

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙ АУТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Система менеджмента качества

СМК СурГУ СТО-5.8.4-15

**Порядок установления
стимулирующих выплат**

Редакция №2

стр. 1 из 25

УТВЕРЖДАЮ
Ректор С.М. Косенок

«27» _____ 2015 г.

Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

СТО-5.8.4-15

ПРИНЯТО Учёным советом «18» мая 2015 г., протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.		18.05.2015
Проректор по экономике и финансам	Каратаева Г.Е.		14.05.15
Начальник АПУ	Бронников А.А.		14.05.15
Главный бухгалтер	Калина С.П.		14.05.15
Председатель первичной профсоюзной организации СурГУ	Охрименко И.Б.		14.05.15
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.		14.05.2015

СОСТАВИЛ:

Начальник отдела организации труда и заработной платы	Овчаренко Н.Г.		14.05.15
---	----------------	--	----------

г. Сургут – 2015

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 2 из 25

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Нормативные ссылки	3
3. Общие положения	3
4. Стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам.....	5
5. Стимулирующие выплаты прочим специалистам, рабочим и служащим	17
6. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений	17
7. Заключительные положения	18
Приложение 1. Форма для предоставления сведений об абсолютной успеваемости и посещаемости занятий	19
Приложение 2. Форма для предоставления сведений об эффективности практической реализации научно-исследовательских работ	20
Приложение 3. Форма для предоставления сведений об эффективности защиты диссертаций аспирантами.....	21
Приложение 4. Форма для предоставления сведений об эффективности внеучебной деятельности	22
Приложение 5. Форма для предоставления сведений об успеваемости учебных групп	23
Приложение 6. Форма для предоставления сведений об итогах оценки эффективности деятельности преподавателей и научных работников.....	24
Лист регистрации изменений.....	25

Перечень используемых сокращений

ВАК	– Высшая аттестационная комиссия
ДСП	– для специального пользования
НИОКР	– научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НИР	– научно-исследовательская работа
НОУ	– некоммерческое образовательное учреждение
ОМКО	– отдел менеджмента качества образования
ПСП	– положение о структурном подразделении
РИНЦ	– Российский индекс научного цитирования
СанПиН	– Санитарные нормы и правила
СМИ	– средства массовой информации
СРС	– самостоятельная работа студентов
СТО	– стандарт организации
ТК РФ	– Трудовой кодекс Российской Федерации
УМС	– Учебно-методический совет
ЦИТиС	– Центр информационных технологий и систем органов исполнительной власти
ЭВМ	– электронная вычислительная машина

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 3 из 25

1. Назначение и область применения

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

1.2. Настоящий СТО является неотъемлемой частью СТО-5.8.1 «Положение об оплате труда» и согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников СурГУ.

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

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящий СТО разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- Распоряжением Правительства ХМАО – Югры от 09.02.2013 №45-рп «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 апреля 2015 г. №2-нп «О внесении изменения в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 января 2014 г. №1-нп Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций 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 установлению стимулирующих выплат и социальной поддержке».

3. Общие положения

3.1. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и образцового выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, направленных на улучшение аккредитационных показателей и повышение статуса Университета на рынке образовательных услуг, инициативность, безупречную работу, повышение результативности и качества деятельности, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально-технической базы.

3.2. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются работнику на основе оценки показателей эффективности его деятельности. Показатели, критерии и методика оценки эффективности деятельности работников, условия получения и размеры стимулирующих выплат определяются настоящим СТО и устанавливаются в трудовом договоре.

3.3. Работникам Университета устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 4 из 25

- за интенсивность и высокие результаты работы, в т.ч. за выполнение поручений и работ, результаты которых имеют общеуниверситетское значение (ежемесячная);
- за качество выполняемых работ (ежемесячная);
- за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук под руководством работника (единовременная);
- за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук самим работником (единовременная);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (единовременная).

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (тарифной ставке), или в абсолютном размере (рублях), или в оценочном значении (баллах) в трудовом договоре.

3.5. Стимулирующие выплаты работникам, вновь принятым на работу в Университет, отработавшим менее 1 года, устанавливаются по представлению руководителя на период до 1 года. При назначении такой выплаты в представлении указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

3.6. Работник может быть лишен ежемесячных стимулирующих выплат в случаях, когда:

- к нему применено дисциплинарное взыскание (замечание или выговор), и оно не снято в течение месяца и более (за тот месяц, когда взыскание было наложено);
- работник не выполнил поручение(я), возложенное(ые) на него решением полномочного коллегиального органа, либо решением непосредственного руководителя, принятым в пределах его компетенции, если были установлены сроки и форма исполнения поручения и нет объективных причин, препятствующих исполнению такого поручения (за тот месяц, когда поручение должно было быть исполнено).

Решение о лишении работника ежемесячных стимулирующих выплат принимает непосредственный руководитель в порядке, установленном трудовым законодательством, данным Положением и иными нормативными актами Университета. Решение о лишении работника ежемесячных стимулирующих выплат может быть оспорено в комиссии по трудовым спорам Университета.

3.7. Работникам могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты за выполнение поручений (работ), результаты которых имеют общеуниверситетское значение. Размер таких выплат зависит от количества поручений (работ), сроков их выполнения и верхним пределом не ограничивается. Основанием для установления выплаты является служебная записка руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления такой выплаты конкретному работнику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

3.8. Премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время. Премия не выплачивается в случаях, когда:

- к нему применено дисциплинарное взыскание (замечание или выговор), и по итогам работы за год оно не снято;
- работник в течение года не выполнил поручение(я), возложенное(ые) на него решением полномочного коллегиального органа, либо решением непосредственного руководителя, принятым в пределах его компетенции, если были установлены сроки и форма исполнения поручения и нет объективных причин, препятствующих исполнению такого поручения.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств:

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 5 из 25

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

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Помимо указанного фонда на стимулирование работников может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета.

3.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и 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. Стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам

4.1. Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу (далее – преподаватели) и научным работникам устанавливаются следующие **ежемесячные** стимулирующие выплаты:

- надбавка за качество реализации образовательных программ (только для преподавателей);
- надбавка за практическую реализацию научно-исследовательских разработок института (только для научных работников);
- надбавка за успешное руководство аспирантами;
- надбавка за качество научно-методической работы;
- надбавка за академическую активность;
- надбавка за качество организационно-педагогической и воспитательной деятельности;
- надбавка за заведование кафедрой (научной лабораторией);
- надбавка за качественное выполнение обязанностей куратора;
- надбавка за обеспечение нового набора обучающихся.

4.2. При установлении **надбавки за качество реализации образовательных программ** учитываются результаты оценки показателей посещаемости занятий и абсолютной успеваемости обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры, ординатуры, интернатуры (далее – обучающиеся) по дисциплинам, имеющим формы промежуточного контроля (табл. 1).

Таблица 1

Уровень абсолютной успеваемости, %	Оценочное значение показателя в баллах	Уровень посещаемости занятий, %	Оценочное значение показателя в баллах
от 95 до 100	15	от 95 до 100	15
от 90 до 94,99	13	от 90 до 94,99	13
от 85 до 89,99	11	от 85 до 89,99	11
от 80 до 84,99	9	от 80 до 84,99	9

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 6 из 25

Уровни абсолютной успеваемости и посещаемости занятий обучающимися рассчитываются по всем дисциплинам, по которым преподаватель в течение учебного года проводил занятия в учебной группе или подгруппе.

Если по одной дисциплине лекционные, практические и лабораторные занятия проводились разными преподавателями, то уровень абсолютной успеваемости указывается одинаковым для всех участвующих в работе преподавателей.

В нестандартных ситуациях, не описанных в настоящем СТО (например, преподаватель вел занятия, но принимает экзамен другой человек, преподаватель принял экзамен, но не вел занятия у обучающихся, в течение учебного года не предусмотрена промежуточная аттестация по преподаваемой дисциплине и т.п.), уровни абсолютной успеваемости и посещаемости занятий обучающимися определяются равными средним значениям показателей по институту (по основному месту работы).

Уровень абсолютной успеваемости обучающихся определяется на основании экзаменационных и зачетных ведомостей. Уровень посещаемости занятий обучающимися определяется на основании отметок в журналах учета посещаемости учебной группы.

Расчет уровней абсолютной успеваемости и посещаемости занятий обучающимися осуществляется с использованием модулей информационной системы управления учебным процессом, обеспечивающих сбор и обработку информации.

Данные о достигнутых преподавателями в учебном году значениях показателей абсолютной успеваемости и посещаемости занятий обучающимися предоставляются в отдел менеджмента качества образования (далее – ОМКО) учебно-методическим управлением с визой проректора по учебно-методической работе не позднее пяти дней после завершения летней экзаменационной сессии по форме (Приложение 1), крайний срок предоставления – 15 июля текущего учебного года.

4.3. При установлении надбавки *за практическую реализацию научно-исследовательских разработок института* учитываются результаты оценки показателей эффективности практической реализации научно-исследовательских работ (далее – НИР) (табл. 2).

Таблица 2

Показатели эффективности практической реализации научно-исследовательских работ	Оценочное значение показателя в баллах
Запуск изделия в серийное производство (внедрение разработки в практику, результата исследования в широкое использование)*	40
Создание опытного образца	30
Завершение этапа НИР**	20
Соблюдение запланированных сроков выполнения НИР, проведения экспериментов, полевых измерений	10

Примечания:

* - внедрение, подтвержденное соответствующими документами (в т.ч. рекомендациями) со стороны:
– государственных структур (Министерство образования и науки, Министерство здравоохранения, Министерство экономического развития и др.);
– профильных департаментов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (Департамент образования и молодежной политики, Департамент здравоохранения, Департамент экономического развития, Департамент природных ресурсов и несырьевого сектора экономики и др.);
– хозяйственных обществ, других организаций, учреждений
или предоставляется реальный экземпляр изделия (отчет о результатах исследования).

** - завершение этапа научно-исследовательской работы подразумевает завершение многолетнего исследования по научной теме, имеющей государственную регистрацию в ЦИТиС.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 7 из 25

Данные о достигнутых научными работниками значениях показателей эффективности практической реализации научно-исследовательских работ (Приложение 2) передаются научным отделом в ОМКО с визой проректора по научной и инновационной работе в срок до первого июня текущего учебного года.

4.4. При установлении **надбавки за успешное руководство аспирантами** учитываются результаты оценки эффективности защит диссертаций аспирантов (табл. 3).

Эффективность защиты диссертаций аспирантов определяется отделом подготовки научно-педагогических кадров как значение эффективности защиты диссертаций аспирантами научного руководителя за предыдущие 3 года (используя правило «защита в срок плюс один год») в соответствии с СТО-3.3.3 «Научный руководитель аспиранта. Требования».

Таблица 3

Эффективность защиты диссертаций аспирантов, %	Оценочное значение показателя в баллах
25 и более	50
20	40
15	30
10	20
5	10

Данные о достигнутых научными руководителями аспирантов значениях показателей эффективности защиты диссертаций аспирантами (Приложение 3) передаются отделом подготовки научно-педагогических кадров в ОМКО с визой проректора по научной и инновационной работе в срок до первого июня текущего учебного года.

4.5. При установлении **надбавки за качество научно-методической работы** учитываются результаты оценки показателей качества (видов) научно-методической работы (табл. 4).

Таблица 4

Показатели качества научно-методической работы	Оценочное значение показателя в баллах за ед.
Методическое обеспечение читаемых учебных дисциплин	
Разработка/актуализация рабочих программ дисциплины или практики	2 к ¹)
Разработка Методических рекомендаций и указаний по выполнению предусмотренных в программе видов работ (шт.):	
– домашних заданий, лабораторных работ;	4
– курсовых работ и проектов;	6
– других видов работ	6
Создание комплекта контрольно-оценочных средств по всем дисциплинарным модулям дисциплины (набор вопросов и задач) для организации объективного (письменного) контроля результатов освоения дисциплины (шт.):	
– для самоконтроля и промежуточного письменного контроля знаний и умений студентов (тестирование);	1
– для итогового письменного контроля знаний и умений студентов (интегральная оценка, контроль остаточных знаний);	2
– разработка и создание раздаточных материалов (рабочих тетрадей, форм отчетов по практическим и лабораторным работам и др.)	3

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 8 из 25

Разработка и преподавание курсов лекций на иностранном языке (если не является основной профессиональной деятельностью) (шт.)	15*
Издание учебно-методической литературы по дисциплине	
учебников (у.п.л.): – зарубежными издательствами за рубежом или с грифом Минобрнауки; – с грифом УМО, НМС, федеральных органов исполнительной власти, другими грифами; – без грифа (рекомендованные к изданию УМС)	8* 6* 4*
учебных пособий (в т.ч. в виде модулей лекционного курса) (у.п.л.): – зарубежными издательствами за рубежом или с грифом Минобрнауки; – с грифом УМО, НМС, федеральных органов исполнительной власти, другими грифами; – без грифа (рекомендованные к изданию УМС)	6* 4,5* 3*
Организация научно-исследовательской работы обучающихся	
Публикация студентом статьи под руководством и/или в соавторстве с преподавателем (шт.)	3
Адаптация и методическое обеспечение экспериментальных стендов и установок для проведения НИРС и лабораторного практикума студентов (шт.)	4
Разработка и создание технических заданий и исходных данных для написания студентами докладов на научно-технические, учебно-методические конференции, статей в периодические издания (комплект)	3
Разработка технических заданий и исходных данных для формирования студентами аналитических обзоров на базе информации в среде Интернет, в том числе англоязычной (шт.)	4
Создание методических материалов для подготовки студентов к участию в олимпиадах и конкурсах (шт.)	5
Разработка и создание индивидуальных планов обучения с привлечением студентов к НИР и реальным разработкам и проектированию по заказу предприятий (шт.)	7
Участие студенческих докладов в университетских, региональных, всероссийских или международных конференциях под научным руководством преподавателя (одного научного руководителя), (шт.)	3 к ¹)
Участие студентов в изобретательской деятельности, подтвержденной патентами на изобретения, полезные модели, свидетельствами о государственной регистрации программ для ЭВМ, регистрации баз данных, топологии интегральных микросхем (шт.)	3 к ¹)
Получение научных грантов студентами, научное руководство которыми осуществлял преподаватель (шт.)	5
Научные работы (проекты) студентов, выполненные под руководством преподавателя, ставшие призёрами в конкурсах, олимпиадах, выставках (шт.): – университетских; – городских; – региональных; – всероссийских; – международных	1 к ¹) 2·к ¹) 4·к ¹) 6·к ¹) 8·к ¹)
Подготовка, организация и представление команды (творческого коллектива) СурГУ для участия в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях по направлению обучения (шт.): – городских;	8**

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 9 из 25

– региональных; – всероссийских; – международных	10** 15** 20**
Руководство студенческим конструкторским бюро (СКБ), творческой студенческой студией (ТСС), и т.п., а также проектом в рамках СКБ, ТСС (шт.)	10
Внедренные инновационные и предпринимательские проекты с участием студентов (шт.)	5
Организация информационной образовательной среды	
Размещение методических материалов в информационной образовательной среде СурГУ (шт.)	3
Создание и поддержание научно-тематических сайтов и/или персональных сайтов преподавателей в открытом информационном пространстве (шт.)	15
Использование в учебном процессе технологий дистанционного обучения: проведение консультаций, семинаров, прием домашних заданий, контроль самостоятельной работы и т.п. (кол-во программ – НИР, практик, СРС и т.п.)	5
Разработка лабораторных и практических занятий, практик с использованием удаленного доступа обучающихся к ресурсам научно-образовательных центров и к уникальному оборудованию (шт.)	5
Примечания: ¹)Сумма баллов по диапазонам: 1-5 программ к = 1; 6-10 пр. к = 0,2; 11-15 пр. к = 0,1; 16-20 пр. к = 0,05; 21-25 пр. к = 0,02; более 25 пр. к = 0,01. Например, при декларировании 7 работ, к сумме баллов за первые пять работ, подсчитанной с коэффициентом 1 прибавляется сумма баллов за две работы, подсчитанная с коэффициентом 0,2 * - отчет предоставляется в соответствии с долевым участием (личным вкладом) преподавателя ** - при получении призовых мест количество баллов умножается на: к=3 (первое место), к=2 (второе место), к=1,5 (третье место)	

Сбор и обработка данных о достигнутых работниками значениях показателей качества научно-методической работы осуществляется ОМКО в процессе мониторинга результатов деятельности преподавателей и научных работников в соответствии с СТО-1.8.1 «Мониторинг методической, научной и воспитательной деятельности педагогических и научных работников» в срок до первого июня текущего учебного года. Достоверность и полнота представленных данных подтверждается визой заведующего кафедрой.

4.6. При установлении **надбавки за академическую активность** учитываются результаты оценки показателей академической активности преподавателей и научных работников (табл. 5).

Таблица 5

Показатели качества академической активности	Оценочное значение показателя в баллах за ед.
Публикация научных работ, статей и докладов преподавателем	
Научных статей (докладов) в (шт.):	
– зарубежных журналах, включённых в международные системы цитирования Web of Science, Scopus и приравненных к ним, в т.ч. базы данных;	8
– российских журналах, включённых в международные системы цитирования Web of Science, Scopus и приравненных к ним, в т.ч. базы данных;	7
– российских журналах, включённых в перечень ВАК;	6

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 10 из 25

– российских журналах, включённых в систему РИНЦ, но не включенных в перечень ВАК; зарубежных журналах, не включённых в международные системы цитирования;	5
– научные доклады, изданные отдельно или в научных сборниках;	4
– в сборниках докладов и тезисов конференций (только для ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, младших научных сотрудников и научных сотрудников)	3
Монографий (у.п.л.):	
– изданные тиражом не менее 500 экземпляров;	9*
– изданные тиражом менее 500 экземпляров	4*
Специальных видов изданий (каталоги, нормативы, инструкции, правила и т.д.) в т.ч. с использованием документов «секретных» и «ДСП»	10
Депонирование статей, отчеты НИР, препринты (за 1 у.п.л)	0,5
Оппонирование, отзывы и экспертиза	
Оппонирование диссертаций:	
– докторских;	15
– кандидатских	10
Подготовка отзыва ведущей организации для диссертации:	
– докторской;	12
– кандидатской	8
Участие в экспертизе научных и научно-педагогических работ:	
– текстов диссертаций:	12
- докторских;	8
- кандидатских;	
– авторефератов диссертаций:	4
- докторских;	2
- кандидатских;	1
– статей в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК, входящих в базы данных РИНЦ;	2
– статей в международных (зарубежных) научных журналах;	1
– монографий;	0,5
– учебников и учебных пособий	
Организация и проведение мероприятий	
Организация работы диссертационного совета:	
– председатель;	15
– секретарь	10
Выставки, в работе которых работник принимал участие (шт.):	
– городские;	3
– региональные;	4
– всероссийские;	5
– международные;	7
– персональные	10
Организация и проведение научной, научно-практической конференции в Университете (в т.ч. секции, круглого стола в рамках конференции)	
– региональной;	4
– всероссийской;	5
– всероссийской с международным участием;	6
– международной	7
Организация работы постоянно действующего научного семинара:	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 11 из 25

– руководство межуниверситетским научным семинаром;	10
– руководство внутриуниверситетским научным семинаром;	5
– участие в работе научного семинара	2
Инновационная деятельность	
Получение (шт.):	
– дипломов на открытия;	30
– патентов на изобретение РФ;	20
– свидетельств на полезную модель;	15
– патентов на промышленный образец;	9
– свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем, рационализаторских предложений	6
Получение медалей с дипломами за научно-инновационные достижения (шт.)	10
Стипендии, гранты, НИОКР	
Присуждение научных стипендий:	
– федеральных органов власти (шт.);	5
– региональных органов власти (шт.)	2
Руководство подготовкой и подача заявок на получение грантов в рамках программ и конкурсов Фондов различного уровня (шт.):	
– международного;	7***
– федерального;	5***
– регионального	2***
Участие в подготовке заявок на получение грантов в рамках программ и конкурсов Фондов различного уровня (шт.):	
– международного;	4***
– федерального;	2***
– регионального	1***
Руководство выполнением грантов, научно-технических, социально-культурных и иных программ различного уровня (шт.):	
– международного;	15
– федерального;	10
– регионального	4
Участие в выполнении грантов, научно-технических, социально-культурных и иных программ различного уровня (шт.):	
– международного;	7
– федерального;	5
– регионального	2
Участие в подготовке проектов и руководство проектами, поддержанными региональными и федеральными Фондами и программами содействия развитию предпринимательства, в т.ч. «УМНИК», «На старт» и т.п. (шт.):	
– в качестве руководителя (соруководителя);	10
– ответственного исполнителя	5
Подготовка и выполнение инновационно-производственных работ и услуг по заказу предприятий и организаций (хоздоговоры) – в соответствии с долей участия, за каждые 10 тыс. руб.	2

Примечания:

* - отчет предоставляется в соответствии с долевым участием (личным вкладом) преподавателя;
 *** - за получение гранта количество баллов удваивается. При подаче заявки и выделении гранта в текущем и последующем учебном году, начисление баллов производится отдельно.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 12 из 25

Под публикацией понимается изданное произведение. Публикации включают тексты, опубликованные издательствами в печатном виде или на электронных носителях, имеющие номер ISBN или ISSN, редактора и установленный тираж.

При подсчете баллов не учитываются перепечатки (переиздания) одной и той же публикации независимо от года ее выпуска. При представлении коллективных работ обязательно должен быть выделен вклад заявителя. При отсутствии выделенного авторства балл делится поровну между всеми авторами.

Публикация статей и тезисов докладов в сборниках тезисов и докладов научных конференций различного уровня учитываются только для ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, младших научных сотрудников, научных сотрудников.

Статьи и доклады, как в российском, так и в зарубежном рецензируемом издании учитываются при установлении стимулирующей надбавки при условии наличия обязательного указания на связь автора с Университетом.

Сбор и обработка данных о достигнутых работниками значениях показателей академической активности осуществляется ОМКО в процессе мониторинга эффективности деятельности преподавателей и научных работников в соответствии с СТО-1.8.1 «Мониторинг научной, методической и воспитательной деятельности педагогических и научных работников» в срок до 01 июня текущего учебного года. Достоверность и полнота представленных данных подтверждается визой заведующего кафедрой.

4.7. При установлении **надбавки за качество организационно-педагогической и воспитательной деятельности** учитываются результаты оценки показателей организационно-педагогической деятельности преподавателей и научных работников, а также профессионального воспитания обучающихся (табл. 6).

Таблица 6

Показатели качества организационно-педагогической и воспитательной деятельности	Оценочное значение показателя в баллах за ед.
Организация студенческих конференций, олимпиад, научных и научно-практических конференций, спортивных состязаний, конкурсов и др., подготовка сборных команд института (шт.): – внутривузовских, институтских; – городских, межвузовских; – всероссийских, региональных; – международных	3 6 9 12
Участие в проведении студенческих конференций, олимпиад, научных и научно-практических конференций, спортивных состязаний, конкурсов и др. (шт.): – внутривузовских, институтских; – городских, межвузовских; – всероссийских, региональных; – международных	2 3 5 7
Участие в подготовке и реализации социально-ориентированных проектов (шт.): – кафедральных; – институтских; – внутривузовских; – с внешним участием	1 3 5 7

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 13 из 25

Подготовка, организация и проведение образовательных, патриотических и культурно-массовых и иных воспитательных мероприятий: – институтских; – университетских; – внешних, с внешним участием	6 8 10
Участие в проведении патриотических, культурно-массовых и иных воспитательных мероприятий: – институтских; – университетских; – внешних	2 4 5
Организация публичных показов различного уровня (шт.): – кафедрального; – институтского или с приглашением отдельных институтов; – общеуниверситетского; – городского или с приглашением внешних организаций	7 10 12 15
Руководство студенческими коллективами, факультативными кружками, спортивными секциями (шт.)	10
Подготовка спортсменов из числа студентов СурГУ, которым за отчетный период присвоено звание: – мастер спорта международного класса; – мастер спорта; – кандидат в мастера спорта; – 1 разряд	13 9 5 3
Подготовка группы студентов (команды) к участию в конкурсах культурно-массовой, патриотической и др. направленности, спортивных соревнованиях (шт.): – городских, региональных; – всероссийских; – международных	10** 15** 20**
Членство в жюри научных, творческих, театральных конференций, олимпиад, конкурсов, судейство спортивных чемпионатов (шт.): – кафедральных; – университетских; – городских; – региональных; – общероссийских; – международных	1,5 3 4 5 6 8
Экспертиза работ участников конкурсов (шт.)	1
Чтение публичных лекций, проведение семинаров для населения, сотрудников организаций города (округа), обучающихся образовательных организаций, публикация научно-образовательных и публицистических статей в СМИ (шт.)	5
Выступление на заседаниях органов управления СурГУ по решению ректора, приглашению проректоров	2
Участие во внутривузовских спортивных соревнованиях (да/нет)	1
Участие в составе команды СурГУ в спортивных соревнованиях (да/нет): – городских, областных, региональных; – всероссийских; – международных	2 3 4

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 14 из 25

Примечание:

** - при получении призовых мест количество баллов умножается на: $k=3$ (первое место), $k=2$ (второе место), $k=1,5$ (третье место)

Сбор и обработка данных о достигнутых работниками значениях показателей организационно-педагогической и воспитательной деятельности осуществляется ОМКО в процессе мониторинга результатов деятельности преподавателей и научных работников в соответствии с СТО-1.8.1 «Мониторинг методической, научной и воспитательной деятельности педагогических и научных работников» в срок до первого июня текущего учебного года. Достоверность и полнота представленных данных подтверждается визой заведующего кафедрой.

4.8. **Надбавка за заведование кафедрой** устанавливается приказом ректора работникам, избранным на должность заведующего кафедрой. Размер надбавки – 10 000 рублей (для невыпускающих кафедр) и 15 000 рублей (для выпускающих кафедр).

4.9. **Надбавка за заведование научной лабораторией** устанавливается приказом ректора научным работникам, выполняющим функции заведующего научной лабораторией. Размер надбавки – 10 000 рублей.

4.10. При установлении **надбавки за качественное выполнение обязанностей куратора учебной группы** учитываются результаты внеучебной работы куратора с обучающимися (табл. 7) и результаты оценки показателей абсолютной успеваемости учебной группы по всем дисциплинам, входящим в учебный план (табл. 8).

Таблица 7

Показатели качества внеучебной деятельности куратора	Оценочное значение показателя в баллах
Выполнение плана работы куратора	10
Участие академической студенческой группы в НИР – 30% и более	6
Участие академической студенческой группы в общественной деятельности – 30% и более	5
Участие академической студенческой группы в культурно-творческой деятельности – 30% и более	3
Участие академической студенческой группы в спортивной деятельности – 30% и более	3
Своевременное предоставление планов, отчетов, ведение необходимой для работы куратора актуальной документации	5
Отсутствие не устраненных внешних и внутренних замечаний (жалоб, несоответствий, предписаний)	5

Таблица 8

Уровень абсолютной успеваемости учебной группы, %	Оценочное значение показателя в баллах
от 95 до 100	15
от 90 до 94,99	13
от 85 до 89,99	11
от 80 до 84,99	9

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 15 из 25

Данные о достигнутых кураторами значениях показателей внеучебной деятельности (Приложение 4) передаются отделом по внеучебной работе со студентами с визой проректора по социальной и внеучебной работе со студентами в ОМКО в срок до 15 июня текущего учебного года. Данные о достигнутых кураторами значениях показателей успеваемости учебной группы (Приложение 5) передаются институтом с визой проректора по учебно-методической работе в ОМКО в срок до 15 июля текущего учебного года.

4.11. При установлении **надбавки за обеспечение нового набора обучающихся** учитываются результаты оценки показателей эффективности деятельности по обеспечению нового набора обучающихся (табл. 9).

Таблица 9

Показатели качества деятельности по обеспечению нового набора обучающихся	Оценочное значение показателя в баллах за ед.
Организация университетских олимпиад и конкурсов для школьников (шт.)	5
Участие в качестве члена жюри в конкурсах «7 шагов к успеху», «Леонардо», «Шаг в будущее» и т.п. (шт.)	3
Организация и проведение выездных профориентационных мероприятий в школах: родительские собрания, презентации и т.п. (шт.)	2
Участие в проведении профориентационных мероприятий (выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий и т.п.) (шт.)	2
Проведение открытых занятий с приглашением школьников, экскурсий по институтам и лабораториям (шт.)	1
Работа в профильных классах школ, НОУ «Юный медик», «Юный биолог» и т.п. (кол-во занятий)	1
Участие на постоянной основе в информационном освещении деятельности СурГУ в СМИ	4
Участие школьных докладов в университетских, региональных, всероссийских или международных конференциях под научным руководством преподавателя (одного научного руководителя), (шт.)	3 к ¹⁾
Научные работы (проекты) школьников, выполненные под руководством преподавателя, ставшие призёрами в конкурсах, олимпиадах, выставках (шт.): – университетских; – городских; – региональных; – всероссийских; – международных	1 к ¹⁾ 2-к ¹⁾ 4-к ¹⁾ 6-к ¹⁾ 8-к ¹⁾
Работа в приемной комиссии: – технического секретаря (кол-во дней); – ответственного по институту за набор (да/нет)	1 2
Член профориентационной группы (по приказу ректора, распоряжению директора института)	2

Примечание:

¹⁾Сумма баллов по диапазонам: 1-5 программ к = 1; 6-10 пр. к = 0,2; 11-15 пр. к = 0,1; 16-20 пр. к = 0,05; 21-25 пр. к = 0,02; более 25 пр. к = 0,01. Например, при декларировании 7 работ, к сумме баллов за первые пять работ, подсчитанной с коэффициентом 1 прибавляется сумма баллов за две работы, подсчитанная с коэффициентом 0,2

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 16 из 25

Сбор и обработка данных о достигнутых работниками значениях показателей эффективности деятельности по обеспечению нового набора обучающихся осуществляется ОМКО в процессе мониторинга результатов деятельности преподавателей и научных работников в соответствии с СТО-1.8.1 «Мониторинг методической, научной и воспитательной деятельности педагогических и научных работников» в срок до первого июня текущего учебного года (за исключением показателя «Работа в приемной комиссии»). Достоверность и полнота представленных данных подтверждается визой заведующего кафедрой и ответственного секретаря приемной комиссии.

4.12. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам устанавливаются на учебный год с 1 сентября по 31 августа. Основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам являются результаты оценки показателей, достигнутых в предыдущем учебном году.

4.13. Оценка показателей, достигнутых в предыдущем учебном году, осуществляется ОМКО в баллах по единой шкале для каждого вида надбавок (табл. 1-9).

При осуществлении оценки показатель, характеризующий эффективность деятельности преподавателя и научного работника, учитывается однократно, независимо от количества заключенных работником трудовых договоров с Университетом.

4.14. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется как произведение количества баллов, набранных работником, и стоимости 1 балла.

4.15. Стоимость одного балла устанавливается приказом ректора Университета два раза в учебном году на период с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

4.16. Для расчета ежемесячных стимулирующих выплат ОМКО предоставляет итоги оценки эффективности деятельности преподавателей и научных работников в отдел организации труда и заработной платы (Приложение 6) в срок до 30 июля.

4.17. Стимулирующая выплата за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, под руководством работника устанавливается научному руководителю (научному консультанту) аспиранта (докторанта) по итогам защиты кандидатской (докторской) диссертации. Выплата устанавливается в зависимости от срока защиты в следующем размере:

- досрочно – 30 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук), 40 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук);
- в установленный срок – 20 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук), 30 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук);
- через год после окончания аспирантуры (докторантуры) – 10 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук), 20 000 руб. (за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук).

4.18. Стимулирующая выплата за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук самим работником устанавливается в следующем размере:

- 20 000 руб. – за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- 40 000 руб. – за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

4.19. Фонд годовой премии составляет 65% от экономии фонда оплаты труда Университета, подлежащей распределению.

4.20. Размер премии по итогам работы за год определяется как произведение фонда годовой премии и личного коэффициента. Личный коэффициент определяется как

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 17 из 25

отношение суммы баллов, набранных работником по итогам работы за год, к общей сумме баллов, набранных работниками данной категории.

5. Стимулирующие выплаты прочим специалистам, рабочим и служащим

5.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты для прочих специалистов, рабочих и служащих (далее – прочие работники) устанавливаются с учетом показателя качества деятельности работников «безаварийная, безотказная и бесперебойная работа».

5.2. Для прочих работников ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается в размере 30% должностного оклада без учета совмещения (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

5.3. Стимулирующая выплата устанавливается один раз в год с 1 января по 31 декабря приказом ректора.

5.4. Водителям дополнительно устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за ответственное вождение и соблюдение правил дорожного движения в размере 25% должностного оклада. Выплата устанавливается один раз в год с 1 января по 31 декабря.

5.5. Работникам комбината питания дополнительно устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за обеспечение содержания рабочих мест персоналом в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями охраны труда, этики и эстетики в размере 40% должностного оклада. Выплата устанавливается один раз в год с 1 января по 31 декабря.

5.6. Прочим работникам Университета могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты по представлению руководителя на период до 1 года. При назначении такой выплаты в представлении указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат и социальной поддержке с применением демократических процедур в соответствии с ПСП-8.36 «Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат и социальной поддержке».

5.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности деятельности прочих работников, стимулирующие выплаты им устанавливаются дифференцировано в зависимости от достижения указанных показателей.

Размер, условия назначения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности прочих работников устанавливаются в трудовых договорах.

5.8. Премия по итогам работы за год прочим работникам устанавливается в % от должностного оклада. Размер премии для данной категории работников устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат и социальной поддержке с применением демократических процедур в соответствии с ПСП-8.36 «Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат и социальной поддержке».

6. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений

6.1. Для руководителей устанавливаются ежемесячные и разовые стимулирующие выплаты.

6.2. Размер, условия назначения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей устанавливаются в трудовых договорах. Оценка показателей эффективности деятельности руководителей осуществляется вышестоящим руководителем на основе отчетов по установленной форме.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 18 из 25

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий СТО вступает в силу с 1 сентября 2015 года, но не ранее двух месяцев с момента его утверждения, за исключением раздела 6, положения которого вступают в силу с 1 января 2016 года.

7.2. Все работники Университета должны быть ознакомлены с текстом настоящего СТО.

7.3. П. 4.2. настоящего СТО вступает в действие с 1 сентября 2016 г. Условием вступления в действие п. 4.2 является внедрение модулей информационной системы управления учебным процессом, обеспечивающих сбор и обработку информации.

СурГУ

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 19 из 25

Приложение 1

Форма для предоставления сведений об абсолютной успеваемости и посещаемости занятий

№ п/п	Ф.И.О. преподавателя	Должность	Уровень посещаемости занятий, %	Уровень успеваемости, %
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Проректор
по учебно-методической работе

/ И.О. Фамилия

Начальник учебного отдела

/ И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 20 из 25

Приложение 2

Форма для предоставления сведений об эффективности практической реализации научно-исследовательских работ

№ п/п	Ф.И.О. научного сотрудника	Должность	Показатели эффективности практической реализации научно-исследовательских работ*			
			Запуск изделия в серийное производство (внедрение разработки в практику)	Создание опытного образца	Завершение этапа НИР	Соблюдение запланированных сроков выполнения НИР, проведения экспериментов, полевых измерений
1						
2						
3						
4						
5						
6						

* - в колонках отображается количество фактов

Проректор
по научной и инновационной работе

/ И.О. Фамилия

Начальник научного отдела

/ И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 21 из 25

Приложение 3

Форма для предоставления сведений об эффективности защиты диссертаций аспирантами

№ п/п	Ф.И.О. научного руководителя	Должность	Выпуск аспирантов	Защита диссертаций в срок*	Эффективность научного руководителя, %
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

* - не позднее 1 года после выпуска

Проректор
по научной и инновационной работе

/ И.О. Фамилия

Начальник отдела подготовки
научно-педагогических кадров

/ И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 22 из 25

Приложение 4

**Форма для предоставления сведений
об эффективности внеучебной деятельности**

№ п/п	Ф.И.О. куратора	Номер курируемой группы	Оценка качества внеучебной деятельности куратора, балл
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Проректор
по внеучебной и социальной работе

/ И.О. Фамилия

Начальник отдела по
внеучебной работе со студентами

/ И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 23 из 25

Приложение 5

Форма для предоставления сведений об успеваемости учебных групп

№ п/п	Ф.И.О. куратора	Номер курируемой группы	Уровень абсолютной успеваемости учебной группы
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Проректор
по учебно-методической работе

/ И.О. Фамилия

Директор института

/ И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-15	
		Порядок установления стимулирующих выплат	Редакция №2
			стр. 24 из 25

Приложение 6

**Форма для предоставления сведений об итогах оценки
эффективности деятельности преподавателей и научных работников**

№ п/п	Фамилия И.О. работника	Должность	Оценка эффективности деятельности, баллы										Всего баллов	
			Преподаватель		Практическая реализация НИР	Руководство аспирантами	Научно-методическая работа	Академическая активность	Организационно- педагогическая и воспитательная деятельность	Обеспечение нового набора	Куратор			
			Абсолютная успеваемость	Посещаемость							Внеучебная деятельность	Успеваемость учебной группы		
1														
2														
3														
4														
5														
6														

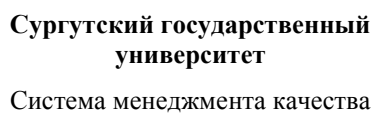
Первый проректор

/ И.О. Фамилия

Начальник отдела
менеджмента качества образования

/ И.О. Фамилия





Порядок установления стимулирующих выплат

стр. 25 из 25

[illegible]