельность			
12	Руководство научно-исследовательской работой обучающихся (в т.ч. команд), ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций, форумов российского и международного уровня, чел./команда:		По факту получения результата.
	– российского уровня (вне СурГУ)	10	
	– международного уровня (вне СурГУ)	20	
13	Руководство научно-исследовательской работой школьников (в т.ч. команд), ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, конференций российского и международного уровня, проводимых на базе СурГУ	3	По факту получения результата.
14	Подготовка школьников (в т.ч. команд), ставших финалистами Олимпиады национальной технологической инициативы	10	По факту получения результата.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 19 из 28


15	Организация и проведение мероприятий и проектов профориентационной направленности РМЦ ДОД	1,6	По факту получения результата.
16	Руководство обучающимися (в т.ч. командами) СурГУ, ставшими призерами (1-3 места) спортивных соревнований, олимпиад, конкурсов в области культуры, чел.:		По факту получения результата.
	– российского уровня (вне СурГУ)	10	
	– международного уровня (вне СурГУ)	20	
	– российского и международного уровня, проводимых на базе СурГУ	3	
17	Подготовка спортсменов высокого уровня:		При получении звания международного класса применяется коэффициент 2.
	– кандидат в мастера спорта	10	
	– мастер спорта	20	
Академическая активность			
18	Публикация в материалах международной конференции, семинара или симпозиума, индексируемых в реферативных базах данных Scopus или Web of Science Core Collection, за исключением публикаций, осуществленных в рамках п. 25 настоящего Приложения.	20	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
19	Публикация статьи в журналах индексируемых в реферативных базах данных Scopus или Web of Science Core Collection входящих по данным метрик JCR и/или CiteScore (учитывается лучший результат) в:		
	– четвертый квартиль	50	
	– третий квартиль	75	
	– второй квартиль	125	
	– первый квартиль	200	
20	Публикация статьи в журнале, индексируемом в ядро РИНЦ	10	
21	Публикация статьи в журналах индексируемых в Web of Science Core Collection в индексе цитирования Arts and Humanities Citation Index	100	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К статьям в журналах, оплачиваемых Университетом не применимо
22	Публикация статьи в журнале, рекомендованном ВАК (для ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, мнс, нс, снс)	10	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5
23	Публикация статьи в журнале «Северный регион» в соавторстве с российскими	15	Учет результатов осуществляется в соответствии с п. 4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4
			стр. 20 из 28

	и/или зарубежными исследователями, не являющимися работниками СурГУ		результативности деятельности педагогических и научных работников» с учетом только работников СурГУ
24	Публикация статьи в журнале «Северный регион»	5	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.11 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников» К статьям в журналах, размещение которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
25	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, симпозиумах, семинарах, научных школах, проводимых за пределами Российской Федерации	До 150	В соответствии с фактическими затратами, но не выше 1,5 кратного размера нормативно установленных для командировок расходов. Сотрудник находится в отпуске.
26	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, симпозиумах, семинарах, научных школах, проводимых в формате он-лайн, организатором которых выступает зарубежная организация	До 10	По факту участия в мероприятии в размере документально подтвержденного оргвзноса
27	Ответственный за выпуск номера научного журнала СурГУ	20	По факту выхода номера в срок.
28	Рецензирование статей для научного журнала СурГУ	1,5	По факту выхода номера в срок. За каждую рецензию. Рецензирование возвратной статьи рассматривается как новая рецензия
29	Участие в работе редколлегии научного журнала, индексируемого в реферативных базах данных Scopus или Web of Science	15	По факту выхода журнала. 1 раз в год за 1 журнал
30	Выполнение функции председателя и секретаря диссертационного совета СурГУ, за 1 защиту диссертации	10	В соответствии с числом проведенных защит.
31	Научное руководство (консультирование) аспирантами и сотрудниками СурГУ, успешно защитившими диссертации, чел.:		По факту получения документа о присвоении научной степени.
	– на соискание ученой степени кандидата наук	25	
	– на соискание ученой степени доктора наук	50	
32	Защита диссертации на соискание ученой степени работником, основным местом работы которого является Университет, чел.:		По факту получения документа о присвоении научной степени.
		-кандидата наук	
	-доктора наук	80	
Инновационная деятельность			

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 21 из 28


33	Работа в проекте на безвозмездной основе на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	До 200	На коллектив. Выплата устанавливается в соответствии с коэффициентом участия сотрудников СурГУ по факту завершения этапа работы, в соответствии с утвержденным уставом проекта При участии в международном проекте применяется коэффициент 2
34	Регистрация в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности: – дипломов на открытия – патентов на изобретение Российской Федерации – патентов на промышленный образец – патентов на полезную модель – свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем, рацпредложений	35 25 20 18 4	<i>По факту получения результата.</i>
35	Заключение лицензионного соглашения	10% от поступившей суммы	В течение года после заключения соглашения по факту поступления денежных средств на расчетный счет Университета

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 22 из 28

Приложение 4

**Диапазон и условия расчета
единовременных стимулирующих выплат руководителям**


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия осуществления выплаты
1	Высокая интенсивность работы в период приемной компании, подготовки к прохождению аккредитации	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
2	Обеспечение успешного прохождения процедур аккредитации по соответствующему направлению подготовки (по факту получения свидетельства)	5,0-20,0	Наличие свидетельства
3	Представление/позиционирование (публикация) опыта управления вузом по основным направлениям деятельности университета - в авторитетных отраслевых изданиях, - на всероссийских и международных конференциях, форумах, симпозиумах	5,0-20,0	Документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях
4	Успешная подготовка зданий учебных и жилых корпусов университета к началу нового учебного года	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
5	Успешное прохождение университетом (подразделениями университета) проверок со стороны надзорных органов	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
6	Успешное прохождение университетом (подразделением университета) сертификации, в т.ч. добровольной	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
7	Внедрение в управление университетом информационных систем и нового программного обеспечения	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
8	Организация и (или) сопровождение мероприятий городского, регионального, всероссийского, международного уровня, проводимых на базе СурГУ	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
9	Качественная и своевременная сдача годовой отчетности (финансовой, бухгалтерской, статистической)	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
10	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководителя	5,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
11	Работа в проекте на безвозмездной основе на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	До 200	На коллектив. Выплата устанавливается в соответствии с коэффициентом участия сотрудников СурГУ по факту завершения этапа работы, в соответствии с утвержденным уставом проекта. При участии в международном проекте применяется коэффициент 2

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 23 из 28

Приложение 5

Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат прочим специалистам, иным педагогическим работникам и служащим


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия осуществления выплаты
1	Высокая интенсивность работы в период приемной компании, подготовки к прохождению аккредитации	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
2	Внеплановые работы по заказу вышестоящих инстанций (органов управления образованием) с установленными сроками исполнения	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
3	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
4	Выполнение особо важных работ, срок исполнения которых строго регламентирован	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
5	Успешная подготовка зданий учебных и жилых корпусов университета к началу нового учебного года	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
6	Успешное прохождение университетом (подразделениями университета) проверок со стороны надзорных органов	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
7	Успешное прохождение университетом (подразделением университета) сертификации, в т.ч. добровольной	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
8	Организация и (или) сопровождение мероприятий городского, регионального, всероссийского, международного уровня, проводимых на базе университета	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
9	Внедрение в управление университетом информационных систем и нового программного обеспечения	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
10	Качественная и своевременная сдача годовой отчетности (финансовой, бухгалтерской, статистической)	1,0 – 5,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
11	Работа в проекте на безвозмездной основе на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	До 200	На коллектив. Выплата устанавливается в соответствии с коэффициентом участия сотрудников СурГУ по факту завершения этапа работы, в соответствии с утвержденным уставом проекта При участии в международном проекте применяется коэффициент 2

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 24 из 28

Приложение 6

Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат рабочим

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия осуществления выплаты
1	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства	0,5-3,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
2	Успешная подготовка зданий учебных и жилых корпусов университета к началу нового учебного года	0,5-3,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
3	Обслуживание мероприятий городского, регионального, всероссийского, международного уровня, проводимых на базе университета	0,5-3,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-21	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №4 стр. 26 из 28

Приложение 8

Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты преподавателям и научным работникам

Ректору СурГУ

Фамилия И.О.

_____ (наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

« ____ » _____ 20__ г. № _____

Об установлении единовременной стимулирующей выплаты

В соответствии с разделом 8 СТО-5.8.4-21 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу установить единовременные стимулирующие выплаты работникам:

Ф.И.О.	Должность, структурное подразделение	Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)

Руководитель структурного подразделения/
курирующий проректор/
должность лица, ответственного
за выполнение определенных услуг (работ)

И.О. Фамилия

