Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
(ТИ (ф) СВФУ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____ С.С. Павлов

25 марта 2019г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

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

СМК – П – 3.1 – 103 – 19

Версия 3.0

РАЗРАБОТАНО:

Начальник ОК — 25.03.19 — Е.Л. Новикова
подпись, дата

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учебной работе — 25.03.19г. — Л.А. Яковлева
подпись, дата

Заместитель директора по научно-исследовательской работе — 25.03.19. — Н.Н. Гриб
подпись, дата

Главный бухгалтер — 25.03.19г. — А.В. Арвинти
подпись, дата

Уполномоченный по качеству — 25.03.19г. — Н.В. Зотова
подпись, дата

г. Нерюнгри
2019 г.

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 4
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....9
11. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту....11
12. Заключительные положения 12
Приложение 1....13
Приложение 2....15
Приложение 3....17
Приложение 4....27
Приложение 5....28
Приложение 6....29
Приложение 7....30

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., с изменениями и дополнениями от 30.03.2017 г., 17.08.2017 г.

–

3. Термины и определения

Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	-	количественные показатели оценки достижения стратегических и тактических (операционных) целей института (минимальные показатели эффективности кафедры).
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

5. Общие положения

5.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с педагогическими работниками, относящимися к ППС и работающими в инсти-

[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.

туте 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, принимаемым на работу в институт, минимальные показатели по должностям ППС и их значения в год подписания контракта устанавливаются за период с даты заключения контракта до 31 декабря. Преподаватель, принятый на работу после 1 сентября, должен выполнить минимальные показатели 1, 2 (приложение 2) в течение одного месяца с момента устройства на работу.

В случае подписания эффективного контракта после 01 января с преподавателем, принимаемым на работу в институт, минимальные показатели эффективности кафедры и их значения в год подписания контракта устанавливаются за период с даты заключения контракта до 31 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 эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора. Продление срока трудового договора не является основанием для продления эффективного контракта. После продле-

ния 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 (НИР, УР), исходя из целевых значений ключевых показателей эффективности (КПЭ) в соответствии со штатным расписанием кафедры.

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. При невыполнении минимальных показателей по эффективности деятельности кафедры:

1. по количеству публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus – минус 30%,
2. по трудоустройству – минус 20%,
3. по среднему баллу ЕГЭ – 5%,
4. по доходам на одного НПР – минус 30%,
5. по сохранности контингента – минус 15%.

8.3. 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 (обязательные) показатели согласно Приложению №2 к настоящему Положению. Невыполнение минимальных показателей по должностям ППС влечет наложение мер дисциплинарного взыскания. Применение мер дисциплинарного взыскания в течение всего отчетного периода является основанием для полного лишения стимулирующих выплат.

9.2. ППС могут претендовать на стимулирующие выплаты в соответствии с дополнительными показателями ППС (Приложение 3) при условии выполнения минимальных показателей по должностям ППС (приложение 2) и минимальных показателей эффективности кафедры.

К минимальным показателям эффективности кафедры относятся:

1. Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (80 тыс. руб.);

2. Количество принятых к изданию публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus (для ППС в рамках установленных значений в эффективном контракте).

Выполнение минимальных показателей по эффективности кафедры также идет в расчет при начислении баллов. В случае полного невыполнения минимальных показателей эффективности кафедры с итоговой суммы баллов, набранных ППС, снимаются проценты согласно п. 9.4.

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. Конкретный объем доходов от научных исследований и разработок распределяется заведующим кафедрой исходя из расчета 80 т.р. на одного НПР и может варьироваться в пределах суммы, закрепленной за кафедрой. Таким образом, преподаватель должен заработать не менее той суммы, которая указана в его эффективном контракте. В случае невыполнения минимальных показателей эффективности кафедры с итоговой суммы баллов, набранных ППС, снимаются следующие проценты:

- за невыполнение показателя «Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (80 тыс. руб.)» - 25%,

- за невыполнение показателя «Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus (всего по подразделению)» - если статья не подана - 25%.

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. Заведующий кафедрой вправе перераспределять следующие показатели эффективности преподавателей в течение года с целью выполнения плана НИД:

1. Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (80 тыс. руб.)

2. Количество принятых к изданию публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus .

При этом, если показатели по кафедре выполнены, не лишать преподавателей стимулирующих выплат по этим пунктам, не отменяя п. 9.4. Положения.

9.6. Преподаватель может включить в свой эффективный контракт дополнительно к минимальному набору показателей и показателям, установленным для заведующим ка-

федрой, показатели из образовательного и научного блоков, представленных в Приложении № 3. При расчете стимулирующих выплат баллы по дополнительным показателям также подлежат оплате, независимо от значений показателей.

10. Учет достижения показателей эффективного контракта

10. Экспертная комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

10.1.1. Экспертная комиссия (далее - комиссия) создается в целях проведения независимой оценки результативности профессиональной деятельности ППС по показателям для расчета ежемесячных доплат, осуществления контроля за расходованием фонда стимулирующих выплат ППС, обеспечения принципа справедливости и прозрачности при распределении стимулирующих выплат ППС.

10.1.2. Основными задачами деятельности комиссии являются: оценка результатов деятельности ППС в соответствии с настоящим Положением; подготовка протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат.

10.2. Состав комиссии.

10.2.1. Состав комиссии рассматривается на заседании Ученого совета ТИ (ф) СВФУ, затем утверждается приказом директора сроком на один год. В состав комиссии включаются сотрудники следующих структурных подразделений института: заместитель директора по научно-исследовательской работе, заместитель директора по учебной работе, начальник отдела НИиИД, заведующий УМО, представитель профсоюза из числа ППС, выдвинутый представительным органом работников института.

10.2.2. Деятельность комиссии организуется ее председателем.

10.3. Функциональные обязанности членов комиссии.

10.3.1. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

10.3.2. Секретарь комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

10.3.3. Члены комиссии: предварительно изучают документы и представляют их на заседании экспертной комиссии; осуществляют проверку достоверности предоставленных ППС данных о результатах работы; принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат; на основании справки финансового отдела определяют стоимость одного балла по институту, суммарный размер баллов по показателям деятельности ППС для расчета постоянных доплат; рассматривают письменное заявление о несогласии с оценкой деятельности по критериям установления стимулирующих выплат; осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга деятельности ППС в части достижения показателей, установленных в настоящем Положении; обеспечивают объективность принимаемых решений.

10.4. Права комиссии.

10.4.1 Комиссия имеет право: принимать к рассмотрению заявления любого сотрудника из числа ППС по вопросам, касающимся распределения стимулирующих выплат

ППС; контролировать целевое использование средств, определенных для стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

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

10.5. Порядок работы комиссии.

10.5.1. Ежегодно до 1 декабря сотрудники из числа ППС передают заведующему кафедрой заполненный собственноручно оценочный лист (Приложение 4), содержащий самооценку показателей результативности в баллах за каждый показатель за календарный год в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

10.5.2. В течение первой недели декабря по итогам рассмотрения представленных сведений и расчета индивидуальных баллов ППС заверенные заведующим кафедрой оценочные листы и подтверждающие документы предоставляются в экспертную комиссию.

10.5.3. Экспертная комиссия в течение второй недели декабря проводит экспертизу представленных документов, по результатам которой определяется количество баллов, набранное каждым сотрудником из числа ППС за отчетный период по показателям деятельности для расчета постоянных доплат согласно Приложению 3 к настоящему положению.

10.5.4. Решения комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у председателя комиссии.

10.5.5. В течение третьей недели декабря результаты индивидуальных баллов предоставляются под подпись заведующему кафедрой. Заведующие кафедрой должны известить каждого сотрудника подразделения из числа ППС о результатах сверки его индивидуальных баллов.

10.5.6. Сотрудник института из числа ППС имеет право после ознакомления с результатами индивидуальных баллов в течение третьей недели декабря подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой деятельности по критериям установления стимулирующих выплат. В течение 3 рабочих дней комиссия обязана рассмотреть заявление и дать обоснованный ответ. В случае установления факта нарушения процедуры экспертизы данных и оценки показателей деятельности ППС или допущения технической ошибки, приведших к выставлению неверной оценки деятельности ППС, выраженной в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания. По истечении третьей недели декабря заявления ППС о несогласии с оценкой деятельности по критериям установления стимулирующих выплат не рассматриваются.

10.5.7. В срок до четвертой недели декабря комиссия утверждает оценочные листы деятельности ППС по критериям для установления стимулирующих выплат.

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

10.7. 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) ОНИиИД и УМО 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 должностям ППС (приложение 2) минимальных показателей эффективности кафедры (Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (80 тыс. руб.); Количество принятых к изданию публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus (для ППС в рамках установленных значений в эффективном контракте) в значениях не менее установленных эффективным контрактом.

За частичное невыполнение показателя «Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (80 тыс. руб. и выше)» ППС стимулирующих не лишаются.

В случае полного невыполнения минимальных показателей эффективности кафедры с итоговой суммы баллов, набранных ППС, снимаются следующие проценты:

- за невыполнение показателя «Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (тыс. руб.)» - 25%,
- за невыполнение показателя «Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus (всего по подразделению)» - если статья не подана - 25%.

Итоговый расчет стимулирующих выплат определяется в соответствии с пунктом 9.4. настоящего Положения.

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

$$С = \sum \mathbf{Б} * Цб,$$

где:

С - размер ежемесячной стимулирующей выплаты,

$\sum$ Б – 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.

11.8. Основанием для полного лишения стимулирующих выплат является применение мер дисциплинарного взыскания в течение всего отчетного периода. Основанием для частичного лишения стимулирующих выплат (50%) является неисполнение приказов и распоряжений директора института, заместителей директора, заведующих кафедрами, решений Ученого совета, НТС, УМС, Административного совета (в течение отчетного года).

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

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

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

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

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

Приложение 1

Дополнительные показатели эффективности кафедры

№ п/п	Показатели	2019г
1	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств бюджета РФ. В случае если по институту соотношение численности ППС 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).	94%
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) *(для заведующих выпускающими кафедрами)*	75%
3	Объем доходов от научных исследований и разработок в расчете на одного научно-педагогического работника (тыс. руб.)	80
4.1	Доля НПР выпускающей кафедры, имеющих ученую степень (%), на основании требований ФГОС ВО:	
	ПиМНО (ФГОС 3+/ФГОС 3++)	НО – 50%/65%, ППО – 70%/65%
	Филология (ФГОС 3+)	60%
	ЭиСГД (ФГОС 3+)	70%
	МиИ (ФГОС 3+/ФГОС 3++)	ПИ – 50%, ПМ – 60%/65%
	ГД (ФГОС 3+)	65%
	ЭПиАПП (ФГОС 3+/ФГОС 3++)	70%/60%
	СД (ФГОС 3+/ФГОС 3++)	60%
4.2	Доля НПР невыпускающей кафедры, имеющих ученую степень (%) (приведенных к целочисленным значениям ставок):	
	ОД	70%
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)	
7	Средний балл ЕГЭ	61

Индексация в базах данных	**План публикаций на 2019 г.**	**Кафедры**							
		ГД	ЭПиАПП	СД	ПиМНО	Филология	ЭиСГД	МиИ	ОД
		Количество ставок ППС							
		7,0	3,0	3,0	3,0	6,0	4,0	4,75	3,50
ВАК	40	8,2	3,5	3,5	3,5	7,0	4,7	5,5	3,5
Scopus	10	2,0	0,9	0,9	0,9	1,8	1,2	1,4	1,0
WoS	9	1,8	0,8	0,8	0,8	1,6	1,1	1,2	0,9

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 очной и заочной формам обучения по всем видам учебной нагрузки из всех источников финансирования (включая почасовую нагрузку): - утверждение на УМС ТИ (ф) СВФУ РПД, программ практик, электронных учебно-методических комплексов дисциплин и практик, закрепленных в расчете часов и штатов и карточках учебных поручений по состоянию на май (для ППС, обеспечивающих дисциплины выпускающих кафедр), июнь (для выпускающих кафедр) текущего года.	Для заведующих выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для заведующих обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года.	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года.	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года
	- программы ГИА, методические указания и рекомендации как издания	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
2	Обновление, утверждение и размещение в ЭИОС Moodle ТИ (ф) СВФУ электронных учебно-методических комплексов по дисциплинам и практикам, закрепленным в расчете часов и штатов и карточках учебных поручений по состоянию на май	Для заведующих выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для заведую-	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих	Для выпускающих кафедр срок до первого сентября текущего года. Для обеспечивающих

	и июнь текущего года (по очной и заочной формам обучения по всем видам учебной нагрузки из всех источников финансирования (включая почасовую нагрузку)). Размещение утвержденного ФОС в составе ЭУМКД.	щих обеспечивающих кафедр срок до первого июня текущего года.	кафедр срок до первого июня текущего года.	кафедр срок до первого июня текущего года	кафедр срок до первого июня текущего года	кафедр срок до первого июня текущего года
3	Заполнение и актуализация личного кабинета преподавателя	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно
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	-	1 в качестве руководителя или исполнителя	1 в качестве руководителя или исполнителя	в качестве исполнителя	-
7	Требования ФГОС ВО к кадровому обеспечению реализуемых ОПОП	В срок до первого сентября текущего года	-	-	-	-

*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 1 месяца.

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 Россиии	200 (на всех авторов)	
	Учебные пособия для систем высшего образования, с грифом Минобрнауки Россиии	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); - 36 часов **30 баллов** (на всех организаторов); - 72 часа и выше **50 баллов** (на всех организаторов); - более 250 часов **100 баллов** (на всех организаторов).	Справка ФКСиДО о разработке и реализации программ ПК и ПП
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 ЭУМКД для студентов заочной формы обучения, ЭУМКД по выборным дисциплинам)	

	-с банком тестовых заданий (БТЗ), утвержденных в текущем году (справка УМО) и использованных в учебном процессе (сведения о тестировании студентов в ЭОС Moodle): -учебно-методическими изданиями, утвержденными в текущем году - видеолекциями, - описанием активных и интерактивных методов образования (при условии проведения мастер-класса на уровне института, предложения распространения опыта).	не менее 50 вопросов – 10 баллов (не более 1 БТЗ в семестр по дисциплине) объемом от 1 п.л. – 10 баллов, от 3 п.л. – 15 баллов 5 баллов 5 баллов	Справка УМО об утверждении БТЗ и о тестировании студентов Справка УМО, ОНИиИД Справка УМО См.п.8 приложения
4	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 балл	Представление кафедры, согласованное с УМО, аудиторный журнал группы, больничный лист, приказ о снятии студентов с занятий
5	Открытие новых ОПОП (полная подготовка документов)	Открытие профилей/специализаций в рамках аккредитованных программ – **50 баллов** (на всех участников), открытие новых специальностей/направлений подготовки – **100 баллов** (на всех	Постановление ученого совета СВФУ, размещение описания ОПОП на сайте института

		участников)	
6	Участие ППС (профессор, доцент, старший преподаватель) в трудоустройстве студентов	5 баллов	Справка о трудоустройстве, ходатайство заведующего кафедрой
7	Осуществление профориентационной работы в средних общеобразовательных учреждениях (оценивание по количеству абитуриентов из определенного образовательного учреждения с показателем среднего балла ЕГЭ не менее 61)	10 баллов	Количество баллов распределяется между всеми преподавателями кафедры, имеющими подтверждающие документы о профориентационной работе в школе
8	Использование в учебном процессе современных образовательных технологий в рамках проведенных мастер-классов	**10 баллов** (но не более 20 баллов в год каждому преподавателю)	Справка УМО о внедрении современных образовательных технологий в учебный процесс (на основании протокола проведения открытого занятия, наличия в ЭУМКД описания применяемых методов, форм и технологий)
9	Проведение институтских тематических семинаров, организованных кафедрами (не бо-	**5 баллов** за 1 семинар	Протокол проведенных

	лее двух институтских тематических семинаров в год)		мероприятий, справка УМО о количестве посетивших (не менее 10 человек)
10	Открытие базовых кафедр	**200 баллов** (на всех участников)	Заключенные договоры о базовой кафедре, отчет по форме
11	Разработка рабочей программы по дисциплине по выбору (невыбранной обучающимися)	по вновь вводимой (новой) дисциплине – **10 баллов**, по введенной (старой) – **5 баллов**; за разработку ЭУМК по вновь вводимой (новой) дисциплине – **20 баллов**, по введенной (старой) – **10 баллов**	Справка УМО
12	Разработка и внедрение онлайн-курсов (по требованиям Якутского глобального университета)	**200 баллов** (на всех участников)	Подтверждение СВФУ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ БЛОК			
1	Публикация научной статьи без дублирования с обязательным указанием ТИ (ф) СВФУ как организации (делится на число всех авторов – штатных сотрудников ТИ (ф) СВФУ, количество баллов распределяется авторами самостоятельно):		
	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
	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
	з) научному руководителю за публикацию научной статьи, написанной в соавторстве со студентом, опубликованной в изданиях, рецензируемых ВАК	75	скриншот с БД РИНЦ
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 (делится на число всех авторов – штатных сотрудников ТИ (ф) СВФУ, количество баллов распределяется авторами самостоятельно):		
	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

	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
	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
	з) научному руководителю за публикацию научной статьи, написанной в соавторстве со студентом, опубликованной в изданиях, рецензируемых ВАК	75	скриншот с БД РИНЦ
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 (делится на число всех авторов – штатных сотрудников ТИ (ф) СВФУ, количество баллов распределяется авторами самостоятельно):		
	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):		
	– 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 СВФУ):		
	а) подача заявки на патенты, изобретения, полезной модели, промышленные образцы	50	копия представления
	б) патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	100	копия патента
	в) подача заявки на свидетельство о государственной регистрации программ ЭВМ, баз данных	40	копия представления
	г) свидетельство о государственной регистрации программ ЭВМ, баз данных	80	копия свидетельства
12	Участие в научных грантах, хоздоговорных работах (согласно представлению руководителя 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 РНФ, 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, программа конференции
	-всероссийские	10	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. *(Учитывать не более 5 опубликован-*	1 публикация – 10 баллов (вне зависимости от количества соавторов);	

	ных студентами в сборнике конференций ТИ (ф) СВФУ статей, руководителем которых должен являться преподаватель. Преподаватель не должен являться соавтором этих статей).	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 остальных случаях пропорционально объема 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	Работа в редколлегии сборников всероссийских конференций, материалы которых индексируются в базе данных РИНЦ	1 балл за 10 страниц сборника	Справка или представление отдела НИиИД
19	Подготовка студентов - победителей общепризнанных **региональных олимпиад**, конкурсов профессионального мастерства (WorldSkills, Я-профессионал, Case-in), за исключением дистанционных олимпиад, конкурсов	1 место – 25б. 2 место – 20б. 3 место – 15б.	
	Подготовка студентов - победителей общепризнанных **всероссийских олимпиад,** конкурсов профессионального мастерства (WorldSkills, Я-профессионал, Case-in и подобных им), за исключением дистанционных олимпиад, конкурсов	1 место – 50б. 2 место – 40б. 3 место – 30б.	
	Подготовка студентов - победителей общепри-	1 место – 30б.	

	знанных всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, за исключением дистанционных олимпиад, конкурсов	2 место – 25б. 3 место – 20б.	
	Подготовка студентов - победителей общепризнанных международных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, за исключением дистанционных олимпиад, конкурсов	1 место – 60б. 2 место – 50б. 3 место – 40б.	
	Руководство научными студенческими кружками	Руководство 1 кружком – 10 баллов на всех руководителей, но не более 30 баллов	

Приложение 4

Форма оценочного листа

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
за 201_ год

_____
(фио)

_____
(кафедра, должность)

№ п/п	Направление деятельности	Показатель	Балл	Подтверждающие документы
1. Образовательная деятельность				
2. Научная деятельность				

«_____»_____ 201_ г. _____ /_____/

Заведующий кафедрой _____ /_____/
«_____» _____ 201_ г.

Приложение 5

Лист ознакомления

с _____

(наименование документа для ознакомления)

_____

(наименование структурного подразделения)

№ п/п	ФИО, должность	Личная подпись	Дата	Примечания

Приложение 6

Лист учета периодических проверок

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

Приложение 7

Лист регистрации изменений

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