

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
сотрудников Томского государственного  
университета



О.Э. Мерзляков

2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Томского государственного  
университета



Э.В. Галажинский

«25» декабря 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления единовременных стимулирующих выплат работникам  
Национального исследовательского Томского государственного  
университета

Томск – 2019 г.

## 1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления единовременных стимулирующих выплат (далее - выплаты стимулирующего характера) работникам Национального исследовательского Томского государственного университета (далее – университет, ТГУ).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации;
- Устава ТГУ, иных локальных актов университета.

1.3. Изменения и дополнения в данное Положение вносятся по согласованию с первичной профсоюзной организацией сотрудников ТГУ и утверждаются ректором университета.

## 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 работникам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника, за высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном размере за фактически отработанное время с учетом критериев оценки результативности труда работника университета.


2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении или процентах к базовому окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы за фактически отработанное время с учетом критериев оценки качества выполняемой работы.

2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются единовременно за многолетний добросовестный труд в ТГУ и в связи с достижением работником юбилейных дат или в связи с юбилейными датами структурного подразделения.

2.5. Премиальные выплаты осуществляются по итогам работы за квартал, полугодие или календарный год.

## 3. Источники, принципы и направления расходования единовременных стимулирующих выплат

3.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников университета, предусмотренного Планом финансово – хозяйственной деятельности университета, за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, целевых субсидий, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и средств иных



источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Кроме того, на стимулирование работников ТГУ могут быть использованы средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда.

3.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.3. Единовременные стимулирующие выплаты распределяются по следующим направлениям расходования:

- За образовательную деятельность, деятельность по управлению, содержанию и развитию ТГУ, структурных подразделений ТГУ и иную деятельность, предусмотренную Уставом ТГУ;
- За выполнение научно-исследовательских и опытно- конструкторских работ;
- За выполнение и содействие выполнению программ развития ТГУ.

#### **4. Единовременные стимулирующие выплаты за образовательную деятельность, деятельность по управлению, содержанию и развитию ТГУ и структурных подразделений ТГУ и иную деятельность, предусмотренную Уставом ТГУ**

4.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера, направленные на поощрение образовательной деятельности, деятельности по управлению, содержанию и развитию ТГУ и структурных подразделений ТГУ, иной деятельности, предусмотренной Уставом ТГУ, устанавливаются работникам университета с учетом коэффициентов трудового участия (КТУ) каждого работника в выполнении показателей эффективности деятельности за интенсивность труда, высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

Коэффициент трудового участия (КТУ) – количественный показатель, оценки индивидуального трудового вклада работника в коллективный результат труда.

*Размер КТУ устанавливается в следующем диапазоне:*

- 0 – работник не принимал участия;
- 1 – работник принимал участие;
- 2 – работник принимал участие, в отдельных случаях проявляя инициативу;
- 3 – работник принимал активное, инициативное участие;
- 4 – работник принимал активное, инициативное, творческое участие;
- 5 – работник принимал активное, инициативное, творческое участие, проявлял организаторские способности.

4.2. Распределение средств, направленных на единовременные стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения осуществляется руководителем подразделения с учетом КТУ и удельного веса показателей эффективности деятельности на основании критериев выполнения показателей эффективности.


Удельный вес показателей эффективности деятельности и критерии выполнения показателей эффективности деятельности определяются структурным подразделением.

Основанием для издания приказа об установлении единовременных стимулирующих выплат является служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения на имя ректора, согласованная с проректором по направлению деятельности.

Форма служебной записки (представления) приведена в Приложении № 1.

4.3. Для каждой категории работников университета устанавливаются показатели эффективности деятельности:

*для работников из числа профессорско-преподавательского состава:*

- разработка и внедрение инновационных технологий и методик преподавания в учебный процесс;
  - внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
  - руководство научно-исследовательской и проектной работой обучающихся и достижение ими качественных результатов;
  - качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- 

- высокие результаты профессиональной ориентации выпускников общеобразовательных организаций и абитуриентов;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в учебном процессе;
- качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
- интенсивность и высокое качество по выполнению миссии ТГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа университета.

Деканам факультетов (директорам институтов) единовременные стимулирующие выплаты по вышеуказанным показателям устанавливаются по представлению проректора по направлению деятельности.


*для работников из числа учебно-вспомогательного персонала, научно – вспомогательного персонала:*

- активное участие в разработке учебно – методической документации;
- активное участие в разработке и внедрении новых лабораторных работ, практических занятий и других форм практического обучения;
- высокое качество ведения документооборота в структурном подразделении;
- высокое качество работ по обновлению и поддержанию в надлежащем состоянии материально – технической базы структурного подразделения, библиотечных и музейных фондов;
- интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах;
- качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью университета.

*для работников из числа административно – управленческого персонала (за исключением руководителей структурных подразделений):*

- обеспечение высокого уровня и качества подачи заявок на конкурсы федеральных, региональных и прочих уровней;
- обеспечение высокого уровня и качества, своевременность подготовки отчетной документации и сдачи отчетов;
- интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в административном, финансово – экономическом, социальном, кадровом, правовом, бухгалтерском и других процессах управления университетом;
- внедрение инновационных процессов и новых управленческих технологий в административное управление, финансово – экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
- высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора;
- интенсивность и высокое качество по выполнению миссии ТГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа университета.

*для работников из числа обслуживающего персонала:*

- качественная и оперативная подготовка инженерных сетей и объектов университета к учебному году и зимнему сезону;
  - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета;
  - высокое качество поддержания технического и санитарного состояния учебных и научных аудиторий и общежитий университета;
  - высокое качество проведения ремонтных и строительных работ на объектах университета, контроль за качественным соблюдением технологических процессов на объектах ремонта, строительства и монтажа оборудования;
  - высокое качество обеспечения безопасности обучающихся и сотрудников университета в корпусах и общежитиях университета, качественное обеспечение системы охраны материальных ценностей в корпусах и общежитиях университета;
  - качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
- 

- высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора.

*для иных педагогических работников:*

- качественная организация предметно – развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах и т.д.
- качественная разработка и внедрение инновационных технологий и методик развития воспитанников;
- качественное взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- качественное и своевременное выполнение дополнительного объема работы;
- высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора.

4.4. Деканам факультетов (директорам институтов) единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются по представлению проректора по направлению деятельности в соответствии со следующими показателями эффективности деятельности за интенсивность труда и высокие результаты работы, качество выполняемых работ:

- уровень общей организации функционирования факультета (института);
- успешность образовательной деятельности;
- результативность научной деятельности;
- развитие кадрового потенциала;
- развитие международного сотрудничества;
- финансовая устойчивость;
- высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора;
- интенсивность и высокое качество по выполнению миссии ТГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа университета.

4.5. Единовременные стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений (за исключением деканов факультетов и директоров институтов) устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности университета в соответствии с показателями эффективности деятельности работников:

- результативность работы;
- 



- отсутствие замечаний в части предоставления информации по отдельным запросам;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в управление деятельностью университета;
- высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора;
- интенсивность и высокое качество по выполнению миссии ТГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа университета.

4.6. Единовременные стимулирующие выплаты отдельным работникам выплачиваются по решению ректора на основании представления руководителей структурных подразделений за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства университета, оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью университета.

#### **5. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение научно - исследовательских и опытно-конструкторских работ**

5.1. При привлечении работников ТГУ к выполнению научно-исследовательских и опытно – конструкторских работ работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника.

5.2. Единовременная стимулирующая выплата устанавливается в абсолютных значениях пропорционально вкладу и качеству работы работника в соответствии с техническим заданием на выполнение научно- исследовательских и опытно-конструкторских работ по представлению руководителя научного исследования.

#### **6. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение и содействие выполнению программ развития ТГУ**

6.1. Единовременные стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы по выполнению и содействие выполнению программ развития ТГУ, за качество выполнения программ развития ТГУ, выплачиваются за предыдущий квартал либо за календарный год в соответствии с критериями и размерами единовременных стимулирующих выплат.

6.2. Критерии и размеры единовременных стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы по выполнению и содействие

выполнению программ развития ТГУ, за качество выполнения программ развития ТГУ приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

6.3. Для установления единовременных стимулирующих выплат за содействие выполнению программ развития ТГУ до структурного подразделения доводится фонд стимулирующих выплат структурного подразделения (ФСВ-СП).

6.4. Контроль достоверности выполнения показателей программ развития и размера выплат работникам ТГУ осуществляется следующими подразделениями университета:

| Подразделение   | Критерии  |
|---|---|
| Научное управление  | 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.18, 2.19, 2.20   |
| Молодежный центр  | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17 |
| Управление подготовки и научной аттестации кадров высшей квалификации | 1.8, 1.9, 1.10, 2.1, 2.2, 2.3   |
| Учебное управление  | 1.11, 2.5   |

6.5. Основанием для издания приказа об установлении единовременных стимулирующих выплат за выполнение программ развития ТГУ является служебная записка (представление) руководителя подразделения, осуществляющего контроль достоверности выполнения показателей на имя ректора, согласованная с проректором по направлению деятельности.

Форма служебной записки (представления) приведена в Приложении № 3.

## 7. Единовременные стимулирующие выплаты ректору университета

7.1. Единовременные стимулирующие выплаты ректору университета производятся по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и его руководителя.

7.2. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера ректору университета является достижение установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников университета со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации.

## 8. Единовременные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

8.1 Единовременные стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам университета, проработавшим в университете не менее 5 лет:

- за успешную, многолетнюю работу в университете по достижении работниками юбилейных дат: 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет и далее каждые 5 лет в зависимости от стажа работы в ТГУ:

| Стаж работы в ТГУ | Размер выплаты (не менее), руб. |
|-------------------|---------------------------------|
| 5 – 9 лет         | 5 000                           |
| 10 - 19 лет       | 10 000                          |
| Свыше 20 лет      | 15 000                          |

– успешную, многолетнюю работу в Университете и наличие крупных достижений у работника ко времени юбилейных дат Университета и его структурных подразделений.

## 9. Премияльные выплаты по итогам работы

9.1. Выплата премий по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, год при эффективном исполнении работником своих должностных обязанностей, за выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства университета, оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью университета.

9.2. В целях стимулирования научной, учебно-методической и творческой деятельности в области литературы и искусства, а также поощрения сотрудников ТГУ, достигших высоких результатов в этой работе, в университете ежегодно проводится конкурс на премии ТГУ по следующим номинациям:

- за высокие достижения в науке;
- за высокие достижения в образовании;
- за высокие достижения в развитии электронного обучения;
- за высокие достижения в области литературы и искусства.

Размер премий и порядок их присуждения определяется Положением о премиях Томского государственного университета за высокие достижения в науке, образовании, развитии электронного обучения, литературе и искусстве.

Ректору ТГУ  
Э.В. Галажинскому

Служебная записка (представление)

По итогам работы за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года прошу установить единовременную стимулирующую надбавку следующим  
сотрудникам \_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения)

| Фамилия<br>(Им. падеж) | Имя | Отчество | Должность | Сумма<br>надбавки (руб) | Сумма<br>баллов | В том числе по показателям эффективности деятельности |                             |                             |                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------|-----|----------|-----------|-------------------------|-----------------|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                        |     |          |           |                         |                 | удельный вес<br>показателя*                           | удельный вес<br>показателя* | удельный вес<br>показателя* | удельный вес<br>показателя* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                        |     |          |           |                         |                 | критерии выполнения*                                  | критерии<br>выполнения*     | критерии выполнения*        | критерии выполнения*        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                        |     |          |           |                         |                 |   |                             |                             |                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                        |     |          |           |                         |                 |   |                             |                             |                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                        |     |          |           |                         |                 |   |                             |                             |                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                        |     |          |           | 0                       |                 |   |                             |                             |                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Всего

Проректор по направлению деятельности

Руководитель структурного подразделения

\* определяются структурным подразделением

## **Критерии и размеры единовременных стимулирующих выплат за выполнение и содействие выполнению программ развития ТГУ**

### **1. За интенсивность труда и высокие результаты работы:**

1.1. За подготовку участников или команды для участия в международной (всероссийской, окружной) студенческой олимпиаде, творческом конкурсе, чемпионате World skills:

международный уровень - 10 000 руб. в ФСВ-СП;  
всероссийский, окружной уровень – 5000 в ФСВ-СП.

1.2. За подготовку участников или команды из стран дальнего зарубежья для участия в олимпиадах конкурсах международного, всероссийского, (регионального, окружного) уровней:

7 000 руб. (5000 руб.) — руководителю, осуществившему подготовку участников или команды;

3 000 руб. - в ФСВ-СП.

1.3. За представление одной заявки на участие студентов, аспирантов, молодых ученых в научно-образовательных конкурсах международного, всероссийского, регионального, муниципального и вузовского уровней, в т.ч. конкурсов на соискание именных стипендий (исключая стипендии Оксфордского Российского фонда, заочного тура стипендиального конкурса благотворительного фонда В. Потанина, гранты Президента РФ для молодых ученых, премии Президента и Правительства РФ, РосСНИО для молодых учёных «Надежда России»), за участие в очном туре стипендиального конкурса В. Потанина:

1 000 руб. - в ФСВ-СП.

1.4. За представление одной заявки на конкурс на соискание медалей РАН с премиями для молодых ученых и студентов вузов России:

7 500 руб. - соискателю медали (молодому ученому);

2 500 руб. - в ФСВ-СП.

1.5. За подачу одной работы на конкурс на соискание премии Президента РФ в области науки и инноваций для молодых учёных, премии Правительства РФ в области науки и техники для молодых учёных, молодежной премии Российского Союза научных и инженерных общественных объединений «Надежда России» в области науки и техники

10 000 руб. – соискателю (коллективу);

5 000 руб. – в ФСВ-СП.

1.6. За подачу проекта на конкурс грантов РФФИ «Аспиранты»:

5 000 руб. – научному руководителю аспиранта;

2 000 руб. – в ФСВ – СП.

1.7. За подачу заявки на получение гранта Президента РФ для молодых ученых:

5 000 руб. – соискателю гранта;

2 000 руб. – в ФСВ-СП.

1.8. За участие работника ТГУ в заседании диссертационного совета по защите одной докторской диссертации:

1 000 руб. – председателю диссертационного совета;

1 500 руб. – ученому секретарю диссертационного совета;

700 руб. – члену диссертационного совета.

1.9. За участие работника ТГУ в заседании диссертационного совета по защите одной кандидатской диссертации:

750 руб. – председателю диссертационного совета;

1 000 руб. – ученому секретарю диссертационного совета;

500 руб. – члену диссертационного совета.

1.10. За подготовку экспертного заключения по диссертации, представленной к защите в диссертационный совет ТГУ:

7000 руб. - экспертам по докторской диссертации;

5000 руб. –экспертам по кандидатской диссертации.

1.11. За результативность работы по содействию трудоустройству по специальности (направлению подготовки) выпускников очной формы обучения (на основании официальных подтверждений в течении календарного года после окончания обучения)

За 1 выпускника – 1000 рублей в ФСВ – СП.

Примечание: выплаты производятся по результатам мониторинга в течении календарного года один раз в год.

## 2. За качество выполнения программ развития ТГУ:

### 2.1. За защиту докторской диссертации:

75 000 руб. – диссертанту;

25 000 руб. – научному консультанту;

25 000 руб. – в ФСВ-СП.

### 2.2. За защиту кандидатской диссертации:

- в установленный действующим законодательством РФ и локальными актами университета срок:

40 000 руб. – диссертанту;

20 000 руб. – научному руководителю (научным руководителям);

15 000 руб.- в ФСВ-СП;

- без установленного срока или после установленного срока:

20 000 руб. – диссертанту;

10 000 руб. – научному руководителю (научным руководителям);

7 500 руб. – в ФСВ – СП.

За защиту кандидатской диссертации в возрасте до 30 лет дополнительное единовременное поощрение диссертанту – работнику ТГУ – 20 000 руб.

### 2.3. За защиту PhD диссертации на соискание ученой степени PhD TSU;

20 000 руб. – научному руководителю (научным руководителям);

15 000 руб.- в ФСВ-СП.

### 2.4. За полученный охранный документ на объект интеллектуальной собственности (патент на изобретение, патент на полезную модель):

25 000 руб.- авторскому коллективу патента на изобретение РФ;

6 250 руб.- в ФСВ-СП.

20 000 руб.- авторскому коллективу патента на полезную модель РФ;

5 120 руб.- в ФСВ-СП.

50 000 руб.- авторскому коллективу международного патента на изобретение.

За объект интеллектуальной собственности (патент на изобретение, патент на полезную модель, свидетельство на программу для электронных вычислительных машин, ноу-хау), переданный по лицензионному соглашению в качестве вклада в уставный капитал при создании хозяйственных обществ в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

30 000 руб.- авторскому коллективу;

7 500 руб.- в ФСВ-СП.

Примечание: оплата авторам производится в соответствии с долями, указанными в авторском договоре.

2.5. За издание учебника, учебного пособия:

с грифом федерального учебно – методического объединения, иных аналогичных органов, а также федеральных органов исполнительной власти

40 000 руб.- авторскому коллективу;

10 000 руб.- в ФСВ-СП;

без грифа

20 000 руб.- авторскому коллективу;

5 000 руб.- в ФСВ-СП.

Примечание: при наличии авторского коллектива с неразделенным авторством оплата авторам производится в соответствии с формулой:  $S = \text{общая сумма} / \text{количество авторов}$ . При наличии разделенного авторства оплата производится пропорционально вкладу каждого автора – работника ТГУ, выраженному в количестве (доле) выполненных лично им страниц, печатных листов.

2.6. За публикацию научной или научно-популярной монографии:

в зарубежном издательстве:

40 000 руб. авторскому коллективу;

10 000 руб.- в ФСВ-СП;

в российском издательстве:

20 000 руб.- авторскому коллективу;

5 000 руб.- в ФСВ-СП.



Примечание: оплата авторам производится в соответствии с формулой:  $S = \text{общая сумма за монографию/количество авторов}$ .

2.7. За организацию и проведение международной научной конференции, симпозиума (наличие сайта конференции, очная форма проведения, более 50 участников, с участием представителей (не менее 5) из разных стран дальнего зарубежья).

35 000 руб. – в ФСВ-СП.

2.8. За публикацию статей в журналах, индексируемых международными базами цитирования Web of Science, Scopus:

| За статью на английском языке, опубликованную в зарубежном журнале |                               |          | За статью, опубликованную на русском языке в российском/переводном журнале |                               |          |
|--|-------------------------------|----------|--|-------------------------------|----------|
|  | автору, авторскому коллективу | ФСВ - СП |  | автору, авторскому коллективу | ФСВ - СП |
| Q1   | 50 000                        | 12 500   | Q1   | 30 000                        | 7 500    |
| Q2   | 40 000                        | 10 000   | Q2   | 20 000                        | 5 000    |
| Q3   | 30 000                        | 7 500    | Q3   | 10 000                        | 2 500    |
| Q4   | 20 000                        | 5 000    | Q4   | 5 000                         | 1 250    |
| Q0   | 10 000                        | 2 500    | Q0   | 2 500                         | 625      |

\*Не оплачиваются статьи:

- 1) опубликованные в журналах ТГУ;
- 2) опубликованные в журналах, не рекомендованных ТГУ для размещения научных публикаций (перечень обновляется ежегодно);
- 3) опубликованные при финансовой поддержке согласно условиям выполнения научных проектов (перечень обновляется ежегодно).

Примечание: оплата авторам производится при указании в статье принадлежности к ТГУ в соответствии с формулой:  $S = \text{общая сумма за статью/количество авторов}$ .

2.9. За получение награды международной научно-технической выставки (гран-при, малый гран-при, медаль, диплом):

Гран-при - 50 000 руб. – авторам разработки;

Малый гран-при - 40 000 руб. – авторам разработки;

Медаль:

30 000 руб. – авторам разработки;

7 500 руб. – в ФСВ-СП;

Диплом:

15 000 руб. – авторам разработки,

3 750 руб. – ФСВ-СП;

2.10. За победу на международной, всероссийской, окружной студенческой Олимпиаде, творческом конкурсе в личном или командном общем первенстве:

международный уровень:

10 000 руб. — руководителю,

10 000 руб. - в ФСВ-СП;

всероссийский, окружной уровень:

5 000 руб. – руководителю,

5 000 руб.- в ФСВ-СП;

2.11. За назначение студентов, аспирантов и молодых ученых на именные стипендии международного, всероссийского, регионального, муниципального уровней, учреждаемые юридическими лицами (исключая стипендии Оксфордского Российского фонда):

6 000 руб. — научному руководителю студента (аспиранта, молодого ученого);

3 000 руб. - в ФСВ-СП.

2.12. За победу студентов, аспирантов, молодых ученых в научно-образовательном конкурсе международного, всероссийского (исключая конкурс на соискание грантов Президента РФ, премии Президента РФ и Правительства РФ, премию РосСНИО «Надежда России»), регионального и муниципального уровней:

6 000 руб. — научному руководителю студента (аспиранта, молодого ученого);

3 000 руб. - в ФСВ-СП.

2.13. За победу проекта в конкурсе грантов РФФИ «Аспиранты»:

10 000 руб. – научному руководителю аспиранта;

5 000 руб. - в ФСВ-СП.

2.14. За награждение медалью РАН студентов и молодых ученых:

75 000 руб. – лауреату (молодому ученому);

25 000 руб. – научному руководителю;

25 000 руб. – в ФСВ-СП.

2.15. За награждение премией Президента РФ в области науки и инноваций для молодых учёных, премией Правительства РФ в области науки и техники для молодых учёных, молодежной премией Российского Союза научных и инженерных общественных объединений «Надежда России» в области науки и техники

40 000 руб. — научному руководителю Лауреата/ов премии,

40 000 руб. - в ФСВ-СП.

2.16. За получение Гранта Президента РФ для молодых российских ученых - кандидатов наук:

25 000 руб. - научному руководителю;

8 750 руб. - в ФСВ-СП.

2.17. За получение Гранта Президента РФ для молодых российских ученых - докторов наук:

8 750 руб. - в ФСВ-СП.

2.18. За увеличение собственных доходов университета от научной деятельности (в результате оказания научно-технических услуг, получения доходов от интеллектуальной собственности, получения дохода по договорам, заключенным университетом с промышленными (индустриальными) партнерами, иными гражданско-правовыми договорами) :

более 10,0 млн. руб. – 1 % от объема доходов - в ФСВ – СП;

при заключении договоров с юридическими лицами, зарегистрированными на территории Томской области - 1,5% от объема доходов – в ФСВ – СП.

Примечание: не менее 50 % от ФСВ - СП направляется на стимулирующие выплаты коллективам работников, внесшим значительный вклад в выполнение критерия.

2.19. За увеличение внутренних затрат на исследования и разработки из всех источников:

более 10,0 млн. руб. – 1 % от объема – в ФСВ – СП.

Примечание: не менее 50 % от ФСВ - СП направляется на стимулирующие выплаты коллективам работников, внесшим значительный вклад в выполнение критерия.

2.20. За обеспечение регулярного выпуска научных журналов ТГУ, индексируемых в международных базах данных Web of Science, Scopus главным редакторам, заместителям главных редакторов, ответственным секретарям:

60 000 руб. – 12 выпусков в год

30 000 руб. – 6 выпусков в год

20 000 руб. – 4 выпуска в год

10 000 руб. – 2 выпуска в год

**Примечание:**

Фонд стимулирующих выплат структурного подразделения доводится до структурного подразделения пропорционально доле участия в данной номинации авторов, являющихся работниками структурного подразделения.

По представлению проректора по направлению деятельности не более 25% ФСВ – СП может быть направлено на стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения.

Приложение № 3 к Положению  
о порядке установления  
единовременных стимулирующих выплат

Ректору ТГУ  
Э.В. Галажинскому

Служебная записка (представление)

По итогам работы за \_\_\_ квартал 20\_\_ года прошу установить единовременную стимулирующую надбавку следующим сотрудникам

| Подразделение | Фамилия | Имя | Отчество | Должность | Сумма (руб.) | Критерий |
|---------------|---------|-----|----------|-----------|--------------|----------|
|               |         |     |          |           |              |          |
|               |         |     |          |           |              |          |
|               |         |     |          |           |              |          |
|               |         |     |          |           |              |          |

Проректор по направлению деятельности

Руководитель