

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
(СВФУ)



Директор

С.С. Павлов

05 декабря 2016 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ,
ОТНОСЯЩИМИСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ТИ (Ф) СВФУ

СМК – П – 2.6 – 062 - 16

Версия 1.0

РАЗРАБОТАНО:

Начальник ОК

подпись, дата

Е.Л. Новикова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учебной работе

подпись, дата

Л.А. Яковлева

Заместитель директора по научно-исследовательской
работе

подпись, дата

Н.Н. Гриб

Главный бухгалтер

подпись, дата


А.В. Арвинти

Уполномоченный по качеству

подпись, дата


Н.В. Зотова

г. Нерюнгри, 2016 г.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

СОДЕРЖАНИЕ

1. Назначение и область применения	3
2. Нормативные ссылки.....	3
3. Термины и определения.....	4
4. Перечень сокращений и обозначений	4
5. Общие положения	5
6. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта	5
7. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой.....	6
8. Порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту заведующему кафедрой.....	7
9. Показатели эффективности деятельности преподавателя.....	7
10. Учет достижения показателей эффективного контракта.....	8
11. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту.....	8
12. Лишение и снижение стимулирующих выплат.....	9
13. Заключительные положения	10
Приложение 1.....	11
Приложение 2.....	12
Приложение 3.....	14
Приложение 4.....	23
Приложение 5.....	24
Приложение 6.....	25

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


1. Назначение и область применения

Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова (далее Положение), разработано в целях развития мотивации и стимулирования труда работников из числа профессорско-педагогического состава, обеспечивающих связь между повышением оплаты труда и результатами деятельности.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных 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»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Уставом СВФУ;
- Документированной процедурой СМК-ДП-1.3 Версия 2.0 «Управление документацией»;
- Положением ТИ (ф) СВФУ;
- Коллективным договором между работниками и Институтом;
- Положением об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ;
- Положением о порядке планирования и учета работы ППС в первой половине рабочего дня от 16.06.2015 г.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


3. Термины и определения

- | | | |
|---|---|---|
| Ключевые показатели эффективности (КПЭ) | - | количественные показатели оценки достижения стратегических и тактических (операционных) целей института. |
| Эффективный контракт | - | это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. ¹ |
| Экспертная комиссия (ЭК) | - | Комиссия, отвечающая за контроль достижения показателей эффективного контракта. |

4. Перечень сокращений и обозначений

- | | | |
|--------|---|---|
| БД | - | база данных |
| ВАК | - | высшая аттестационная комиссия |
| ВКР | - | выпускная квалификационная работа |
| ГПХ | - | гражданско-правовой характер |
| ЭК | - | Экспертная комиссия |
| КПЭ | - | ключевые показатели эффективности |
| ЛКС | - | личный кабинет сотрудника |
| НИР | - | научно-исследовательская работа |
| НИРС | - | научно-исследовательская работа студентов |
| НПР | - | научно-педагогический работник |
| ППС | - | профессорско-преподавательский состав |
| ФО | - | Финансовый отдел |
| РИНЦ | - | Российский индекс научного цитирования |
| СВФУ | - | Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова |
| УМО | - | Учебно-методический отдел |
| ОНИИИД | - | Отдел научно-исследовательской и инновационной деятельности |

¹ в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

5. Общие положения

5.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с педагогическими работниками, относящимися к ППС и работающими в институте по основному месту работы (далее – преподаватели), механизм контроля выполнения условий эффективного контракта, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом.

5.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на следующие должности профессорско-педагогического состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой.

5.3. Преподаватели, работающие в институте на условиях внешнего и внутреннего совместительства, могут претендовать на заключение эффективного контракта по настоящему Положению в случае избрания на должность по итогам конкурсной процедуры.

5.4. Настоящее положение утверждается на Ученом совете ТИ (ф) СВФУ. Положение вводится в действие, а также изменения и дополнения к нему вносятся приказом директора по согласованию с представительным органом работников института.

5.5. Положение после утверждения размещается на официальном сайте ТИ (ф) СВФУ.

6. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта


6.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности работника, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей.

6.2. Показатели и значения показателей эффективности устанавливаются на каждый календарный год действия эффективного контракта, на период с 01 января по 31 декабря.

В случае подписания эффективного контракта после 01 января с преподавателем, уже работающим в институте с или до 1 января по трудовому договору (не в форме эффективного контракта), при оценке показателей эффективности учитываются результаты деятельности с 01 января по 31 декабря года подписания эффективного контракта.

В случае подписания эффективного контракта после 01 января с преподавателем, принимаемым на работу в институт, показатели и значение показателей эффективности в год подписания контракта устанавливается за период с даты заключения контракта до декабря пропорционально отработанному времени.

6.3. Для преподавателей, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок действия трудового договора, срок эффек-

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

тивного контракта ограничивается сроком трудового договора. Продление срока трудового договора не является основанием для продления эффективного контракта. После продления трудового договора с преподавателем может быть заключен новый эффективный контракт.

6.4. В случае, когда срок действия эффективного контракта истекает раньше 31 декабря, показатели эффективности деятельности и (или) их значения устанавливаются до срока действия эффективного контракта и исчисляются пропорционально периоду действия эффективного контракта к календарному году.

6.5. Преподавателю, работающему не на полной ставке, при заключении эффективного контракта показатели эффективности и (или) их значения устанавливаются пропорционально занимаемой доле ставки.

6.6. Перевод преподавателя, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным действующими нормативными актами университета для соответствующей должности.

6.7. В случае отсутствия преподавателя, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность), показатели эффективности не корректируются, кроме случаев длительного отсутствия (не менее трех месяцев). В случае длительного отсутствия (не менее трех месяцев), показатели эффективности деятельности и их значения могут быть скорректированы пропорционально отработанному времени.

6.8. При изменении соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, показатели эффективности и их значения пересчитываются пропорционально ее изменению и сроку работы на доле ставки.


7. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой

7.1. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой состоят из двух блоков:

- а) показатели кафедры;
- б) личные показатели заведующего кафедрой как преподавателя.

7.2. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой, которые являются показателями кафедры, представлены в Приложении №1.

7.3. Целевые значения показателей эффективности деятельности заведующего кафедрой, которые являются показателями кафедры, устанавливаются зам. директора (НИИ, УР), исходя из целевых значений ключевых показателей эффективности (КПЭ) в соответствии со штатным расписанием кафедры.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

7.4. Личные показатели руководителя, заведующего кафедрой являются общими для должностей ППС и описаны в разделе 9 «Показатели эффективности ППС» настоящего Положения.

8. Порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту заведующему кафедрой

8.1. Стимулирующие выплаты за достижения показателей подразделения (кафедры), руководителем которого является соответствующий заведующий, устанавливаются приказом директора и выплачиваются единовременно по результатам работы за календарный год.

8.2. Стимулирующие выплаты за достижения личных показателей руководителя (заведующего кафедрой) как преподавателя оцениваются в соответствии с разделом 11 настоящего Положения и устанавливаются в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

9. Показатели эффективности деятельности преподавателя

9.1. Преподаватель в соответствии с занимаемой должностью обязан в рамках установленного в трудовом договоре должностного оклада выполнить минимальные показатели согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

9.2. Сверх минимальных показателей в целях назначения стимулирующих выплат преподавателю в эффективном контракте устанавливаются дополнительные показатели эффективности деятельности.


9.3. Дополнительные показатели эффективности деятельности преподавателя, устанавливаемые в эффективном контракте, представлены в Приложении №3 и состоят из двух блоков:

- а) образовательный;
- б) научно-исследовательский.

9.4. Достижение показателей эффективности деятельности преподавателя определяется посредством начисления баллов. Размеры начисления баллов по каждому показателю определены в Приложении №3 к настоящему Положению.

9.5. Заведующий кафедрой сверх минимального набора показателей эффективности устанавливает каждому преподавателю кафедры показатели эффективности и их значения, исходя из целевых значений эффективности деятельности заведующего кафедрой, которые являются показателями кафедры.

9.6. Преподаватель может включить в свой эффективный контракт дополнительно к минимальному набору показателей и показателям, установленным для заведующим кафедрой, показатели из образовательного и научного блоков, представленных в Приложении № 3.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

10. Учет достижения показателей эффективного контракта

10.1. Процесс достижения показателей эффективности деятельности, его промежуточные и итоговые результаты отражаются в Личном кабинете сотрудника (далее ЛКС).

10.2. Учет достижения показателей эффективности деятельности образовательного блока осуществляется УМО, научно-исследовательского блока – ОНИИД. К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ЛКС.

10.3. Информация об учтенных ОНИИД и УМО показателях поступает в ЛКС после получения информации о результатах (промежуточных, итоговых) достижения показателей эффективности, а при необходимости сразу после его подтверждения (Отчет НИР).

10.4. По окончании календарного года в ЛКС должна поступать информация об итоговых результатах выполнения показателей эффективности деятельности, позволяющая определить степень выполнения пороговых значений эффективности.

10.5. Обязанность своевременного предоставления для отражения в ЛКС информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на преподавателя.


10.6. Сотрудник в случае несогласия с учтенной информацией вправе обратиться в ОНИИД или УМО с просьбой о проведении дополнительной проверки и учета информации.

10.7. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности подводятся по окончании итогового года в срок до 15 февраля года, следующего за итоговым УМО и ОНИИД в течении недели после подведения итогов направляет итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности Финансовый отдел, который в срок до 25 февраля при наличии оснований формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

10.8. В случае, если к окончанию итогового года отсутствует подтверждение того, что работник достиг установленного для него порогового значения эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель эффективности достигнут позднее, но датирован текущим итоговым годом (например, издание статей, монографий, учебников и т.д. будет осуществлено в следующем за итоговым годом, но датировано итоговым годом) УМО и ОНИИД учитывают соответствующий результат в текущем итоговом году.

11. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту

11.1. Основанием для установления стимулирующих выплат по эффективному контракту является достижение минимальных показателей по соответствующей должности и

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

дополнительных показателей в значениях не менее установленных эффективным контрактом.

11.2. В случае достижения установленных эффективным контрактом показателей сотруднику устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата, размер которой исчисляется по следующей формуле:

$$C = \sum B * Цб,$$

где:

C - размер ежемесячной стимулирующей выплаты,

$\sum B$ – сумма баллов по показателям эффективности деятельности, установленным в эффективном контракте,

Цб – стоимость одного балла.

11.3. Стоимость 1 балла за показатели эффективности деятельности преподавателя по настоящему положению устанавливается приказом директора.

11.4. Стимулирующие выплаты за достижения показателей оценки эффективности деятельности, предусмотренных в трудовом договоре, устанавливаются приказом директора. Основанием для приказа директора является представление Финансового отдела.

11.5. Ежемесячная стимулирующая выплата, устанавливаемая по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначается с 01 января года, следующего за отчетным, и выплачивается ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные институтом сроки выплаты заработной платы.

11.6. Работнику, уволившемуся до истечения отчетного года, итоги по достижению показателей эффективности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

11.7. Работнику, уволившемуся в течение года, следующего за отчетным, ежемесячная стимулирующая выплата назначается в течение фактически отработанного времени.

12. Лишение и снижение стимулирующих выплат

12.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом директора на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов, объяснительных без указания уважительных причин.


12.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок. применения мер дисциплинарного взыскания является:

- невыполнение минимальных показателей деятельности (в течение года до назначения стимулирующих выплат) – применение мер дисциплинарного взыскания;

- нарушение Положения ТИ (ф) СВФУ и правил внутреннего трудового распорядка (в течение года до назначения стимулирующих выплат) – 100%;

- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей СВФУ, ТИ (ф) СВФУ и др.) (в течение года до назначения стимулирующих выплат) – 100%;

- обоснованные неоднократные жалобы родителей, студентов, сотрудников ТИ (ф) СВФУ (конфликтные ситуации) (в течение года до назначения стимулирующих выплат)

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

50%;

- неисполнение приказов и распоряжений директора института, заместителей директора, заведующих кафедрами, решений Ученого совета, НТС, УМС, Административного совета (в течение года до назначения стимулирующих выплат) – 50%.

12. Заключительные положения


13.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

13.2. Изменения к Положению разрабатываются при необходимости (модификации или исключения отдельных его положений).

13.3. В Положение допускается вносить не более пяти изменений и дополнений, после чего он подлежит пересмотру.

13.4. Изменения оформляются на отдельном листе. Форма изменений приведена в Приложении 6.


13.5. Пересмотр Положения осуществляют при необходимости значительного изменения его содержания, структур или наименования Положения, а также при установлении в нем новых или более прогрессивных требований.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

Приложение 1

**Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой,
которые являются показателями кафедры**


№	Показатели по деятельности кафедры
1	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств бюджета РФ. В случае если по институту соотношение численности ИПС к численности студентов будет зафиксирована ниже установленного показателя СВФУ, учитывается сохранность контингента по реализуемым ООП (без учета отчисления студентов по причинам, не зависящим от заведующего выпускающей кафедрой, а именно: отчисление не приступивших к учебным занятиям студентов, отчисление по причине болезни (при наличии подтверждающих документально), отчисление в связи со смертью).
2	Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ООП кафедры, трудоустроившихся не позднее одного года после выпуска (без учета призванных в ВС РФ, продолжающих обучение и находящихся в отпуске по уходу за ребенком) <i>(для заведующих выпускающими кафедрами)</i>
3	Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (тыс. руб.)
4	Доля НПР кафедры, имеющих ученую степень (%)
5	Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus (всего по подразделению)
6	Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, рецензируемых ВАК (всего по подразделению)

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

Приложение 2


**Минимальные показатели
по должностям ППС**

№	Показатели	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент/преподаватель
		Целевое значение	Целевое значение	Целевое значение	Целевое значение	Целевое значение
1	Полное методическое обеспечение образовательного процесса по читаемой дисциплине: - РПД, программы практик, электронные учебно-методические комплексы дисциплин и практик)	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года
	- программы ГИА, ФОС, методические указания и рекомендации как издания	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
2	Размещение, обновление и использование в учебном процессе электронных учебно-методических комплексов по преподаваемой	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября текущего года	В срок до первого сентября

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

	дисциплине в системе электронного и дистанционного обучения ТИ (ф) СВФУ						тября теку- щего года
3	Заполнение и актуализация личного кабинета преподавателя	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно		посто- сто- янно
4	Количество публикаций в изданиях, рецензируемых ВАК	-	2	1	-		-
5	Количество публикаций в изданиях, рецензируемых РИНЦ	-	-	-	1		1
6	Подача заявки на участие в конкурсе грантов, хоздоговорных работ	-	1	1	в каче- стве ис- полнителя		-


*в пп.1-2 утверждение рабочих программ дисциплин, практик, ЭУМКД учитывать по распределению нагрузки на основе расчета часов и штатов по состоянию на июнь текущего года. В случае если нагрузка преподавателя была изменена в августе-сентябре, разработать рабочие программы дисциплин, практик, ЭУМКД в течение 10 дней.

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


Приложение 3

Дополнительные показатели эффективности деятельности преподавателя


№	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ БЛОК			
1	Подготовка к изданию учебников и учебных пособий для систем высшего образования:		Протоколы УС института
	Учебники для систем высшего образования, с грифом Минобрнауки России	200 (на всех авторов)	
	Учебные пособия для систем высшего образования, с грифом Минобрнауки России	150 (на всех авторов)	
	Учебные пособия, с грифом УМО по направлению или специальности	100 (на всех авторов)	
	Учебные пособия, с грифом УМО образовательных организаций	15 (на всех авторов)	
2	Разработка и реализация новых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки объёмом:	- 16 часов 15 баллов (на всех организаторов);	Справка ФКСиДО о разработке и реализации программ ПК и ПП
		- 36 часов 30 баллов (на всех организаторов);	
		- 72 часа и выше 50 баллов (на всех организаторов);	
		- более 250 часов 100 баллов (на всех организаторов).	
3	Создание электронного курса дисциплины по основной или дополнительной образовательной программе с использованием СДО Moodle (полный учебно-методический комплекс	При условии наличия утвержденного УМО ЭУМКД и использования его в учебном процессе (включая	Справка УМО о внедрении современных образовательных технологий в учебный про-

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

	<p>- с банком тестовых заданий (БТЗ),</p> <ul style="list-style-type: none"> - презентационным материалом, - учебно-методическими изданиями, - видеолекциями, - описанием активных и интерактивных методов образования, - - внедренный в учебный процесс, с обратной связью). 	<p>ЭУМКД для студентов заочной формы обучения, ЭУМКД по выборным дисциплинам) 50 вопросов=25 баллов 5 баллов 10-15 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов</p>	<p>цесс (на основании протокола проведения открытого занятия, наличия в ЭУМКД описания применяемых методов, форм и технологий), справка УМО об утверждении БТЗ. УМИ</p>
4	Реализация образовательной программы в сетевой форме	50 баллов (на всех участников)	Заклученные договоры о сетевом взаимодействии. отчет по форме
5	Преподавание в других образовательных организациях высшего образования	республиканского уровня – 50 баллов российского – 70 баллов международного – 100 баллов	Официальное письмо-приглашение вуза, справка с другой образовательной организации
6	Выполнение учебной нагрузки (восстановление учебных занятий на период больничного листа самим сотрудником или замена другим преподавателем; восстановление занятий, совпавших с праздничными днями; восстановление занятий, не проведенных по приказу директора)	1 занятие – 2 балла	Представление кафедры. согласованное с УМО. аудиторный журнал группы, больничный лист. приказ о снятии студентов

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


			с занятий
7	Открытие новых ООП (полная подготовка документов)	Открытие профилей/специализаций в рамках аккредитованных программ – 50 баллов (на всех участников), открытие новых специальностей/направлений подготовки – 100 баллов (на всех участников)	Постановление ученого совета СВФУ
8	Участие руководителя ВКР (профессор, доцент, старший преподаватель) в трудоустройстве студентов	5 баллов	Справка о трудоустройстве, ходатайство заведующего кафедрой
9	Осуществление профориентационной работы в средних общеобразовательных учреждениях (оценивание по количеству абитуриентов из определенного образовательного учреждения с показателем среднего балла ЕГЭ не менее 60)	10 баллов	Количество баллов распределяется между всеми преподавателями кафедры, имеющими подтверждающие документы о профориентационной работе в школе
10	Использование в учебном процессе современных образовательных технологий в рамках проведенных мастер-классов	10 баллов (но не более 20 в год каждому преподавателю)	Справка УМО о внедрении современных образовательных технологий в

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


			учебный процесс (на основании протокола проведения открытого занятия, наличия в ЭУМКД описания применяемых методов, форм и технологий)
11	Проведение институтских тематических семинаров, организованных кафедрами (не более двух институтских тематических семинаров в год)	5 баллов за 1 семинар	Протокол проведенных мероприятий. справка УМО о количестве посетивших (не менее 10 человек)

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ БЛОК


1	Публикация научной статьи без дублирования с обязательным указанием ТИ (ф) СВФУ как организации (делится на число всех авторов):		
	а) в изданиях, индексируемых в БД Web of Science	150	скриншот с БД Web of Science
	б) в изданиях, индексируемых в БД Scopus с обязательным указанием СВФУ как организации	140	скриншот с БД Scopus
	в) в изданиях, рецензируемых ВАК	70	скриншот с БД РИНЦ
	г) в электронных сериях научного журнала «Вестник СВФУ»	50	скриншот с БД РИНЦ
	д) в зарубежных научных журналах	15	скриншот статьи
	е) в изданиях, входящих в БД РИНЦ (только для старших преподавателей и ассистентов)	20	скриншот с БД РИНЦ

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ


	ж) Научные публикации на иностранном языке, в зарубежных изданиях индексируемых в специализированных профессиональных базах: в соответствии с направлением научной деятельности кафедр	25 баллов на всех авторов	скриншот с БД
2	Количество цитирований статей автора за предыдущий календарный год		
	а) в БД РИНЦ (без учета самоцитирования)	От 1 до 10 раз – 10 б.; От 11 до 20 раз – 20 б.; Более 21 раза – 30 б.	
	б) в БД Web of Science и / или Scopus	20 баллов за каждое цитирование, но не более 100 баллов	
3	Подготовка и издание научной монографии (не за счет института), утвержденной НТС ТИ (ф) СВФУ:		
	а) авторская монография, включенная в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и размещенная в Научной электронной библиотеке	200 (на всех авторов)	скриншот с БД РИНЦ
	б) монография, размещённая в международных базах данных Web of Science и Scopus	300 (на всех авторов)	скриншот с БД Web of Science/Scopus
4	Работа в редколлегии отечественных и зарубежных журналов, индексируемых в базах данных Scopus или Web of Science	100	Ксерокопия журнала
5	Работа в секции/оргкомитете международной конференции, материалы которых индексируются в международных базах данных Scopus или Web of Science	50	Ксерокопия журнала, наличие сборника в БД Scopus или Web of Science
6	Научное руководство аспирантом / докторантом (или соискателем) (для аспирантов и соискателей не более 3 (очной формы), 4 (заочной формы) лет, для докторантов не более 5 лет):		

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


	– кандидатская	20	копия приказа о назначении научным руководителем
	– докторская	30	копия приказа о назначении научным руководителем
7	Научное руководство аспирантом, докторантом или соискателем (по факту получения научной степени аспирантом, докторантом или соискателем):		
	– кандидатская	100	приказ ВАК
	– докторская	150	приказ ВАК
8	Отзыв на автореферат кандидатской диссертации	1 отзыв – 5 баллов	скриншот с сайта диссертационного совета
9	Отзыв на автореферат докторской диссертации	1 отзыв – 10 баллов	скриншот с сайта диссертационного совета
10	Оппонирование диссертации на соискание:		
	а) ученой степени кандидата наук	30	копия 2 стр. автореферата
	б) ученой степени доктора наук	50	копия 2 стр. автореферата
11	Результаты интеллектуальной деятельности, имеющие государственную регистрацию и (или) правовую охрану (с обязательным указанием правообладателем ТИ (ф) СВФУ):		
	а) патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	100	копия патента
	б) свидетельство о государственной регистрации программного обеспечения, баз данных ЭОР	70	копия свидетельства
	в) регистрация секретов производства (ноу-хау) в режиме коммерческой тайны на базе вуза	50	копия приказа по вузу
12	Участие в научных грантах, хоздоговорных работах (согласно представлению руководителя		

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>


	делится на число исполнителей):		
	1. поданные и зарегистрированные заявки на научный грант (на исполнителей по решению руководителя проекта)		
	а) на личный грант	5	копия заявки с номером регистрации
	б) на гранты РФ, конкурсы ФЦП и МОН	50	копия заявки с номером регистрации
	в) остальные конкурсы	30	копия заявки с номером регистрации
	2. участие в реализации НИР (на исполнителей по решению руководителя проекта)		
	г) в грантах и х/д до 100 тыс. рублей	100	копия договора
	д) грантах и х/д от 100 тыс. до 1 млн. рублей	200	копия договора
	е) в грантах и х/д от 1 до 3 млн. рублей	300	копия договора
	ж) в грантах и х/д от 3 до 5 млн. рублей	400	копия договора
	з) в грантах и х/д от 5 до 8 млн. рублей	500	копия договора
	ж) в грантах и х/д свыше 8 млн. рублей	700	копия договора
13	Научное сотрудничество:		
	- координация работы по научному сотрудничеству (действующий договор/ соглашение) (делится на число координаторов)	40	скан-копия договора, соглашения, выписка из УС подразделения об утверждении отчета о работе по научному сотрудничеству по отдельным договорам
14	Участие в научных конференциях, симпозиумах, выставках, фестивалях, форумах (для доцентов, профессоров и научных сотрудников только очное участие)		
	-международные	15	Сертификат об участии, про-

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

	- всероссийские	10	грамма конференции Сертификат об участии, программа конференции
15	Организация и проведение научных конференций, форумов, конгрессов, симпозиумов с привлечением софинансирования со стороны не менее 30%:		
	- всероссийского уровня (председателю/члену оргкомитета)	40/20	копия приказа о проведении конференции
	- международного уровня (председателю/члену оргкомитета)	50/30	копия приказа о проведении конференции
16	Опубликованные студенческие статьи, доклады на всероссийских и международных студенческих научно-практических конференциях	1 публикация – 10 баллов (вне зависимости от количества соавторов); без соавторства с руководителем; В одном сборнике учитывается не более 3 студенческих публикаций одного руководителя с учебной нагрузкой на 1 ставку (и 5 студенческих публикаций на 1,5 ставки) в осталь-	

	Министерство образования и науки Российской Федерации
	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

		ных случаях пропорционально объему учебной нагрузки.	
17	Опубликованные студенческие статьи, доклады на международных студенческих научно-практических конференциях (за пределами РФ)	1 публикация – 10 баллов, с учетом учебной нагрузки (вне зависимости от количества соавторов) без соавторства с руководителем	
18	Подготовка студентов - победителей общепризнанных всероссийских олимпиад, конференций, за исключением дистанционных олимпиад, конференций	1 место – 15б. 2 место – 10б. 3 место – 5б.	
	Подготовка студентов - победителей общепризнанных международных олимпиад, конференций за исключением дистанционных олимпиад, конференций	1 место – 20б. 2 место – 15б. 3 место – 10б.	
	Руководство научными студенческими кружками	Руководство 1 кружком – 10 баллов на всех руководителей, но не более 30 баллов	

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества <i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	

Приложение 5

Лист учета периодических проверок

№ п/п	Дата проверки	Ф.И.О. и должность лица, выполнившего периодическую проверку	Подпись лица, выполнившего проверку	Результаты проверки



Министерство образования и науки Российской Федерации	
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри	
Система менеджмента качества	
СМК-СМК-П- 2.6-062-16 Версия 1.0	<i>Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ</i>

Приложение 6

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номер листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	замененных	новых	аннулированных					