УТВЕРЖДАЮ
Ректор Даниленко И.Н.
«10» октября 2026 г.

Стандарт организации

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

СТО-5.8.4-26

ПРИНЯТО Учёным советом «22» октября 2026 г., протокол №15.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И. О.	Подпись	Дата
Первый проректор, представитель руководства по качеству	Даниленко И. Н.		20.10.2026
Проректор по финансово-экономической деятельности и имущественному комплексу	Шабанова И. В.		20.10.2026
Главный бухгалтер	Рыбинцева С. П.		19.10.2026
Начальник правового отдела	Бушова И.П.		19.10.2026
Председатель первичной профсоюзной организации университета	Попова Л. А.		
Инженер по качеству 1 категории отдела менеджмента качества образования	Столярова Н.Л.		19.10.26

СОСТАВИЛ:

Начальник отдела организации труда и заработной платы	Овчаренко Н. Г.		16.10.2026

г. Сургут – 2026

Содержание

1. Назначение и область применения 4
2. Нормативные правовые основания 4
3. Термины и определения 4
4. Общие положения 5
5. Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат 6
6. Общие принципы установления ежемесячных стимулирующих выплат 10
7. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам, относящимся к категориям руководителей, специалистов (за исключением преподавателей и научных работников), служащих и рабочих 11
8. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам, относящимся к категориям преподавателей и научных работников 13
9.Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам 13
10. Установление единовременных стимулирующих выплат 15
11. Установление премиальных выплат по итогам работы за месяц, год 14
12. Снижение размера стимулирующих выплат 15
Приложение 1. Форма служебной записки о планируемых показателях эффективности деятельности предстоящего календарного года 19
Приложение 2. Форма служебной записки об оценке выполнения показателей эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат 19
Приложение 3. Форма служебной записки об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на основании выполнения плановых показателей эффективности деятельности работников в предстоящем периоде 21
Приложение 4. Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат работникам Университета 22
Приложение 5. Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат за достижение исключительных результатов деятельности научными и педагогическими работниками по трекам 27
Приложение 6. Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты работникам Университета 45
Приложение 7. Форма служебной записки центра ответственности об установлении единовременной стимулирующей выплаты преподавателям и научным работникам 46
Приложение 8. Форма поручения на выполнение работ 46
Приложение 9. Форма отчета о выполнении учебной нагрузки профессорско-преподавательским составом (курса, программы, работ и т.д.) 46
Лист регистрации изменений 47
Лист ознакомления 50

Список используемых сокращений

БКТ	– базовые квалификационные требования
ВО	– высшее образование
ДП	– документированная процедура

ДПО – дополнительное профессиональное образование
ЕдСВ – единовременные стимулирующие выплаты
НПР – научные и педагогические работники
ООТиЗП – отдел организации труда и заработной платы
ПСП – положение о структурном подразделении
РК – районный коэффициент
СН – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
СПО – среднее профессиональное образование
СТО – стандарт организации
УР – уровень результативности
ФОТ – фонд оплаты труда

СурГУ

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий стандарт организации (далее – СТО) регламентирует порядок и условия материального стимулирования труда работников в БУ ВО «Сургутский государственный университет» (далее – СурГУ, Университет) 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. СТО обязателен для применения всеми структурными подразделениями и работниками Университета.

2. Нормативные правовые основания

2.1. СТО разработан на основе следующих нормативных документов:
– Трудового кодекса Российской Федерации;
– Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»;
– Постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
– Приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
– других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
– Устава БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
– Коллективного договора СурГУ;
– ДП-1.7.1 «Управление документацией системы менеджмента качества»;
– ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».
2.2. В СТО имеются ссылки на следующие документы:
– Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П;
– СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда»;
– ПСП-8.49 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке».

3. Термины и определения

Категоризация должностей – разделение должностей на категории руководителей, научных работников, педагогических работников, специалистов (кроме педагогических и научных работников), служащих и рабочих.

Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

Трек мониторинга (трек) – направление оценки деятельности педагогических и научных работников, определяемое занимаемой должностью. В Университете в рамках проведения мониторинга результативности деятельности научных и педагогических работников действуют три трека: Трек 1 «Лидер научно-технологического развития»

(научные работники), Трек 2 «Архитектор образования» (педагогические работники), Трек 3 «Лидер изменений» (заведующие кафедрами).

Фактически отработанное время – время выполнения работником своих непосредственных трудовых обязанностей, работы.

Центр ответственности – структурное подразделение СурГУ, осуществляющее верификацию подтверждающих документов и инициирующее осуществление единовременной стимулирующей выплаты сотруднику по факту достижения особых результатов деятельности.

4. Общие положения

4.1. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование работников за достигнутые результаты работы, результативность выполнения порученных работ; усиление связи оплаты труда с личным вкладом работников в решение задач, поставленных перед Университетом, и формирование у работников стимулов к совершенствованию качества своего труда.

4.2. При оценке эффективности работы и особого персонального вклада работников решение об установлении и снижении (лишении) стимулирующих выплат принимается комиссией по стимулирующим выплатам и социальной поддержке (далее – Комиссия), действующей на основании ПСП-8.49 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке».

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

4.4. 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);

– по итогам работы за месяц, год;

– доплата за квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

– высокую результативность работы;

– участие в выполнении важных работ, проведении мероприятий;

– обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Университета.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за:

– результативное и качественное выполнение работником своих должностных (профессиональных) обязанностей;

– своевременное и качественное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

– компетентность работника в принятии соответствующих решений.

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (за исключением выплат единовременного характера).

4.8. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах планового ФОТ в соответствующем календарном году.

4.9. 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, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Университета.

При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Университета причинам ректор имеет право (по согласованию с первичной профсоюзной организацией СурГУ) приостановить стимулирующие выплаты, установленные соответствующими приказами, либо пересмотреть их размеры.

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

4.11. 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	0–60 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Выполнение требований ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»	Ежемесячно, согласно источнику приема на работу
		Не менее 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	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	0 - 60% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора, или на основании служебной записки с указанием плановых показателей эффективности деятельности работника на предстоящий период	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	0–2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5	Выплат по итогам работы за год	0-2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	1 раз в год при наличии средств по ФОТ
6	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	За высшую квалификационную категорию	Ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	За первую квалификационную категорию	Ежемесячно

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	0–60 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности или на основании служебной записки с указанием плановых показателей эффективности деятельности работника на предстоящий период	Ежемесячно, согласно источнику приема на работу
		Не менее 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	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	0–60 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора, или на основании служебной записки с указанием плановых показателей эффективности деятельности работника на предстоящий период	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	0–2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ

4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5	Выплат по итогам работы за год	0-2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	1 раз в год при наличии средств по ФОТ

5.3. Стимулирующие выплаты специалистам, кроме педагогических и научных работников, (далее – прочие специалисты), служащим и рабочим устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

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	0–60 % от оклада (должностного оклада)	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора, или на основании служебной записки с указанием плановых показателей эффективности деятельности работника на предстоящий период	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	0–60 % от оклада (должностного оклада)	Прочим специалистам, служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, согласно источнику приёма на работу
		0–15 % от оклада (должностного оклада)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
		Не менее 10 % от оклада (должностного оклада)	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)	0–2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5	Выплат по итогам работы за год	0-2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	В соответствии с разделом 11 настоящего СТО	1 раз в год при наличии средств по ФОТ

6. Общие принципы установления ежемесячных стимулирующих выплат

6.1. С целью установления ежемесячных стимулирующих выплат ежегодно приказом ректора утверждаются показатели эффективности деятельности работников (кроме преподавателей и научных работников).

Предложения по показателям эффективности деятельности работников формируются проректорами и предоставляются в форме служебной записки в соответствии с Приложением 1 к настоящему СТО в ООТиЗП ежегодно в срок до 31 декабря соответствующего года.

Показатели эффективности деятельности научных и педагогических работников регламентируются ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

6.2. Установление ежемесячных стимулирующих выплат производится приказом ректора на основании:

– оценки достигнутых результатов предшествующего периода в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности работников;

– плановых показателей эффективности деятельности работников на предстоящий период.

6.3. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам по итогам оценки достигнутых результатов в предшествующем периоде производится приказом ректора на основании решения Комиссии, принимаемого на основании:

- предоставленных служебных записок об оценке выполнения показателей эффективности деятельности непосредственных руководителей (Приложение 2);

- приказа ректора об утверждении результатов мониторинга и присвоении уровней результативности НПР за соответствующий отчетный период.

6.4. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам на основании данных о выполнении плановых показателей эффективности деятельности работников в предстоящем периоде производится приказом ректора на основании решения Комиссии, принимаемого по служебным запискам непосредственных руководителей (Приложение 3).

6.5. Для работников, находящихся в непосредственном подчинении ректора служебные записки составляет первый проректор.

6.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты, как правило, устанавливаются на срок:

– согласно источнику приема на работу - с 1 января по 31 декабря текущего года;

– за счет средств от приносящей доход деятельности - с 1 апреля текущего года по 31 марта следующего года.

Конкретные сроки установления ежемесячных стимулирующих выплат регламентируются соответствующими приказами.

7. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам, относящимся к категориям руководителей, специалистов (за исключением преподавателей и научных работников), служащих и рабочих

7.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты согласно источнику приема на работу устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности в отчетном периоде на основании служебной записки от непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором (Приложение 2).

7.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются:

– по результатам оценки достигнутых результатов утвержденных показателей эффективности деятельности за предшествующий период, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором (Приложение 2);

– за выполнение работником плановых показателей эффективности деятельности (особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата) в предстоящем периоде, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором (Приложение 3).

7.3. Служебные записки, предусмотренные п.7.1. и 7.2. настоящего раздела предоставляются

в ООТиЗП в сроки, определяемые соответствующими приказами (распоряжениями).

8. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам, относящимся к категориям преподавателей и научных работников

8.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам согласно источнику приема на работу устанавливаются по результатам прохождения мониторинга эффективности деятельности педагогических и научных работников (далее – Мониторинг), проводимого в соответствии с ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». Основанием для установления данных выплат является приказ ректора об утверждении результатов мониторинга и присвоении уровней результативности за соответствующий отчетный период.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты зависит от итоговой оценки результативности деятельности НПР и присвоенного уровня результативности (базовый (УР-1); повышенный (УР-2); высокий (УР-3)). Конкретный размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается отдельно по каждому уровню результативности и категории должности.

При установлении ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику учитывается корректирующий коэффициент качества. В соответствии с ДП 1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников» для расчета ежемесячной стимулирующей выплаты при выполнении всех БКТ участнику мониторинга присваивается максимальный корректирующий коэффициент качества, равный 1,0, при невыполнении БКТ применяется корректирующий коэффициент качества, равный 0,5.

В случае изменения размера корректирующего коэффициента качества работника издается соответствующий приказ, распространяющий своё действие на ежемесячные стимулирующие выплаты с 1 марта соответствующего года. Ретроспективный перерасчёт выплаты за январь и февраль не производится.

8.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются:

– по результатам оценки достигнутых результатов утвержденных показателей эффективности деятельности за предшествующий период, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором (Приложение 2);

– за выполнение работником плановых показателей эффективности деятельности (особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата) в предстоящем периоде, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором (Приложение 3).

Служебные записки на установление ежемесячных стимулирующих выплат подготавливаются и предоставляются в ООТиЗП в сроки, определяемые соответствующими приказами.

9. Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам

9.1. 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.

9.2. Преподавателям и научным работникам, принятым на срок менее одного года без прохождения процедуры конкурсного отбора, ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере, установленном приказом ректора для вновь принятых сотрудников, по соответствующим категориям должностей.

9.3. Преподавателям и научным работникам, фактически проработавшим в отчетном периоде до прохождения процедуры мониторинга менее 6 месяцев (в связи с отпуском по уходу за ребенком, длительным отпуском по временной нетрудоспособности, иные отсутствия), и не принимавшим участие в мониторинге ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере, соответствующем базовому уровню результативности (УР-1) в соответствующем календарном году.

9.4. С целью стимулирования к безупречной и эффективной работе или за выполнение видов работ, имеющих высокую важность, работникам Университета (в том числе вновь принятым, а также переведенным на другую должность) могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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. Основанием для осуществления выплаты является приказ ректора.

9.5. В случае возникновения потребности в актуализации действующих показателей эффективности деятельности, новых видов работ, имеющих высокую важность и направленных на достижение определенного результата, размер ежемесячной стимулирующей выплаты, установленной работнику в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за счет средств от приносящей доход деятельности, может быть пересмотрен. Основанием для пересмотра размера и сроков ежемесячных стимулирующих выплат является решение Комиссии, которое принимается по служебной записке непосредственного руководителя или лица, курирующего указанные виды работ, на имя ректора, согласованной с курирующим проректором.

10. Установление единовременных стимулирующих выплат

10.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам Университета устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к настоящему СТО и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Университетом в соответствии с разделом 11 СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда».

10.2. Помимо показателей, предусмотренных Приложением 4, преподавателям и научным работникам единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются дополнительно в

соответствии с Приложением 5 к настоящему СТО.

Единовременные стимулирующие выплаты разделяются на треки в зависимости от занимаемой должности следующим образом:

– трек 1 «Лидер научно-технологического развития» (научные работники);
– трек 2 «Архитектор образования» (педагогические работники);
– трек 3 «Лидер изменений» (заведующие кафедрами).

Сбор информации и оценку соответствия полученных данных требованиям для установления единовременных стимулирующих выплат осуществляют центры ответственности, определенные ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

10.3. 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:

– непосредственного руководителя, курирующего проректора или должностного лица, ответственного за выполнение определенных услуг (работ), оформленные в соответствии с Приложением 6;
– центров ответственности за подписью руководителей центров, оформленные в соответствии с Приложением 7.

10.4. К служебным запискам при необходимости прилагаются поручение сотруднику задания на выполнение работ/оказание услуг (Приложение 8), отчёт о выполнении работ/оказании услуг (Приложение 9), сметы, расчёты, приказы, распоряжения и иные подтверждающие документы. Служебные записки с пакетом документов подаются в ООТиЗП.

10.5. Процедура установления единовременных стимулирующих выплат:

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

11. Установление премиальных выплат по итогам работы за месяц, год

11.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей.

11.2. Основанием для премирования работников по итогам работы за месяц, год является:

– качественное исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
– проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
– соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой деловой обстановки в коллективе.

11.3. Выплаты по итогам работы за месяц, год осуществляются при наличии средств по ФОТ, формируемому СурГУ в соответствии с разделом 11 СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда», и устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.
11.4. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, год определяется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
11.5. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется один раз в год в конце финансового года.

12. Снижение размера стимулирующих выплат

12.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть снижены согласно Критериям снижения ежемесячных стимулирующих выплат, указанным в таблице 4.

Таблица 4

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

№ п/п	Наименование критерия снижения	Условия снижения стимулирующих выплат	Сроки снижения 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты работы
1.3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств,	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	На 40 % от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и (или) за интенсивность и высокие

	реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания, и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности		результаты работы
1.4	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	За месяц, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание	На 50 % от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и (или) за 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты работы
2.3	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	За месяц, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание	На 50 % от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и (или) за 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 и (или) за интенсивность и высокие результаты работы
3. Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие и рабочие				
3.1	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	За месяц, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание	На 50 % от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и (или) за 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 качество выполняемой работы и (или) 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 качество выполняемой работы и (или) 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 качество выполняемой работы и (или) за интенсивность и высокие результаты работы
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 качество выполняемой работы и (или) за интенсивность и высокие результаты работы

12.2. Вопрос о снижении ежемесячных стимулирующих выплат работнику рассматривается на заседании Комиссии. Основанием является служебная записка непосредственного руководителя или иного лица, выявившего факт нарушения, на имя ректора с указанием причин снижения стимулирующих выплат с предоставлением иных документов, подтверждающих факт нарушения.

Служебная записка подается в ООТиЗП в течение 20 рабочих дней с момента выявления факта нарушения. К служебной записке прилагаются документы, подтверждающие факт нарушения, и объяснительная записка работника.

12.3. Решение Комиссии является основанием для издания приказа ректора.

12.4. При наличии дисциплинарного взыскания снижение ежемесячных стимулирующих выплат работнику осуществляется приказом ректора без рассмотрения на заседании Комиссии.

12.5. Снижение стимулирующей выплаты работника не должно повлечь за собой снижение общего размера месячной заработной платы работника более чем на 20 % в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П.

12.6. Премиальные выплаты по итогам работы за год, месяц могут быть снижены. Основания, по которым производится снижение размера премиальной выплаты, 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 год, месяц

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

12.7. Вопрос о снижении премиальной выплаты по итогам работы за год, месяц 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 год, месяц.

Приложение 1

Форма служебной записки о планируемых показателях эффективности деятельности предстоящего календарного года

Ректору СурГУ

Фамилия И. О.

_____

(наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

«____» _____ 20__ г. №____

О планируемых показателях эффективности деятельности предстоящего календарного года

Уважаемый (имя отчество)!

На основании СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу рассмотреть и утвердить планируемые показатели эффективности деятельности по итогам _____ года по следующим должностям:

Наименование должности _____

Наименование выплаты	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты (% от ДО)
За качество выполняемой работы			
За интенсивность и высокие результаты работы			

Наименование должности _____

Наименование выплаты	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты (% от ДО)
За качество выполняемой работы			
За интенсивность и высокие результаты работы			

Проректор И. О. Фамилия

Приложение 2

Форма служебной записки об оценке выполнения показателей эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат

Ректору СурГУ

Фамилия И. О.

_____

(наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

«____» _____ 20__ г. №_____

Об оценке выполнения
показателей эффективности деятельности

Уважаемый (имя отчество)!

В целях установления ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат», предоставляем результаты оценки выполнения показателей эффективности деятельности за _____ год по следующим сотрудникам:

№п/п	Ф.И.О. сотрудника	Наименование должности/структурное подразделение	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателя	Оценка показателя
1			1.		
			2.		
			3.		
2					
…					

Руководитель
структурного подразделения И. О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:
Курирующий проректор И. О. Фамилия

Приложение 3

Форма служебной записки об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на основании выполнения плановых показателей эффективности деятельности работников в предстоящем периоде

Ректору СурГУ

Фамилия И. О.

_____

(наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

«____» _____ 20__ г. №____

Об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на основании выполнения плановых показателей эффективности деятельности работников в предстоящем периоде

Уважаемый (имя отчество)!

В соответствии с СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу установить ежемесячные стимулирующие выплаты работникам _____(указать структурное подразделение) за счет средств от приносящей доход деятельности на основании выполнения плановых показателей эффективности деятельности работников, на период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.:

Ф.И.О. сотрудника	Наименование должности	Виды работ, за выполнение которых работник несет персональную ответственность	% от ДО для установления ежемесячной СВ за счёт средств от ПДД
ИТОГО			

Руководитель
структурного подразделения И. О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:
Курирующий проректор И. О. Фамилия

Приложение 4

Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат работникам Университета

№ п/п	Наименование выплаты	Размер (диапазон) выплаты	Условия осуществления выплаты
1	Высокая интенсивность работы в период приемной кампании, подготовки к прохождению аккредитации	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
2	Обеспечение успешного прохождения процедур аккредитации по соответствующему направлению подготовки (по факту получения свидетельства)	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	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	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях
4	Успешная подготовка зданий учебных и жилых корпусов Университета к началу нового учебного года	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
5	Успешное прохождение Университетом (подразделениями Университета) проверок со стороны надзорных органов	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
6	Успешное прохождение Университетом (подразделением Университета) сертификации, в т. ч. добровольной	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
7	Внедрение в управление Университетом информационных систем и нового программного обеспечения	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за

		РК и СН	реализацию
8	Организация и (или) сопровождение мероприятий городского, регионального, всероссийского, международного уровня, проводимых на базе СурГУ	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
9	Качественная и своевременная сдача годовой отчетности (финансовой, бухгалтерской, статистической)	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
10	Оперативное высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, особых заданий руководства, проведение мероприятий	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
11	Работа в команде проекта на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Не более 200,0 тыс. руб. на коллектив за каждый этап по факту принятия отчета о завершении этапа проекта. При участии в международном проекте применяется коэффициент 2
12	Внеплановые работы по заказу вышестоящих инстанций (органов управления образованием) с установленными сроками исполнения	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора, лица, ответственного за реализацию
13	Организация и проведение занятий по дополнительным общеразвивающим программам для детей, мероприятий и проектов, проводимых на базе РМЦ ДОД	В соответствии с утвержденной сметой (перечнем расходов), соответствующим(и) приказом(ами), но не более сумм, эквивалентных размеру 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	По факту проведения занятий в соответствии с расписанием, соответствующих мероприятий
14	Участие в подготовке, организации и проведении занятий по программам дополнительного образования и профессионального обучения	В соответствии с утвержденной сметой (перечнем расходов), соответствующим(и) приказом(ами), но не более сумм, эквивалентных размеру 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	По факту выполнения работ

15	Выполнение работ по обеспечению (сопровождению) реализации программы «ПРИОРИТЕТ-2030» в соответствии с утвержденным планом и распределением работ	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	По факту выполнения (завершения этапа) работ. Служебная записка в обязательном порядке должна быть согласована с курирующим проректором
16	Выполнение работ в рамках реализации средств, полученных Университетом за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств субсидии на иные цели, средств от приносящей доход деятельности или (и) на конкурсной основе, в соответствии с утвержденной сметой	В соответствии с утвержденной сметой (перечнем расходов), соответствующим(и) приказом(ами), но не более сумм, эквивалентных размеру 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	По факту выполнения работ (завершения этапа)
17	Выполнение работ в составе научно-исследовательского коллектива, проводящего научное исследование в рамках реализации гранта в соответствии с утвержденной сметой	В соответствии с утвержденной сметой (перечнем расходов), соответствующим(и) приказом(ами), но не более сумм, эквивалентных размеру 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	В соответствии с поручением руководителя проекта (служебная записка)
18	Награждение знаком «За заслуги перед высшей школы Югры»	Эквивалентно 0,12 должностного оклада по должности ассистента, с начислением РК и СН	По факту получения документа о присуждении награды. Оплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности
19	Награждение нагрудным знаком покровителей Сургутского государственного университета святых Кирилла и Мефодия	Эквивалентно 0,24 должностного оклада по должности профессора, с начислением РК и СН	По факту получения документа о присуждении награды. Оплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплачивается только работникам, основным местом работы которых является СурГУ
20	Награждение почетной грамотой Сургутского государственного университета	Эквивалентно 0,05 должностного оклада по должности ассистента, с начислением РК и СН	По факту получения документа о присуждении награды. Оплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплачивается только работникам, основным местом работы которых является СурГУ
21	Выполнение/подтверждение комплекса ГТО	Эквивалентно 0,05 должностного оклада по должности ассистента, с начислением РК и СН	По факту получения подтверждающего документа

22	Подготовка обучающихся СурГУ по программам ДОД – победителей и призеров всероссийских и международных конкурсов и иных мероприятий, утвержденные приказами Минпросвещения и Минобрнауки России, чел./команда	Эквивалентно 0,6 должностного оклада по должности ассистента, с начислением РК и СН	По факту получения документа, подтверждающего победу или призовое место участника. Мероприятие включено в списки мероприятий, утвержденные приказами Минпросвещения и Минобрнауки
23	Подготовка обучающихся СурГУ по программам ДОД – победителей всероссийских и международных конкурсов и иных мероприятий по ключевым направлениям деятельности Регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, НЕ включенных в списки мероприятий, утвержденные приказами Минпросвещения и Минобрнауки России, чел./команда	Эквивалентно 0,1 должностного оклада по должности ассистента, с начислением РК и СН	По факту получения результата
24	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	10,0 тыс. руб.	В течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности. Выплата работнику осуществляется на основании приказа ректора без рассмотрения на заседании Комиссии.
25	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	7,0 тыс. руб.	
26	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	5,0 тыс. руб.	
27	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	3,0 тыс. руб.	
28	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	7,0 тыс. руб.	
29	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	3,0 тыс. руб.	
30	Оказание спортивно-	В соответствии с приказами, но не	По факту оказания услуги

	оздоровительных услуг физическим лицам	более 2,0 должностных окладов по должности тренера, с начислением РК и СН	
31	Получение охранного документа на результат интеллектуальной деятельности		
	Получение свидетельства о государственной регистрации (работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями):		По факту получения результата
	– патента на изобретение;	эквивалентно 0,23 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	
	– полезной модели;	эквивалентно 0,46 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	
	– патента на промышленный образец;	эквивалентно 0,46 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	
	– патента на открытие;	эквивалентно 0,46 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	
	– свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем.	эквивалентно 0,07 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	
32	Лицензионное соглашение о коммерциализации результата интеллектуальной деятельности	10% от поступившей суммы, но не более суммы, эквивалентной 2,0 ДО по должности инженера с начислением РК и СН	единица
33	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, симпозиумах, семинарах, научных школах и иных научных мероприятиях, проводимых за пределами Российской Федерации	Эквивалентно размеру от 0 до 2,0 должностных окладов в расчёте на полную ставку по должности, занимаемой работником, с начислением РК и СН	В соответствии с фактическими затратами, но не выше 1,5-кратного размера нормативно установленных для командировок расходов, но не выше 150 000,0 рублей. Конференция включена в план участия в научных мероприятиях, на момент участия в конференции работник находился в отпуске

Приложение 5

Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат за достижение исключительных результатов деятельности научными и педагогическими работниками по трекам

Трек 1 «Лидер научно-технологического развития»

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
В-1	Публикация в журнале Q1–Q2, индексируемом в базах данных Scopus и/или Web of Science	Публикация статьи (article, review) 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 квартили Q1 или Q2. Публикация аффилирована с СурГУ. Единовременно за каждую опубликованную статью. Работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями	единица	эквивалентно 1,96 ДО по должности главного научного сотрудника с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
В-2	Лицензионное соглашение о коммерциализации результата интеллектуальной деятельности	Заключение лицензионного договора на результат интеллектуальной деятельности с российской или иностранной организацией. Работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями	единица	10% от поступившей суммы, но не более суммы, эквивалентной 2,0 ДО по должности главного научного сотрудника с начислением РК и СН	Научный отдел
В-3	Руководство защитой диссертации	Научное руководство аспирантами, прикрепленными лицами из числа работников СурГУ, успешно защитившими диссертации:	человек		Отдел подготовки научно-педагогических кадров
		– на соискание ученой степени кандидата наук;		эквивалентно 0,47 ДО по должности ведущего	

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
				научного сотрудника с начислением РК и СН	
		– на соискание ученой степени доктора наук		эквивалентно 0,71 ДО по должности главного научного сотрудника с начислением РК и СН	
В-4	Защита собственной диссертации работником, основным местом работы которого является Университет	Единовременно при присуждении работнику ученой степени:	человек		Отдел подготовки научно-педагогических кадров
		– кандидата наук;		эквивалентно 0,47 ДО по должности ведущего научного сотрудника с начислением РК и СН	
		– доктора наук		эквивалентно 1,18 ДО по должности главного научного сотрудника с начислением РК и СН	
В-5	Создание совместной научной лаборатории с индустриальным партнером	Единовременно при открытии совместной научной лаборатории с индустриальным партнером для повышения УГТ, разрабатываемой технологии или продукта	единица	эквивалентно 0,47 ДО по должности ведущего научного сотрудника с начислением РК и СН	Отдел подготовки научно-педагогических кадров, научный отдел
В-6	Членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	Действующее членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	единица	эквивалентно 0,10 ДО по должности ведущего научного сотрудника с	Научный отдел

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
				начислением РК и СН	

Трек 2 «Архитектор образования» (программы высшего образования)

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
Образовательные прорывы					
В-1	Запуск совместной основной профессиональной образовательной программы с ведущим вузом-партнером	Запуск совместной образовательной программы в сетевом формате с вузом из рейтинга топ-100 RAEX или с международным партнером	единица	эквивалентно 0,15 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Отдел лицензирования, аккредитации и методического сопровождения
В-2	Подготовка победителей и призеров федеральных конкурсов	Обучающиеся под наставничеством педагогического работника занимают призовые места в конкурсах из перечня Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Фонда Потанина, Фонда содействия инновациям (НТО, «Я – Профессионал», федеральные акселераторы). Победители включены в государственный информационный ресурс «Таланты»	человек	эквивалентно 0,68 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-3	Сеть профильных классов	Разработка программы профильных классов (естественно-научной, инженерной, цифровой, социально-экономической, медицинской или иной направленности) и обеспечение запуска не менее двух классов. Утвержденная программа и сформированный план работы с интенсивностью	единица	эквивалентно 1,36 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		встреч не менее одного раза в месяц			
В-4	Технологический кружок с тиражированием	Разработка программы технологического кружка по приоритетному направлению стратегии СурГУ (энергетика, биомедицина, новые материалы, информационные технологии). Программа принята в реестр сети «Югра – Таланты» и реализована не менее чем в трех муниципалитетах за учебный год. Методические материалы (конспекты не менее восьми занятий) загружены на платформу и использованы педагогами не менее двадцати раз	единица	эквивалентно 1,36 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-5	Кружок «Югра – Таланты»	Программа кружка или образовательного интенсива зарегистрирована в реестре «Югра – Таланты»; программа реализована преподавателем Университета не менее чем в двух муниципалитетах; охват не менее 50 школьников за год. Программа без реализации не засчитывается	единица	эквивалентно 0,68 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-6	Конверсия участников кружков и выпускников профильных классов в абитуриентов	Конверсия участников кружка или профильного класса в абитуриентов СурГУ. Учитывается за каждые пять поступивших участников	человек	эквивалентно 0,68 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-7	Цифровые инструменты для Университета	Разработка цифрового инструмента (плагин, сервис, программное	единица	эквивалентно 0,94 ДО по должности	Центр развития цифровых компетенций,

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		обеспечение), принятого в эксплуатацию и внедренного в образовательный или административный процесс Университета		доцента с начислением РК и СН	дополнительного и онлайн-образования
В-8	Ведение образовательной деятельности на иностранном языке	Ведение лекций, практических и лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и аттестации для обучающихся, осваивающих образовательную программу на иностранном языке	1 час учебной нагрузки	эквивалентно 0,003 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Учебный отдел по планированию образовательного процесса
Научные результаты					
В-9	Издание учебника	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебники, изданные в издательском центре СурГУ.	уч.-изд.лист		Библиотечно-информационный центр
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного		эквивалентно 0,04 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		профильного совета) и рецензирования (рецензии от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);			
		2) уровень 2: наличие рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		эквивалентно 0,03 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	
В-10	Издание учебного пособия	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебные пособия, изданные в издательском центре СурГУ.	уч.-изд.лист		
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного профильного совета) и рецензирования (рецензии от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);		эквивалентно 0,02 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
		2) уровень 2: наличие рецензирования (рецензии		эквивалентно 0,01 ДО по	Библиотечно-информационный

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		должности доцента с начислением РК и СН	центр
В-11	Публикация в журнале Q1–Q2, индексируемом в базах данных Scopus и/или Web of Science	Публикация статьи (article, review) 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 квартили Q1 или Q2. Публикация аффилирована с СурГУ. Единовременно за каждую опубликованную статью. Работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями	единица	эквивалентно 1,96 ДО по должности профессора с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
В-12	Получение охранного документа на результат интеллектуальной деятельности	Получение свидетельства о государственной регистрации (работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями):	единица		Научный отдел
		– патента на изобретение;		эквивалентно 0,14 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	
		– полезной модели;		эквивалентно 0,28 ДО по	

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
				должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	
		– патента на промышленный образец;		эквивалентно 0,28 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	
		– патента на открытие;		эквивалентно 0,28 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	
		– свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем		эквивалентно 0,05 ДО по должности преподавателя (ПКГ должностей ППС) с начислением РК и СН	
В-13	Лицензионное соглашение о коммерциализации результата интеллектуальной деятельности	Заключение лицензионного договора на результат интеллектуальной деятельности с российской или иностранной организацией. Работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями	единица	10% от поступившей суммы, но не более суммы, эквивалентной 2,0 ДО по должности профессора с начислением РК и СН	Научный отдел

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
В-14	Руководство защитой диссертации	Научное руководство аспирантами, прикрепленными лицами из числа работников СурГУ, успешно защитившими диссертации:	человек		Отдел подготовки научно-педагогических кадров
		– на соискание ученой степени кандидата наук;		эквивалентно 0,47 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	
		– на соискание ученой степени доктора наук		эквивалентно 0,71 ДО по должности профессора с начислением РК и СН	
В-15	Защита собственной диссертации работником, основным местом работы которого является Университет	Единовременно при присуждении работнику ученой степени:	человек		Отдел подготовки научно-педагогических кадров
		– кандидата наук;		эквивалентно 0,47 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	
		– доктора наук		эквивалентно 1,18 ДО по должности профессора с начислением РК и СН	
В-16	Монография	Рецензируемое научное издание, содержащее результаты оригинального научного исследования. Объем не менее 5 печатных листов. Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Обязательное наличие рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками	уч.-изд.лист	эквивалентно 0,04 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		кафедры автора). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: сборники статей, тезисы, препринты, переиздания, монографии, изданные в издательском центре СурГУ			
В-17	Членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	Действующее членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	единица	эквивалентно 0,1 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Научный отдел
В-18	Выпуск номера научного журнала СурГУ	Выполнение функций ответственного редактора номера научного журнала СурГУ. Учитывается по факту выхода номера	единица	эквивалентно 0,19 ДО по должности доцента с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр

Трек 2 «Архитектор образования» (программы среднего профессионального образования)

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
Результаты в области профессионального мастерства					
В-1	Победы и призовые места в профессиональных конкурсах	Победа или призовое место в федеральном конкурсе «Мастер года»	призовое место	эквивалентно 0,98 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Заместитель директора института среднего медицинского образования
В-2	Победы и призовые места в конкурсах методических разработок	Призовые места в конкурсах методических разработок, проводимых Федеральным Институтом развития профессионального образования или Министерством просвещения Российской	призовое место	эквивалентно 0,98 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Заместитель директора института среднего медицинского образования

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		Федерации (в том числе по линии федерального проекта «Профессионалитет»)			
В-3	Статус эксперта	Наличие статуса разработчика демонстрационного экзамена федерального уровня (реестр экспертов https://e.dp.firpo.ru/)	запись	эквивалентно 0,98 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Заместитель директора института среднего медицинского образования
Подготовка обучающихся к федеральным конкурсам и профориентационная деятельность					
В-4	Подготовка победителей и призеров федеральных конкурсов	Обучающиеся под наставничеством педагогического работника занимают призовые места на региональном или федеральном этапе чемпионатов профессионального мастерства «Профессионалы» или «Абилимпикс», в конкурсах из перечня Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Фонда Потанина, Фонда содействия инновациям. Победители включены в государственный информационный ресурс «Таланты»	человек	эквивалентно 0,98 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-5	Сеть профильных классов	Разработка программы профильных классов и обеспечение запуска не менее двух классов. Утвержденная программа и сформированный план работы с интенсивностью встреч не менее одного раза в месяц	единица	эквивалентно 1,95 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-6	Кружок «Югра – Таланты»	Программа кружка или образовательного интенсива	единица	эквивалентно 0,98 ДО по должности	Региональный модельный центр дополнительного

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		зарегистрирована в реестре «Югра – Таланты»; программа реализована не менее чем в двух муниципалитетах; охват не менее 50 школьников за год		преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-7	Конверсия участников кружков и выпускников профильных классов в абитуриентов	Конверсия участников кружка или профильного класса в абитуриентов СурГУ. Учитывается за каждые пять поступивших участников	человек	эквивалентно 0,98 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Научные результаты					
В-8	Издание учебника	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебники, изданные в издательском центре СурГУ.	уч.-изд.лист		Библиотечно-информационный центр
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного профильного совета) и рецензирования (рецензии		эквивалентно 0,08 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);			
		2) уровень 2: наличие рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		эквивалентно 0,06 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	
В-9	Издание учебного пособия	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебные пособия, изданные в издательском центре СурГУ.	уч.-изд.лист		
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного профильного совета) и рецензирования (рецензии от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);		эквивалентно 0,04 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
		2) уровень 2: наличие		эквивалентно	Библиотечно-

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		0,02 ДО по должности преподавателя, реализующего программы СПО с начислением РК и СН	информационный центр

Трек 3 «Лидер изменений»

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
В-1	Открытие новой лицензированной образовательной программы	Запуск новой лицензированной образовательной программы (бакалавриат, специалитет, магистратура, среднее профессиональное образование) с набором не менее 25 обучающихся на платной основе. Учитывается самостоятельный запуск, требующий полного лицензионного цикла	единица	эквивалентно 0,33 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Отдел лицензирования, аккредитации и методического сопровождения
В-2	Запуск совместной образовательной программы с ведущим вузом-партнером	Запуск образовательной программы в сетевом формате с вузом из рейтинга топ-100 RAEX или с международным партнером	единица	эквивалентно 0,2 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Отдел лицензирования, аккредитации и методического сопровождения
В-3	Профессионально-общественная или международная аккредитация образовательной программы кафедры	Успешное прохождение образовательной программой кафедры российской профессионально-общественной аккредитации или международной аккредитации	единица	эквивалентно 0,33 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Отдел лицензирования, аккредитации и методического сопровождения
В-4	Лицензионное соглашение о коммерциализации результата интеллектуальной деятельности кафедры	Заключение лицензионного договора с внешней организацией, где правообладателем выступает Университет, а разработчиком – штатный	единица	10% от поступившей суммы, но не более суммы, эквивалентной 2,0 ДО по	Научный отдел

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		педагогический работник кафедры. Работа, выполненная коллективом авторов (включая тех участников, которые не являются работниками Университета), учитывается для всех участников коллектива равными долями		должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	
В-5	Сеть профильных классов кафедры	Кафедра в отчетном учебном году ведет систематическую работу с профильными классами школ Сургута или муниципалитетов Югры. Условия: заключено соглашение с общеобразовательной организацией о профильном классе по направлению кафедры; в сети не менее пяти профильных классов; реализуется план работы с интенсивностью встреч не менее одного раза в месяц	единица	эквивалентно 0,66 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
В-6	Крупный финансовый прорыв кафедры	Привлечение педагогическими работниками кафедры в отчетном календарном году внебюджетных доходов в сумме не менее 10 млн рублей (без учета платных образовательных услуг по основным профессиональным образовательным программам) в форме хозяйственных договоров и (или) грантов	рубль	эквивалентно 1,31 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Управление бухгалтерского учета
В-7	Профессиональная аккредитация врача	Показатель отражает эффективность работы заведующего кафедрой по планированию профессионального развития штатных работников и обеспечению соответствия кадрового	человек	эквивалентно 0,07 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Отдел по работе с персоналом

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		состава лицензионным требованиям. Показатель учитывается исключительно для работников, основным местом работы которых является Медицинский институт СурГУ. Учитывается успешное прохождение первичной/периодической аккредитации каждым работником кафедры в отчетном периоде			
В-8	Руководство защитой диссертации	Научное руководство аспирантами, прикрепленными лицами из числа работников СурГУ, успешно защитившими диссертации:	человек		Отдел подготовки научно-педагогических кадров
		на соискание ученой степени кандидата наук;		эквивалентно 0,33 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	
		на соискание ученой степени доктора наук		эквивалентно 0,59 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	
В-9	Защита собственной диссертации работником, основным местом работы которого является Университет	Единовременно при присуждении работнику ученой степени доктора наук	человек	эквивалентно 0,98 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Отдел подготовки научно-педагогических кадров
В-10	Издание учебника	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные	уч.-изд.лист		Библиотечно-информационный центр

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов (включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебники, изданные в издательском центре СурГУ.			
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного профильного совета) и рецензирования (рецензии от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);		эквивалентно 0,03 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	
		2) уровень 2: наличие рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		квивалентно 0,02 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	
В-11	Издание учебного пособия	Объем не менее 5 условных печатных листов. Издано в ведущем профильном издательстве («Юрайт», «КноРус», «Инфра-М», «Лань», «Проспект», «ГЭОТАР» и иные специализированные). Наличие ISBN (международного стандартного книжного номера). Результат засчитывается однократно на всю группу соавторов	уч.-изд.лист		

Код	Результат деятельности для установления ЕдСВ	Условие учета для осуществления ЕдСВ	Единица измерения	Размер (диапазон) выплаты	Центр ответственности
		(включая тех, которые не являются работниками Университета) равными долями. Не учитываются: препринты, переиздания, учебные пособия, изданные в издательском центре СурГУ.			
		Два уровня учета:			
		1) уровень 1: наличие экспертного заключения (гриф федерального учебно-методического объединения, Российской академии наук или ведомственного профильного совета) и рецензирования (рецензии от трех докторов наук, не являющихся работниками кафедры);		эквивалентно 0,015 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
		2) уровень 2: наличие рецензирования (рецензии от двух независимых специалистов, не являющихся работниками кафедры автора)		эквивалентно 0,007 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр
В-12	Членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	Действующее членство в диссертационном или экспертном совете Высшей аттестационной комиссии	единица	эквивалентно 0,07 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Научный отдел
В-13	Выпуск номера научного журнала СурГУ	Выполнение функций ответственного редактора номера научного журнала СурГУ. Учитывается по факту выхода номера	единица	эквивалентно 0,14 ДО по должности заведующего кафедрой с начислением РК и СН	Библиотечно-информационный центр

Приложение 6

Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты работникам Университета

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 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу установить единовременные стимулирующие выплаты работникам:

Ф. И. О.	Должность, структурное подразделение	Наименование выплаты	Размер выплаты, руб. (в соответствии с Приложением 4)

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

СурГУ

Приложение 7

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

Ректору СурГУ

Фамилия И. О.

_____

(наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

«____» _____ 20__ г. №____

Об установлении единовременных
стимулирующих выплат

Уважаемый (имя отчество)!

Прошу по результатам проверки материалов, подтверждающих выполнение показателей оценки результативности деятельности научных и педагогических работников на основании СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» установить стимулирующие выплаты работникам:

Ф.И.О.	Должность, структурное подразделение, ученая степень	Выходные данные полученного результата/ Виды работ (при наличии)	Объем выполненной работы с учетом доли участия (указывается при долевом участии в выполнении работ) / Кол-во работ, часов и др.	Стоимость за единицу работы (в соответствии с Приложением 5/Приказом)	Размер выплаты (руб.) (если выплата устанавливается в абсолютном размере)

Руководитель структурного подразделения /
должность лица, ответственного
за выполнение определенных услуг (работ) И. О. Фамилия

Приложение 8

Форма поручения на выполнение работ

Наименование курса, программы и т.д. _____

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ _____

ФИО преподавателя _____

Должность, ученая степень _____

Период выполнения работ _____

Дисциплина (модули курса), вид учебной работы	Кол-во слушателей в группе, чел.	Количество групп	Нагрузка, час						
			Теоретические и практические занятия. *(в соответствии с программой)*	Консультации, час.	Кураторство программой (при наличии)	Контроль (прием зачета/экзамена, итоговая аттестация)	Учебно - методическая работа (при наличии)	Иные виды работ (на основании соответствующих приказов)	Итого
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Руководитель, курирующий реализацию курса, программы и т.д. _____

(подпись) ФИО

ОЗНАКОМЛЕН

Преподаватель _____

(подпись) ФИО

СурГУ

Приложение 9

Форма отчета

о выполнении учебной нагрузки профессорско-преподавательским составом (курса, программы, работ и т.д.)

_____

за период _____

№ п/п	ФИО преподавателя	Должность и ученая степень	Объем запланированной учебной нагрузки по учебному поручению	Общий объем выполненной учебной нагрузки в часах	В том числе по видам нагрузки в часах					
1					Теоретические и практические занятия. *(в соответствии с программой)*	Консультации, час.	Кураторство программой (при наличии)	Контроль (прием зачета/экзамена, итоговая аттестация)	Учебно - методическая работа (при наличии)	Иные виды работ (на основании соответствующих приказов)
…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

Руководитель, курирующий реализацию курса, программы и т.д. _____

(подпись) ФИО

Лист регистрации изменений

№ изм.	Содержание изменений и их координаты	Номер приказа	Дата подписания приказа	Ф. И. О. работника, внесшего изменения	Дата внесения изменений	Дата вступления изменений в силу

СурГУ

Лист ознакомления

№ п/п	Должность	Ф. И. О.	Дата	Подпись

СурГУ