

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



Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 1 из 15

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора И.Н. Даниленко
«19» мая 2017 г.



Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

СТО-5.8.4-17

ПРИНЯТО Учёным советом 18 мая 2017 г., протокол № 5.


СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.		17.05.17
Начальник АПУ	Бронников А.А.		17.05.17
И.о. главного бухгалтера	Баженова Р.А.		16.05.17
Председатель первичной профсоюзной организации СурГУ	Охрименко И.Б.		17.05.17
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.		16.05.2017

СОСТАВИЛ:

Проректор по экономике и финансам	Овчарова Н.И.		15.05.17
-----------------------------------	---------------	--	----------

г. Сургут – 2017


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 2 из 15

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Нормативные ссылки.....	3
3. Общие положения.....	4
4. Стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам	6
5. Стимулирующие выплаты специалистам, служащим, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности) и рабочим.....	7
6. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории руководителей	8
Приложение 1 Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам	10
Приложение 2 Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности (категория - руководители) для установления стимулирующих выплат	14
Лист регистрации изменений	15

Перечень используемых сокращений

ДП	– документированная процедура
НПР	– педагогические и научные работники
ПСП	– положение о структурном подразделении
СТО	– стандарт организации

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 3 из 15

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий стандарт организации (далее – СТО) устанавливает порядок и условия стимулирования труда работников бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа «Сургутский государственный университет» (далее – Университет, СурГУ) и является составной частью системы оплаты труда работников Университета.

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

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


1.4. Ознакомление работника с текстом настоящего СТО осуществляется при приеме на работу или при внесении изменений в настоящий СТО.

1.5. Настоящий СТО вступает в силу с 1 сентября 2017 года. С указанной даты считать утратившим силу СТО-5.8.4-16 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат».

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящий СТО разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- Распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 февраля 2013 года №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 02 марта 2017 года №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Уставом БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- Коллективным договором БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда»;
- ПСП-8.36 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке»;
- ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК»;
- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 4 из 15

3. Общие положения

3.1. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного 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. К стимулирующим выплатам в Университете относятся следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

3.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются приказом ректора на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке (далее – Комиссия) в соответствии с ПСП-8.36 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке» на основе оценки показателей эффективности деятельности работников.

3.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) работника или в абсолютном размере (рублях). Установление размера стимулирующих выплат (кроме единовременных) производится не чаще 1 раза в календарный год по результатам предшествующего периода в соответствии с параметрами и критериями оценки качества и результативности деятельности работников Университета.

3.5. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются за качество выполняемых работ в размере не менее 15% от должностного оклада на год.

3.6. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

3.7. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.


3.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть отменены (полностью или частично) в случаях:

- применения к нему дисциплинарного взыскания (замечание или выговор);
- неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, некачественной подготовки документов;
- некачественного, несвоевременного выполнения планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;
- нарушения сроков представления установленной отчетности, представления не достоверной информации;
- несоблюдения трудовой дисциплины.

3.9. Вопрос об отмене ежемесячных стимулирующих выплат работнику рассматривается на заседании Комиссии на основании служебной записки на имя ректора от непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором, с указанием конкретных причин отмены.

Отмена ежемесячных стимулирующих выплат работнику (полностью или частично) оформляется приказом ректора на основании решения Комиссии.

3.10. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников Университета за общие результаты по итогам работы за год.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 5 из 15

3.11. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого СурГУ в соответствии с разделом 12 СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда».

3.12. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

3.13. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем году.

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

3.15. Перечень показателей и условий для премирования работников Университета по итогам работы за год:

- 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.

3.16. Основания, по которым производится снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за год и процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику указаны в таблице 1 настоящего СТО.

Таблица 1

Основания, по которым производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы


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

3.17. Вопрос о снижении премиальной выплаты по итогам работы за год работника рассматривается на заседании Комиссии на основании служебной записки непосредственного руководителя на имя ректора согласованной с курирующим проректором и оформляется приказом ректора.

3.18. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств:

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

3.19. 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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3
			стр. 6 из 15

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. Перечень и диапазон стимулирующих выплат работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу (далее – преподаватели) и научным работникам устанавливаются в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Перечень и размеры стимулирующих выплат,
устанавливаемых преподавателям и научным работникам


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за качество выполняемой работы	0%	Невыполнение обязательных показателей результативности или невыполнение минимального планового значения показателя результативности	Ежемесячно
		20%	Выполнение минимального планового значения показателя результативности, включая обязательные	
		Не менее 15%	Вновь принятым работникам с момента приема на работу на 1-год	
2	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
3	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с п. 3.14, 3.15, 3.16 настоящего СТО	Единовременно

4.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются приказом ректора на календарный год.

Основанием для издания приказа об установлении ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемой работы является приказ ректора об оценке результативности педагогических и научных работников, издаваемый по результатам мониторинга результативности педагогических и научных работников.

Для установления ежемесячных стимулирующих выплат работник должен выполнить минимальные плановые значения показателей результативности, включая обязательные, по занимаемой должности в соответствии с таблицей 1 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

4.3. Преподавателям и научным работникам, вышедшим на работу после длительного (более 1 года) отпуска (творческий, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы) ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 15% от

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 7 из 15

должностного оклада на календарный год, в котором вышеуказанные работники вышли из соответствующего отпуска.

4.4. Преподавателям, избранным на должность заведующего кафедрой, а также научным работникам, выполняющим функции заведующего научной лабораторией на основании решения Комиссии приказом ректора может быть установлена стимулирующая выплата за заведование.

4.5. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются за особые достижения при выполнении услуг (работ), в абсолютном размере в соответствии с приложением 1 настоящего СТО по факту получения результата, способствующего реализации Программы развития Университета и соответствующего требованиям ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». Оценку соответствия осуществляют центры ответственности Университета.

4.6. Объем работ, подлежащих единовременному стимулированию, утверждается приказом ректора в соответствии с финансовыми возможностями на очередной календарный год на основании решения Комиссии.

4.7. Основанием для издания приказов об установлении единовременных стимулирующих выплат являются служебные записки центров ответственности, определенных ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников», за подписью руководителей центров с указанием фамилий и доли участия работников, которая подается в отдел организации труда и заработной платы 1 раз в месяц в срок до 23 числа текущего месяца.

Служебная записка составляется на основании заявлений работников, поступивших в течение месяца. К заявлению работник должен приложить документы, подтверждающие факт получения работником результата, соответствующего требованиям ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».

4.8. Способ учета полученного результата (для представления к получению единовременной стимулирующей выплаты или для установления ежемесячной стимулирующей выплаты) работник выбирает самостоятельно.


5. Стимулирующие выплаты специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащим и рабочим

5.1. Перечень и размеры стимулирующих выплат специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащим и рабочим устанавливаются в соответствии с Таблицей 3 настоящего СТО.

Таблица 3

Перечень и размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащим и рабочим

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	20%-50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17		
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат		Редакция №3
				стр. 8 из 15

2		Не менее 15%	Вновь принятым работникам с момента приема на работу на 1 год	
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4	Выплаты за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
3	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с п. 3.14, 3.15, 3.16 настоящего СТО	Единовременно


6. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории руководителей

6.1. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам, относящимся к категории руководителей, устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего СТО.

Таблица 4


Перечень и размеры стимулирующих выплат,
устанавливаемых работникам, относящимся к категории руководителей

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплаты за качество выполняемой работы	0%	Невыполнение показателей эффективности деятельности	Ежемесячно
2		20%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	
3		15%	Вновь принятым работникам с момента приема на работу на 1 календарный год	
4	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
6	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с п. 3.14, 3.15, 3.16 настоящего СТО	Единовременно

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 9 из 15

6.2. Размеры, условия назначения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, относящихся к категории руководителей, устанавливаются в трудовых договорах. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории руководителей, устанавливаются по итогам мониторинга показателей эффективности деятельности, который утверждается вышестоящим руководителем. Итоги мониторинга оформляются отчетом по установленной форме (Приложение 2).


СУРГУТ

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 10 из 15


Приложение 1

Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия расчета выплаты
Научно-методическая деятельность			
1	Публикация учебников	От 28 до 100	<p>4 тыс. за 1 у.п.л., но не более 100 тыс. руб.</p> <p>Учет результатов научной (педагогической) работы, выполненной рабочим коллективом НПР Университета, осуществляется в зависимости от размера вклада каждого участника рабочего коллектива, включая тех участников, которые не являются сотрудниками Университета. Размер вклада указывается в соглашении, которое подписывается всеми участниками рабочего коллектива. При отсутствии такого соглашения вклад в равных долях распределяется между всеми участниками рабочего коллектива.</p> <p>К учебникам, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,75.</p>
2	Публикация учебных и учебно-методических пособий	От 6 до 20	<p>2 тыс. за 1 у.п.л., но не более 20 тыс. руб.</p> <p>Учет результатов научной (педагогической) работы, выполненной рабочим коллективом НПР Университета, осуществляется в зависимости от размера вклада каждого участника рабочего коллектива, включая тех участников, которые не являются сотрудниками Университета. Размер вклада указывается в соглашении, которое подписывается всеми участниками рабочего коллектива. При отсутствии такого соглашения вклад в равных долях распределяется между всеми участниками рабочего коллектива.</p> <p>К учебным и учебно-методическим пособиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.</p>
3	Получение аккредитации Федеральной службы по аккредитации (Росаккредитация), сертификация уполномоченных организаций, подтверждающая технические, научно-исследовательские, организационные компетенции научного подразделения	100	На коллектив. Выплата устанавливается в соответствии с коэффициентом участия сотрудников университета.
4	Руководство разработкой новых ОПОП ВО, необходимость разработки которых	35	По факту начала реализации программы.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 11 из 15


	определена нормативно-правовыми актами Университета		В случае разработки ОПОП ВО с применением международных стандартов (CDIO и т.п.) применяется коэффициент 1,5. В случае разработки ОПОП ВО на английском языке применяется коэффициент 2.
5	Участие в разработке новых ОПОП ВО, необходимость разработки которых определена нормативно-правовыми актами Университета, в качестве разработчика отдельной РПД, включая ФОС	3	
6	Руководство программой ДПО: разработка и реализация программы на сумму не менее 200 тыс. руб., за каждые 200 тыс. руб.	10	За исключением программ, реализуемых в рамках государственного задания.
7	Разработка нового электронного курса (семестрового модуля) в LMS Moodle в соответствии с требованиями стандартов СурГУ, включающего электронные ресурсы для обеспечения всех видов деятельности студента по рабочей программе дисциплины, за 1 ЗЕТ	10	Учет результатов научной (педагогической) работы, выполненной рабочим коллективом НПР Университета, осуществляется в зависимости от размера вклада каждого участника рабочего коллектива, включая тех участников, которые не являются сотрудниками Университета. Размер вклада указывается в соглашении, которое подписывается всеми участниками рабочего коллектива. При отсутствии такого соглашения вклад в равных долях распределяется между всеми участниками рабочего коллектива.
8	Разработка нового электронного курса ДПО в LMS Moodle, в соответствии с требованиями стандартов СурГУ, включающего электронные ресурсы для обеспечения всех видов деятельности студента в соответствии с рабочей программой ДПО, за 1 ЗЕТ	10	
9	Получение международного сертификата, подтверждающего владение английским языком (кроме преподавателей кафедр иностранных языков): – сертификаты уровня B2 по Европейской языковой шкале (далее – ЕЯШ) – сертификаты уровня C1 по ЕЯШ – сертификаты уровня C2 по ЕЯШ – сертификаты уровня C2 по ЕЯШ (наивысшие возможные баллы): CPE (A, B) и IELTS 9	20	Курсы, оплаченные университетом, не учитываются.
		25	
		30	
		35	
10	Получение международного сертификата, подтверждающего уровень владения методикой преподавания английского языка (для преподавателей кафедр иностранных языков): – ТКТ (3 основных модуля) – ТКТ 3 основных модуля + практика и/или спецмодули) – CELTA, DELTA, ICALT	10	Курсы, оплаченные университетом, не учитываются.
		15	
		20	
11	Проведение занятий на иностранном языке для иностранных студентов	0,5	0,5 тыс. руб. за 1 час по факту проведения занятий. Оплата производится по окончании семестра, в котором проводились занятия.
Организационно-педагогическая деятельность			
12	Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел./команда: – российского уровня (вне СурГУ)	10	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 12 из 15

	– международного уровня (вне СурГУ)	20	
	– школьников и студентов – призеров олимпиад, научных конкурсов, конференций российского и международного уровня, проводимые на базе СурГУ	3	
13	Руководство студентами или аспирантами СурГУ, ставших призерами (1-3 места) спортивных соревнований, конкурсов в области культуры, чел./команда:		
	– российского уровня (вне СурГУ)	10	
	– международного уровня (вне СурГУ)	20	
	– олимпиад, конкурсов российского и международного уровня, проводимых на базе СурГУ	3	
14	Подготовка спортсменов высокого уровня:		При получении звания международного класса применяется коэффициент 2.
	– кандидат в мастера спорта	10	
	– мастер спорта	20	
Обеспечение нового набора обучающихся			
15	Интенсивность работы в период приемной кампании при выполнении обязанностей технического секретаря приемной комиссии, за 1 день	До 70	1 000 руб./день
Академическая активность			
16	Публикация в материалах международной конференции, семинара или симпозиума, индексируемых в реферативных базах данных Scopus или Web of Science	15	Учет результатов научной (педагогической) работы, выполненной рабочим коллективом НПР Университета, осуществляется в зависимости от размера вклада каждого участника рабочего коллектива, включая тех участников, которые не являются сотрудниками Университета. Размер вклада указывается в соглашении, которое подписывается всеми участниками рабочего коллектива. При отсутствии такого соглашения вклад в равных долях распределяется между всеми участниками рабочего коллектива. К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
17	Публикация статьи в Вестнике СурГУ	11	
18	Публикация статьи в журнале, индексируемом в РИНЦ, кроме Вестника СурГУ	10	
19	Публикация статьи в журнале с импакт-фактором менее 0,3, индексируемом в реферативных базах данных Scopus или Web of Science	30	
20	Публикация статьи в журнале с импакт-фактором ISI от 0,3 до 1	50	
	импакт-фактором ISI от 1 до 2	60	
	импакт-фактором ISI от ≥ 2 до 4	70	
	импакт-фактором ISI от ≥ 4 до 6	80	
	импакт-фактором ISI от ≥ 6 до 8	90	
	импакт-фактором ISI от ≥ 8 до 10	100	
	импакт-фактором ISI ≥ 10	150	
21	Публикация научной статьи в журналах Science, Nature	300	
22	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, проводимых за пределами Российской Федерации	До 150	В соответствии с фактическими затратами, но не выше нормативно установленных для командировок расходов. Сотрудник находится в отпуске.
23	Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных Scopus или Web of Science на русском языке	70	К монографиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
24	Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных Scopus или Web of Science на иностранном языке в зарубежном издательстве (кроме стран СНГ)	100	К монографиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 13 из 15

25	Публикация монографии, соответствующей требованиям регламента издания научных и учебных трудов университета	От 30 до 50	3 тыс. руб./у.п.л. К монографиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
26	Участие в работе редколлегии научного журнала СурГУ	15	1 раз в год
27	Выполнение функции председателя и секретаря диссертационного совета СурГУ, за 1 защиту диссертации	10	В соответствии с числом проведенных защит
28	Научное руководство (консультирование) аспирантами и сотрудниками СурГУ, успешно защитившими диссертации, чел.: – на соискание ученой степени кандидата наук – на соискание ученой степени доктора наук	15	
		30	
Инновационная деятельность			
29	Работа в образовательном и научном проекте на безвозмездной основе на основании приказа ректора	До 200	На коллектив. Выплата устанавливается в соответствии с коэффициентом участия сотрудников СурГУ по факту получения результата/ завершения этапа работы, в соответствии с утвержденной дорожной картой При участии в международном проекте применяется коэффициент 2
30	Регистрация в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности:		
	– дипломов на открытия	35	
	– патентов на изобретение РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	25	
	– патентов на промышленный образец	20	
	– патент на полезную модель	18	
– свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем, рацпредложений	4		
31	Заключение лицензионного соглашения	30	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 14 из 15

Приложение 2

ОТЧЕТ
о выполнении показателей эффективности деятельности (категория - руководители)
для установления стимулирующих выплат
по состоянию на _____

Наименование должности: _____

Ф.И.О.: _____

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателей	Оценка показателя

СОГЛАСОВАНО:

Проректор,
начальник управления,
начальник отдела

/ И.О. Фамилия

