

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



Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
	Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 1 из 16

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.	<i>[Signature]</i>	17.05.17
Начальник АПУ	Бронников А.А.	<i>[Signature]</i>	14.05.17
И.о. главного бухгалтера	Баженова Р.А.	<i>[Signature]</i>	16.05.17
Председатель первичной профсоюзной организации СурГУ	Охрименко И.Б.	<i>[Signature]</i>	17.05.17
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.	<i>[Signature]</i>	16.05.2017

СОСТАВИЛ:

Проректор по экономике и финансам	Овчарова Н.И.	<i>[Signature]</i>	15.05.17
-----------------------------------	---------------	--------------------	----------

г. Сургут – 2017


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 2 из 16

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, относимым к вспомогательному персоналу, служащим и рабочим.....	8
6. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к категории руководителей	9
Приложение 1. Диапазон и условия расчета единовременных стимулирующих выплат преподавателям и научным работникам.....	11
Приложение 2. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности (категория - руководители) для установления стимулирующих выплат	15
Лист регистрации изменений.....	16

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	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 3 из 16

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, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- 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»;

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 4 из 16

- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, а также в случае перевода работника из одной категории в другую (в данном случае под категорией понимается разделение должностей на категории руководителей, научных работников, работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, специалистов, относимых к вспомогательному персоналу, служащих и рабочих), стимулирующие выплаты устанавливаются за качество выполняемых работ или за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 15% от должностного оклада с момента приема на работу либо перевода на период до 1 года.


Размеры стимулирующих выплат и срок их назначения устанавливаются в соответствии с п.3.3, 4.1, 5.1, 6.1 настоящего СТО.

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.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 5 из 16

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.

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 снижение 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, некачественная 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.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 6 из 16

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 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, а также в случае перевода работника из одной категории в другую (в данном случае под категорией понимается разделение должностей на категории руководителей, научных работников, работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, специалистов, относимых к вспомогательному персоналу, служащих и рабочих), с момента приема на работу либо перевода на период до 1 года. Процедура назначения стимулирующих выплат регламентируется п.3.3 настоящего СТО.	
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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 7 из 16

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
4	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 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. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора на основании решения Комиссии. Основанием для принятия Комиссией решения 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, которые подаются в отдел организации труда и заработной платы 1 раз в месяц в срок до 15 числа текущего месяца.

Служебные записки составляются на основании данных о результатах деятельности НТР, имеющихся в структурном подразделении, и заявлений работников, поступивших в центры ответственности. К заявлению работник должен приложить документы, подтверждающие факт получения работником результата, соответствующего требованиям

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 8 из 16

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

4.8. Процедура установления единовременных стимулирующих выплат:

- в срок до 15 числа каждого месяца центры ответственности подают в отдел организации труда и заработной платы служебную записку об установлении единовременных стимулирующих выплат работникам (Приложение 7 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»);
- в срок до 20 числа каждого месяца Комиссия рассматривает поданные центрами ответственности служебные записки и принимает решение об установлении или не установлении работнику единовременных стимулирующих выплат;
- в срок до 25 числа каждого месяца отдел организации труда и заработной платы подготавливает на основании решения Комиссии приказ ректора об установлении единовременных стимулирующих выплат.

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


5. Стимулирующие выплаты специалистам, относимым к вспомогательному персоналу, служащим и рабочим

5.1. Перечень и размеры стимулирующих выплат специалистам, относимым к вспомогательному персоналу, служащим и рабочим устанавливаются в соответствии с Таблицей 3 настоящего СТО.

Таблица 3

Перечень и размеры стимулирующих выплат,
устанавливаемых специалистам, относимым к вспомогательному
персоналу организации, 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
2		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую (в данном случае под категорией понимается разделение должностей на категории руководителей, научных работников, работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, специалистов,	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 9 из 16

			относимых к вспомогательному персоналу, служащих и рабочих), с момента приема на работу либо перевода на период до 1 года. Процедура назначения стимулирующих выплат регламентируется п.3.3 настоящего СТО.	
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
5	Премиальная 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		20-50%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	
3		Не менее 15%	Вновь принятым работникам, а также в случае перевода работника из одной категории в другую (в данном случае под категорией понимается разделение должностей на категории руководителей, научных работников, работников, относящихся к	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17		
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат		Редакция №3
				стр. 10 из 16

			профессорско-преподавательскому составу, специалистов, относимых к вспомогательному персоналу, служащих и рабочих), с момента приема на работу либо перевода на период до 1 года. Процедура назначения стимулирующих выплат регламентируется п.3.3 настоящего СТО.	
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


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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 11 из 16


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	4 тыс. за 1 у.п.л., но не более 100 тыс. руб. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников» К учебникам, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,75.
2	Публикация учебных изданий (кроме учебников)	От 6 до 20	2 тыс. за 1 у.п.л., но не более 20 тыс. руб. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.13 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 научного подразделения	100	По факту получения документа об аккредитации (сертификации) научного подразделения. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
4	Руководство разработкой новых ОПОП ВО, необходимость разработки которых определена нормативно-правовыми актами Университета	35	По факту начала реализации программы. В случае разработки ОПОП ВО с применением международных стандартов (CDIO и т.п.) применяется коэффициент 1,5.
5	Участие в разработке новых ОПОП ВО, необходимость разработки которых определена нормативно-правовыми актами Университета, в качестве разработчика отдельной РПД, включая ФОС	3	В случае разработки ОПОП ВО на английском языке применяется коэффициент 2.
6	Руководство программой ДПО: разработка и реализация программы на сумму не менее 200 тыс. руб., за каждые 200 тыс. руб. фактических отчислений на развитие материально-технической базы СурГУ (накладные расходы)	20	За исключением программ, реализуемых в рамках государственного задания.
7	Разработка нового электронного курса (семестрового модуля) в LMS Moodle в	10	Учет результатов осуществляется в

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 12 из 16


	соответствии с требованиями стандартов СурГУ, включающего электронные ресурсы для обеспечения всех видов деятельности студента по рабочей программе дисциплины, за 1 ЗЕТ		соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
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 В2 по Европейской языковой шкале (далее – ЕЯШ) – сертификаты уровня С1 по ЕЯШ – сертификаты уровня С2 по ЕЯШ – сертификаты уровня С2 по ЕЯШ (наивысшие возможные баллы): СРЕ (А, В) и IELTS 9	20 25 30 35	Курсы, оплаченные университетом, не учитываются.
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 15 20	Курсы, оплаченные университетом, не учитываются.
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 обучающихся (в т.ч. команд), ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций, форумов российского и международного уровня, чел./команда: – российского уровня (вне СурГУ) – международного уровня (вне СурГУ) – школьников и обучающихся – призеров (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, конференций российского и международного уровня, проводимые на базе СурГУ	10 20 3	
13	Руководство обучающимися (в т.ч. командами) СурГУ, ставшими призерами (1-3 места) спортивных соревнований, конкурсов в области культуры, чел./команда: – российского уровня (вне СурГУ)	10	

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 13 из 16

	– 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 осуществляется в соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
17	Публикация статьи в Вестнике СурГУ	11	
18	Публикация статьи в журнале, индексируемом в РИНЦ, кроме Вестника СурГУ	10	К статьям в журналах, размещение в которых оплачено Университетом в соответствии с договором, применяется коэффициент 0,5.
19	Публикация статьи в журнале, индексируемом в реферативных базах данных Scopus или Web of Science с импакт-фактором:		
	менее 0,3	30	
	0,3 до 1	50	
	от 1 до 2	60	
	от ≥2 до 4	70	
	от ≥4 до 6	80	
	от ≥6 до 8	90	
от ≥8 до 10	100		
	≥10	150	
20	Публикация научной статьи в журналах Science, Nature	300	
21	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.
22	Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных Scopus или Web of Science на русском языке	70	Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников»
23	Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных Scopus или Web of Science на иностранном языке в зарубежном издательстве (кроме стран СНГ)	100	
24	Публикация монографии, соответствующей требованиям регламента издания научных и учебных трудов университета	От 30 до 50	3 тыс. руб./у.п.л. Учет результатов осуществляется в соответствии с п.4.13 ДП-1.8.1 «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников» К монографиям, публикация которых оплачена Университетом в соответствии с

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
		Положения о порядке установления стимулирующих выплат	Редакция №3 стр. 14 из 16

			договором, применяется коэффициент 0,5.
25	Участие в работе редколлегии научного журнала СурГУ	15	1 раз в год
26	Выполнение функции председателя и секретаря диссертационного совета СурГУ, за 1 защиту диссертации	10	В соответствии с числом проведенных защит
27	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			
28	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
29	Регистрация в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности: – дипломов на открытия – патентов на изобретение РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – патентов на промышленный образец – патент на полезную модель – свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем, ращпредложений	35	
		25	
		20	
		18	
		4	
30	Заключение лицензионного соглашения	10% от поступившей суммы	В течение года после заключения соглашения по факту поступления денежных средств на расчетный счет Университета

 <p>Сургутский государственный университет Система менеджмента качества</p>	СМК СурГУ СТО-5.8.4-17	
	<p>Положения о порядке установления стимулирующих выплат</p>	<p>Редакция №3 стр. 15 из 16</p>

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

