


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

	Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 1 из 31



УТВЕРЖДАЮ
 Пр.о. ректора С.Н. Даниленко

 «26» 09 2022 г.

Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ


СТО-5.8.4-22


ПРИНЯТО Учёным советом «23» сентября 2022 г., протокол № 12.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.		20.09.2022
Проректор по финансово-экономической деятельности и имущественному комплексу	Шабанова И.В.		20.09.2022
Главный бухгалтер	Рыбинцева С.П.		19.09.2022
Председатель первичной профсоюзной организации СурГУ	Журавель И.Б.		20.09.2022
Юрисконсульт юридического отдела	Девяткова А.О.		20.09.2022
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.		16.09.2022

СОСТАВИЛ:

Начальник отдела организации труда и заработной платы	Овчаренко Н.Г.		16.09.2022
---	----------------	---	------------


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 2 из 31

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Нормативные правовые основания	3
3. Термины и определения	3
4. Общие положения.....	4
5. Перечень, диапазон и периодичность осуществления стимулирующих выплат	5
6. Установление ежемесячных стимулирующих выплат.....	7
7. Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам	10
8. Установление единовременных стимулирующих выплат.....	11
9. Установление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год	11
10. Снижение и отмена стимулирующих выплат	12
Приложение 1. Форма служебной записки о планируемых результатах предстоящего календарного года.....	17
Приложение 2. Форма оценочного листа выполнения работником утвержденных показателей эффективности деятельности	18
Приложение 3. Форма служебной записки об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на основе выполнения плановых показателей результативности деятельности работников в предстоящем периоде.....	19
Приложение 4. Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат работникам Университета.....	20
Приложение 5. Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам	22
Приложение 6. Форма служебной записки об установлении единовременной стимулирующей выплаты работникам университета.....	28
Приложение 7. Форма служебной записки центра ответственности об установлении единовременной стимулирующей выплаты преподавателям и научным работникам	29
Лист регистрации изменений.....	30
Лист ознакомления	31

Список используемых сокращений

ГИР	– государственный информационный ресурс
ДП	– документированная процедура
ДПО	– дополнительное профессиональное образование
НПР	– научные и педагогические работники
ОПОП ВО	– основная профессиональная образовательная программа высшего образования
ООТиЗП	– отдел организации труда и заработной платы
ПСП	– положение о структурном подразделении
РПД	– рабочая программа дисциплины
СПО	– среднее профессиональное образование
СТО	– стандарт организации
ФОТ	– фонд оплаты труда

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 3 из 31

1. Назначение и область применения

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

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

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

2. Нормативные правовые основания

2.1. Настоящий СТО разработан в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 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»;
- ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК»;
- СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда»;
- ПСП-8.36 «Положение о комиссии по стимулирующим выплатам и социальной поддержке»;
- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.


3. Термины и определения

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

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

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

Центр ответственности – структурное подразделение СурГУ, участвующее в проведении мониторинга результативности деятельности педагогических и научных работников по направлениям деятельности, соответствующим функциям, выполняемым структурным подразделением.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 4 из 31

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-8.36 «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);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

- за высокую результативность работы в должности;
- выполнение работником учреждения важных и/или плановых работ, в том числе не определенных трудовым договором;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб СурГУ.

4.6. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- результативное и качественное выполнение работником своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии соответствующих решений.


4.7. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

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

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.

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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 5 из 31

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%-100%	Выполнение требований ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»	Ежемесячно
		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую с момента приема на работу либо перевода на 1 год	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными приказом ректора, или на основании служебной записки с указанием плановых показателей результативности деятельности работника на предстоящий период	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплата устанавливается на срок не более одного года
3	Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
4	Премияльная выплата по итогам работы:			
4.1	За квартал	До 1,0 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в квартал при наличии экономии по ФОТ
4.2	За год	До 1,5 ФОТ	В соответствии с разделом 9 настоящего СТО	1 раз в год при наличии экономии по ФОТ

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 6 из 31

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

Таблица 2

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

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

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


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 7 из 31

Таблица 3

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


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

6. Установление ежемесячных стимулирующих выплат

6.1. Установление размера ежемесячных стимулирующих выплат производится приказом ректора 1 раз в год:

- по результатам предшествующего периода в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности работников Университета;
- плановым показателям результативности деятельности работников на предстоящий период.

6.2. Показатели эффективности деятельности работников, основанные на результатах предшествующего периода (за исключением научных и педагогических работников), принимаются решением Комиссии и утверждаются приказом ректора на основе планируемых результатов предстоящего календарного года ежегодно в срок до 31 января. Планируемые результаты предстоящего календарного года формируются проректорами и предоставляются в форме служебной записки в соответствии с Приложением 1 к

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 8 из 31

настоящему СТО в ООТиЗП ежегодно в срок до 15 декабря. Служебную записку на работников, находящихся в непосредственном подчинении ректора, составляет первый проректор.

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

6.3. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам на основе данных о выполнении плановых показателей результативности деятельности работников в предстоящем периоде производится приказом ректора. Основание для издания приказа – решение Комиссии, принимаемое по служебным запискам непосредственных руководителей.

6.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам за качество выполняемых работ устанавливаются на календарный год по результатам мониторинга качества текущей деятельности педагогических и научных работников (далее – Мониторинг), проводимого в соответствии с ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников», на основании приказа ректора об итогах Мониторинга за соответствующий отчетный период.

Конкретный размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада.

6.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам за качество выполняемых работ состоят из двух частей:

- стимулирующая выплата за выполнение показателей основной деятельности (для заведующих кафедрами – индивидуальные показатели);
- стимулирующая выплата за выполнение показателей дополнительной деятельности повышенной интенсивности (для заведующих кафедрами – показатели деятельности кафедры).

Ежемесячные стимулирующие выплаты за выполнение каждой части устанавливаются отдельно.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за выполнение части 2 Мониторинга устанавливаются только при выполнении показателей части 1 Мониторинга.


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

6.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности в отчетном периоде на основании оценочных листов;
- за выполнение работником Университета в предстоящем периоде особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом ректора на основании решения Комиссии. Конкретный размер выплаты определяется в абсолютном размере (в рублях).

6.7. Преподавателям, избранным на должность или назначенным приказом ректора

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 9 из 31

временно исполняющими обязанности заведующего кафедрой до проведения процедуры выборов, а также руководителям проектов в области прикладных исследований, назначенным приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, на основании решения Комиссии может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в занимаемой должности. Конкретный размер выплаты устанавливается Комиссией.

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

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

6.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям и иным педагогическим работникам (за исключением преподавателей) за качество выполняемых работ устанавливаются на календарный год приказом ректора на основании решения Комиссии. Конкретный размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада.

6.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям и иным педагогическим работникам (за исключением преподавателей) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании решения Комиссии:

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности в отчетном периоде на основании оценочных листов;
- за выполнение работником Университета в предстоящем периоде особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором.


6.11. Ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы прочим специалистам, служащим и рабочим устанавливаются на календарный год приказом ректора на основании решения Комиссии.

Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада.

6.12. Ежемесячные стимулирующие выплаты прочим специалистам, служащим и рабочим за качество выполняемой работы устанавливаются на основании решения Комиссии:

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности в отчетном периоде на основании оценочных листов;
- за выполнение работником Университета в предстоящем периоде особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата, на основании служебной записки непосредственного руководителя, согласованной с курирующим проректором.

6.13. Оценочные листы (Приложение 2) и служебные записки (Приложение 3) на установление ежемесячных стимулирующих выплат подготавливаются непосредственным

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 10 из 31

руководителем или проректором, курирующим соответствующее направление, и предоставляются в ООТиЗП в сроки, установленные соответствующим приказом ректора.

7. Особенности установления ежемесячных стимулирующих выплат отдельным работникам

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

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

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


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

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

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

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

7.4. В случае возникновения новых видов работ, имеющих высокую важность и направленных на достижение определенного результата, размер ежемесячной стимулирующей выплаты, установленной работнику в абсолютном размере за счет средств от приносящей доход

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 11 из 31

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.

8. Установление единовременных стимулирующих выплат

8.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам университета устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к настоящему СТО.

8.2. Помимо показателей, предусмотренных Приложением 4, преподавателям и научным работникам единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются дополнительно в соответствии с Приложением 5 к настоящему СТО. 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».

8.3. 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.

8.4. Служебные записки подаются в ООТиЗП.

8.5. Процедура установления 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.

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

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

9.2. Основанием для премирования работников по итогам работы за квартал, 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,

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 12 из 31

создание здоровой деловой обстановки в коллективе.

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

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

9.5. Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом; за IV квартал, год выплачивается в декабре текущего года пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

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


10. Снижение и отмена стимулирующих выплат

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


Таблица 4

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

№ п/п	Наименование критерия снижения	Условия снижения (отмены) стимулирующих выплат	Сроки снижения (отмены) стимулирующих выплат	Процент снижения от объема стимулирующей выплаты, установленной приказом работнику
1. Работники, относящиеся к категории руководителей				
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов, предоставление недостоверной информации в отчетных документах	Непредоставление в указанный срок и (или) предоставление недостоверной информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	На 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы 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,	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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 13 из 31


		санитарно-гигиенического режима		высокие результаты работы
1.3.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания, и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	На 40% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и (или) за интенсивность и высокие результаты работы
1.4.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту применения дисциплинарного взыскания	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	При наличии замечания – на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора – на 100% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
1.5.	Нарушение трудовой (исполнительской) дисциплины	По факту нарушения	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	На 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы 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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 14 из 31

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	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	При наличии замечания – на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора – на 100% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
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	С даты вынесения взыскания по дату снятия взыскания	При наличии замечания – на 50% от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы; при наличии выговора – на 100%
------	-----------------------------------	---	---	---

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 15 из 31


				от объема стимулирующей выплаты, установленной за качество выполняемой работы и интенсивность и высокие результаты работы
3.2.	Нарушение трудовой (исполнительской) дисциплины	По факту нарушения	За месяц, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения	На 20% от объема стимулирующей выплаты, установленной за 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) 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) 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) интенсивность и высокие результаты работы

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

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

10.3. Решение Комиссии является основанием для издания приказа ректора.

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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 16 из 31

Комиссии.


10.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год могут быть снижены или отменены. 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 квартал, год

№ 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 не достоверной информации	20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 17 из 31

Приложение 1

Форма служебной записки о планируемых результатах предстоящего календарного года

Ректору СурГУ
Фамилия И.О.

_____ (наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

« _____ » _____ 20__ г. № _____

О планируемых результатах предстоящего календарного года

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

Наименование должности _____


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

Наименование должности _____

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

Проректор

И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 18 из 31

Приложение 2

**Форма оценочного листа выполнения работником
утвержденных показателей эффективности деятельности**

**Оценочный лист
выполнения показателей эффективности деятельности**

за _____
(указать период)

Наименование должности: _____
Ф.И.О.: _____


Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки показателя (условия осуществления выплаты)	Оценка показателя

Руководитель
структурного подразделения

И.О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:
Курирующий проректор

И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 19 из 31

Приложение 3

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

Ректору СурГУ
Фамилия И.О.

_____ (наименование структурного подразделения)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

« _____ » _____ 20__ г. № _____

Об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на основе выполнения плановых показателей результативности деятельности работников в предстоящем периоде

В соответствии с СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат» прошу установить ежемесячные стимулирующие выплаты работникам за выполнение особо важных и ответственных работ, требующих высокой интенсивности и определенного результата, на период с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.:


Ф.И.О. сотрудника	Наименование должности	Виды работ, за выполнение которых работник несет персональную ответственность	Размер выплаты (руб.)

Руководитель
структурного подразделения

И.О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:
Курирующий проректор


И.О. Фамилия

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 20 из 31


Приложение 4

**Диапазон и условия осуществления
единовременных стимулирующих выплат работникам Университета**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия осуществления выплаты
1	Высокая интенсивность работы в период приемной кампании, подготовки к прохождению аккредитации	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
2	Обеспечение успешного прохождения процедур аккредитации по соответствующему направлению подготовки (по факту получения свидетельства)	1,0-20,0	Наличие свидетельства
3	Представление/позиционирование (публикация) опыта управления вузом по основным направлениям деятельности университета: - в авторитетных отраслевых изданиях; - на всероссийских и международных конференциях, форумах, симпозиумах	1,0-20,0	Документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях
4	Успешная подготовка зданий учебных и жилых корпусов университета к началу нового учебного года	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
5	Успешное прохождение университетом (подразделениями университета) проверок со стороны надзорных органов	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
6	Успешное прохождение университетом (подразделением университета) сертификации, в т.ч. добровольной	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
7	Внедрение в управление университетом информационных систем и нового программного обеспечения	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
8	Организация и (или) сопровождение мероприятий городского, регионального, всероссийского, международного уровня, проводимых на базе СурГУ	1,0-50,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
9	Качественная и своевременная сдача годовой отчетности (финансовой, бухгалтерской, статистической)	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
10	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства	1,0-20,0	Служебная записка руководителя структурного подразделения, курирующего проректора
11	Работа в команде проекта на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	До 200	На коллектив. По факту принятия проектным офисом отчета о завершении этапа проекта. При участии в международном проекте применяется коэффициент 2
12	Внеплановые работы по заказу вышестоящих	1,0-20,0	Служебная записка руководителя

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 21 из 31


	инстанций (органов управления образованием) с установленными сроками исполнения		структурного подразделения, курирующего проректора
13	Участие в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам для детей	0,851	По факту проведения занятий в соответствии с расписанием
14	Организация и проведение мероприятий и проектов РМЦ ДОД профориентационной направленности	В соответствии с утвержденной сметой	По факту проведения мероприятия
15	Выполнение работ по обеспечению (сопровождению) реализации программы «ПРИОРИТЕТ-2030» в соответствии с утвержденным планом и распределением работ	В соответствии с утвержденной сметой расходов на софинансирование программы «ПРИОРИТЕТ-2030»	По факту выполнения (завершения этапа) работ. Служебная записка в обязательном порядке должна быть согласована с курирующим проектором
16	Выполнение работ в рамках реализации средств, полученных на конкурсной основе, в соответствии с утвержденной сметой	В соответствии с утвержденной сметой	По факту выполнения работ (завершения этапа)
17	Выполнение работ в составе научно-исследовательского коллектива, проводящего научное исследование в рамках реализации гранта за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденной сметой	В соответствии с поручением руководителя проекта (служебная записка)	По факту выполнения работ (завершения этапа проекта)
18	Награждение знаком «За заслуги перед высшей школы Югры»	15,0	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	30,0	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	3,0	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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 22 из 31


Приложение 5

Диапазон и условия осуществления единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам


№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты, тыс. руб.	Условия осуществления выплаты
<i>Научно-методическая деятельность</i>			
1	Публикация учебников	От 28,0 до 100,0	4,0 тыс. руб. за 1 уч.-изд. л., но не более 100 тыс. руб. за 1 учебник. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К учебникам, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,75
2	Публикация учебных изданий (кроме учебников)	От 6,0 до 20,0	2,0 тыс. руб. за 1 уч.-изд. л., но не более 20 тыс. руб. за 1 издание. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К учебным изданиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5
3	Получение аккредитации Федеральной службы по аккредитации (Росаккредитация), сертификация уполномоченных организаций, подтверждающая технические, научно-исследовательские, организационные компетенции подразделения	100,0	По факту получения документа об аккредитации (сертификации) подразделения. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
4	Руководство разработкой новых ОПОП ВО	35,0	По факту первого набора обучающихся на лицензированное направление подготовки или измененную ОПОП ВО, содержание которой отличается от предыдущей версии не менее чем на 50%. В случае разработки ОПОП ВО с применением международных стандартов (СДИО 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 по новому направлению подготовки в качестве разработчика отдельной РПД (включая все приложения)	3,0	
6	Руководство разработкой новых ОПОП СПО	35,0	По факту первого набора обучающихся на лицензированное направление подготовки или измененную ОПОП СПО, содержание

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 23 из 31


7	Участие в разработке новых ОПОП СПО в качестве разработчика отдельной РПД (включая все приложения)	3,0	которой отличается от предыдущей версии не менее чем на 50%
8	Руководство программой ДПО: разработка и реализация программы	20,0	За каждые 200 тыс. руб. фактических отчислений на развитие материально-технической базы СурГУ (накладные расходы). За исключением программ, реализуемых в рамках государственного задания
9	Разработка электронного учебного курса 1-й категории в LMS Moodle СурГУ для дисциплины ОПОП	10,0	По факту прохождения экспертизы курса в соответствии с СТО-2.4.3 «Электронный учебный курс. Требования». Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
10	Разработка электронного учебного курса ДПО в LMS Moodle СурГУ в соответствии с рабочей программой РПД	10,0	
11	Получение международного сертификата, подтверждающего владение английским языком (кроме преподавателей кафедр иностранных языков): – сертификаты уровня В2 по Европейской языковой шкале (далее – ЕЯШ)	20,0	Учитывается 1 сертификат более высокого уровня, однократно, в рамках срока действия. Курсы, оплаченные Университетом, не учитываются
	– сертификаты уровня С1 по ЕЯШ	25,0	
	– сертификаты уровня С2 по ЕЯШ	30,0	
	– сертификаты уровня С2 по ЕЯШ (наивысшие возможные баллы): СРЕ (А, В) и IELTS 9	35,0	
12	Получение международного сертификата, подтверждающего уровень владения методикой преподавания английского языка (для преподавателей кафедр иностранных языков): – ТКТ (3 основных модуля)	10,0	
	– ТКТ 3 основных модуля + практика и/или спецмодули)	15,0	
	– CELTA, DELTA, ICALT	20,0	
Организационно-педагогическая деятельность			
13	Подготовка обучающихся и школьников – победителей российских и международных конкурсов, включенных в государственный информационный ресурс (ГИР), чел.	50,0	Победитель внесен в государственный информационный ресурс
14	Руководство научно-исследовательской работой школьников (в т.ч. команд), ставших призерами (1-е–3-и места) олимпиад, научных конкурсов, конференций российского и	3,0	По факту получения результата. Лауреаты призерами не являются

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 24 из 31


	международного уровня, проводимых на базе СурГУ, чел./команда		
15	Подготовка школьников и обучающихся (в т.ч. команд), ставших финалистами Олимпиады национальной технологической инициативы, World Skills, чел./команда	10,0	По факту получения результата. Лауреаты призерами не являются
16	Руководство научно-исследовательской или творческой работой обучающихся СурГУ (в т.ч. команд), ставших призерами (1-е–3-и места) олимпиад, научных или творческих конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций, форумов, включенных в ГИР, чел./команда:		По факту получения результата. Дипломанты творческих конкурсов призерами не являются
	– российского уровня (вне СурГУ)	10,0	
	– международного уровня (вне СурГУ)	20,0	
17	Руководство обучающимися (в т.ч. командами) СурГУ, ставшими призерами (1-е–3-и места) спортивных соревнований, олимпиад, конкурсов в области культуры, чел./команда:		По факту получения результата
	– российского уровня (вне СурГУ)	10,0	
	– международного уровня (вне СурГУ)	20,0	
	– российского и международного уровня, проводимых на базе СурГУ	3,0	
18	Руководство подготовкой индивидуальных участников или команд к фестивалю «Студенческая весна», ставших призерами (1-е–3-и места), чел./команда:		По факту получения результата
	– окружного уровня:		
	1-е место	7,0	
	2-е место	4,0	
	3-е место	2,0	
	– всероссийского уровня:		
1-е место	15,0		
	2-е место	10,0	
	3-е место	5,0	
19	Подготовка спортсменов высокого уровня, чел.:		По факту получения результата. При получении звания международного класса применяется коэффициент 2
	– кандидат в мастера спорта	10,0	
	– мастер спорта	20,0	
20	Выполнение/подтверждение комплекса ГТО	3,0	По факту получения подтверждающего документа

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1
			стр. 25 из 31


21	Эффективность защиты диссертаций, научным руководителем которых является работник СурГУ, за последние 3 года по правилу «защита в срок + 1 год»	20,0	По результатам ежегодного анализа ОПНПК эффективность научного руководителя не менее 15%
<i>Академическая активность</i>			
22	Публикация в сборнике материалов международной конференции, семинара или симпозиума, индексируемом в реферативных базах данных Scopus или Web of Science Core Collection, за исключением публикаций, осуществленных в рамках п. 29 настоящего Приложения	20,0	По факту получения результата. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников».
23	Публикация статьи в журналах, индексируемых в реферативных базах данных Scopus или Web of Science Core Collection, входящих по данным метрик JCR и/или CiteScore (учитывается лучший результат): – в четвертый квартиль – третий квартиль – второй квартиль – первый квартиль	50,0	К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5
		75,0	
		125,0	
		200,0	
24	Публикация статьи в журнале, индексируемом в ядре РИНЦ	20,0	
25	Публикация статьи в журналах, индексируемых в Web of Science Core Collection в индексе цитирования Arts and Humanities Citation Index	100,0	По факту получения результата. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К статьям в журналах, оплачиваемых Университетом, не применимо
26	Публикация статьи в журнале, рекомендованном ВАК (для ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, мнс, нс, снс)	10,0	По факту получения результата. Работа, выполненная коллективом НПР, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников». К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 26 из 31

27	Публикация статьи в журнале «Северный регион»	3,0	По факту получения результата. Работа, выполненная коллективом НПП, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
28	Публикация статьи в журнале «Северный регион» в соавторстве с российскими и/или зарубежными исследователями, не являющимися работниками СурГУ	15,0	По факту получения результата. Работа, выполненная коллективом НПП, учитывается в соответствии с п. 4.10 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников», только для работников СурГУ
29	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, симпозиумах, семинарах, научных школах и иных научных мероприятиях, проводимых за пределами Российской Федерации	До 150,0	В соответствии с фактическими затратами, но не выше 1,5 кратного размера нормативно установленных для командировок расходов. Конференция включена в план участия в научных мероприятиях, на момент участия в конференции работник находился в отпуске
30	Участие с очным докладом в международных научных конференциях, симпозиумах, семинарах, научных школах, проводимых в формате онлайн, организатором которых выступает зарубежная организация	До 100,0	По факту участия в мероприятии в размере документально подтвержденного оргвзноса. Мероприятие включено в план участия в научных мероприятиях
31	Ответственный за выпуск номера научного журнала СурГУ	20,0	По факту выхода номера, с учетом возвратов
32	Рецензирование статей для научного журнала СурГУ	1,5	
33	Участие в работе редколлегии научного журнала, индексируемого в реферативных базах данных Scopus или Web of Science	15,0	
34	Выполнение функции председателя и секретаря диссертационного совета СурГУ	10,0	По факту проведения заседания диссертационного совета
35	Участие в работе диссертационного совета или экспертного совета ВАК	10,0	По факту участия в заседании диссертационного совета
36	Научное руководство (консультирование) аспирантами и сотрудниками СурГУ, успешно защитившими диссертации, чел.:		По факту получения документа о присвоении ученой степени
	– на соискание ученой степени кандидата наук	25,0	
	– на соискание ученой степени доктора наук	50,0	
37	Защита диссертации на соискание ученой степени работником, основным местом работы которого является Университет, чел.:		По факту получения документа о присвоении ученой степени
	– кандидата наук	100,0	
	– доктора наук	200,0	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 27 из 31

<i>Инновационная деятельность</i>			
38	Работа в команде проекта на основании приказа ректора о запуске проекта в соответствии с ДП-3.6.1 «Управление проектной деятельностью»	До 200,0	На коллектив. По факту принятия проектным офисом отчета о завершении этапа проекта. При участии в международном проекте применяется коэффициент 2
39	Регистрация в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности:		<i>По факту получения результата</i>
	– патента на изобретение	25	
	– полезной модели	18	
	– патента на промышленный образец	20	
	– патента на открытие	35	
	– свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	4	
40	Заключение лицензионного соглашения	10% от поступившей суммы	По факту получения СурГУ средств (роялти или дивидендов) на основании лицензионного соглашения

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-22	
		Положение о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция № 1 стр. 28 из 31

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.)

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

И.О. Фамилия

