

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

ПРИКАЗ

№ _____

Якутск

**О введении в действие Положения об эффективном контракте с научно-педагогическими и педагогическими работниками СВФУ
(версия 6.0)**

Во исполнение постановления Ученого совета СВФУ № 10 от 11 июня 2025 года п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие прилагаемое к приказу Положение об эффективном контракте с научно-педагогическими и педагогическими работниками СВФУ (версия 6.0) (далее – Положение);
2. Директорам институтов, филиалов, деканам факультетов, руководителям структурных подразделений СПО ознакомить научно-педагогических и педагогических работников с Положением;
3. Управлению по работе с персоналом и кадровой политике (Тимофеева Л.М.) при заключении эффективных контрактов с НПР руководствоваться настоящим Положением;
4. Департаменту цифровых технологий (Иванов Н.А.) разместить утвержденное Положение на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого проректора по экономике Павлова Г.Н.

Ректор

А.Н. Николаев

**Положение об эффективном контракте
с научно-педагогическими и педагогическими работниками ФГАОУ ВО
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
(Версия 6.0)**

1. Назначение и область применения

1.1. Положение об эффективном контракте с научно-педагогическими и педагогическими работниками Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности научно-образовательной деятельности университета и стимулирования труда научных и педагогических работников в зависимости от качества и результатов труда.

1.2. Положение определяет порядок заключения эффективного контракта с научно-педагогическими и педагогическими работниками, показатели эффективности научно-образовательной деятельности, порядок установления ключевых показателей эффективности, а также порядок установления стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности.

1.3. Положение распространяет свое действие на работников Университета, в том числе филиалов, занимающих следующие должности по основному месту работы:

- педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент;
- педагогических работников: преподаватель высшей категории, преподаватель 1 категории, преподаватель;
- научных работников: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник;
- директор филиала;
- директор колледжа.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- 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 Российской Федерации 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 Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы;

- Уставом СВФУ;

- Коллективным договором.

1.5. Положение утверждается на Ученом совете Северо-Восточного федерального университета (далее – СВФУ) и вводится в действие приказом ректора по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Университета.

1.6. Положение после утверждения размещается на официальном сайте СВФУ в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

2. Термины и сокращения

2.1. В настоящем положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	- количественные показатели оценки достижения стратегических целей университета и его подразделений.
---	--

Курирующие подразделения	- административно-управленческие подразделения, курирующие соответствующие направления деятельности: образовательная деятельность – Департамент по обеспечению качества образования; воспитательная работа и молодежная политика – Управление студенческим развитием; научно-исследовательская деятельность – Департамент науки и инноваций.
Повышающий коэффициент	- коэффициент, на который увеличивается значение баллов за достижение плановых ключевых показателей эффективности деятельности научно-педагогического работника, отраженных в эффективном контракте.
Эффективный контракт	– 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.

2.2. В настоящем документе приняты следующие сокращения и обозначения:

АУП	- административно-управленческий персонал
БД	- база данных
ВАК	- высшая аттестационная комиссия
ВКР	- выпускная квалификационная работа
ДНИИ	- Департамент науки и инноваций
ДОКО	- Департамент по обеспечению качества образования
КПЭ	- ключевые показатели эффективности
НИИ	- научно-исследовательский институт
НИР	- научно-исследовательская работа
НИРС	- научно-исследовательская работа студентов
НПР	- научно-педагогические работники (научные работники и педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу)
НР	- научные работники
ОАСИС	- отчетно-аналитическая система СВФУ
ОО ВО	- образовательная организация высшего образования
ОПОП	- основная профессиональная образовательная программа
ППС	- профессорско-преподавательский состав
ПР	- педагогические работники

РИНЦ	- российский индекс научного цитирования
РПД	- рабочая программа дисциплины
СВФУ, Университет	- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»
СПО	- среднее профессиональное образование
УМС	- учебно-методический совет
УРПиКП	- Управление по работе с персоналом и кадровой политике
УСР	- Управление студенческим развитием
УчП	- учебное подразделение
ФОС	- фонды оценочных средств
ФЭУ	- Финансово-экономическое управление
ЦПК	- Центральная приемная комиссия
ЦРК	- Центр развития карьеры

3. Порядок планирования ключевых показателей эффективности научно-образовательной деятельности Университета

3.1. В целях установления плановых показателей эффективного контракта с научно-педагогическими и педагогическими работниками до начала планового периода формируется система ключевых показателей эффективности (далее по тексту – система КПЭ) научно-образовательной деятельности Университета. Система КПЭ научно-образовательной деятельности Университета состоит из показателей эффективности, соответствующих стратегическим и тактическим целям Университета и предназначенных для регулярного планирования и контроля исполнения.

3.2. Во главе системы КПЭ находятся общие ключевые показатели эффективности Университета (уровень 1), которые делятся на КПЭ филиалов/учебных подразделений/НИИ (уровень 2), далее КПЭ кафедр (для учебных подразделений), центров/отделов/лабораторий (для НИИ) (уровень 3), далее КПЭ НПП (уровень 4). Декомпозиция показателей основывается на принципе сбалансированности КПЭ, то есть достижение плановых показателей нижестоящих уровней иерархии должно обеспечивать достижение планов КПЭ более высокого уровня.

Структура КПЭ научно-образовательной деятельности представлена в приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. КПЭ формируются из перечня показателей научно-образовательной деятельности НППи ПР, представленных в приложении 4 к настоящему Положению.

3.4. Ключевые показатели эффективности научно-образовательной деятельности Университета (уровень 1), ключевые показатели эффективности филиала/учебного подразделения/НИИ (уровень 2) и их плановые значения

утверждаются приказом ректора по представлению курирующих подразделений до начала отчетного периода.

После утверждения КПЭ Университета **руководители второго уровня** (директор филиала, декан факультета/директор института, директор колледжа, директор НИИ) распределяют и утверждают КПЭ и их значения для **руководителей третьего уровня** (для УчП - заведующего кафедрой (для СПО - для преподавателя в статусе заведующего кафедрой)/ руководитель отделения/ руководитель образовательной программы, для НИИ - директора центра/отдела научного подразделения, заведующего лабораторией).

КПЭ должны быть отражены в эффективном контракте с НПР соответствующего уровня, их выполнение является обязательным для каждого уровня.

4. Показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений и порядок их установления

4.1. Показатели эффективности деятельности руководителя структурного подразделения уровня 2 и 3 состоят из следующих блоков:

а) показатели подразделения:

- КПЭ подразделения (уровень 2 или 3)
- показатели, приведенные в приложении 2;

б) личные показатели руководителя как НПР (приложения 3, 4).

4.2. Целевые значения показателей эффективности руководителя подразделения согласно приложению 2 устанавливаются приказом ректора. Ответственность за учет принятых и выполненных показателей возложена на УРПиКП.

4.3. Личные показатели руководителя являются общими для научно-педагогических и педагогических работников, описаны в разделе 5 «Показатели эффективности научно-педагогического работника» и приведены в приложениях 3, 4.

4.4. За достижение показателей подразделения по п.п. а) пункта 4.1. по итогам отчетного периода руководителю устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата. Фонд ежемесячных стимулирующих выплат по п.п. а) пункта 4.1. составляет 30% от всего фонда стимулирующих выплат руководителей структурных подразделений. Размер выплаты каждому руководителю структурного подразделения зависит от фактического выполнения показателей и устанавливается приказом ректора.

4.5. Стимулирующие выплаты за достижение личных показателей руководителя как НПР устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

5. Показатели эффективности деятельности научно-педагогического и педагогического работника

5.1. Показатели эффективности деятельности НПП и ПР делятся на два вида:

- показатели, за которые устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты в размерах, согласно приложению 3;
- показатели, за которые устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты по начисленным баллам, согласно приложению 4.

5.2. За достижение ключевых показателей эффективности, отраженных в эффективном контракте, баллы для установления стимулирующих выплат начисляются с применением повышающего коэффициента согласно формулам, представленным в разделе 7 настоящего Положения.

5.3. За достижение показателей, которые не являются ключевыми показателями эффективности Университета, НПП и ПР стимулирующие выплаты устанавливаются без применения повышающего коэффициента.

6. Учет достижения показателей эффективного контракта

6.1. В Отчетно-аналитической системе (далее – ОАСИС) отражаются только плановые КПЭ и итоговые значения показателей, за которые устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты. Обязанность своевременного предоставления для отражения в ОАСИС информации о плановых показателях эффективного контракта и их достижении возложена на самого сотрудника. Плановые показатели вносятся в срок до 01 июня текущего года.

6.2. Контроль и ответственность за достоверность отраженной в ОАСИС информации о плановых показателях эффективного контракта, фактическом достижении показателей возложены на руководителей третьего уровня (для УЧП - заведующего кафедрой/руководитель образовательной программы, для НИИ - директора центра/отдела научного подразделения, заведующего лабораторией).

6.3. Сотрудник должен обеспечить в срок до 01 января года, следующего за отчетным, заполнение информации с подтверждающими документами о достижении показателей, за которые устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты.

6.4. Руководители третьего уровня (для УЧП - заведующий кафедрой/руководитель образовательной программы, для НИИ - директор центра/отдела научного подразделения, заведующий лабораторией) должны осуществить проверку введенной информации в ОАСИС согласно п. 6.2 настоящего Положения.

6.5. УРПиКП в срок до 01 июля текущего года должны осуществить проверку отражения в ОАСИС принятых (плановых) показателей эффективного контракта.

6.6. Учет достижения показателей эффективности деятельности образовательного блока осуществляется ДОКО, по воспитательной работе и молодежной политике - УСР, научно-исследовательского блока – ДНИИ в срок до 5 февраля года, следующего за отчетным.

К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ОАСИС. Информация об учтенных ДОКО, УСР, ДНИИ показателях отражается в ОАСИС.

6.7. Сотрудник в случае несогласия с учтенной информацией вправе в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным, обратиться к подразделениям, ответственным за учет показателя (ДОКО, УСР, ДНИИ, УРПиКП), для проведения дополнительной проверки и корректировки баллов.

6.8. Департамент цифровых технологий в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, согласовывает сводные итоговые баллы с учетом повышающего коэффициента по курируемым блокам с ДОКО, УСР, ДНИИ и направляет в ФЭУ сводные итоговые баллы с учетом повышающего коэффициента. ФЭУ в срок до 10 марта формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

6.9. В случае несогласия сотрудника с итоговыми баллами и размерами стимулирующих начислений по эффективному контракту сотрудник имеет право в срок до 25 марта года, следующего за отчетным, подать заявление в апелляционную комиссию Университета, которая создается приказом ректора.

Апелляционная комиссия должна рассмотреть заявления сотрудников в течение одного календарного месяца. Решения апелляционной комиссии оформляются протоколом.

6.10. В случае если к окончанию итогового года отсутствует подтверждение того, что работник достиг планового значения показателя эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель эффективности будет достигнут позднее, но датирован отчетным годом (например, издание статей, монографий, учебников и т.д. будет осуществлено в следующем за отчетным, но датировано отчетным годом), ДНИИ и ДОКО учитывают соответствующий результат за отчетный год.

6.11. Учет достижения показателей, за которые устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты, носит заявительный характер и осуществляется по образовательному блоку - ДОКО, научно-исследовательскому блоку – ДНИИ, по воспитательной работе и молодежной политике – УСР по факту поступления заявлений от НПП о достижении показателя. По итогам года ДОКО, УСР и ДНИИ формируют отчет о выполнении показателей НПП в разрезе структур (УЧП, НИИ).

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

7.1. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в размерах согласно приложению 3.

7.2. По факту достижения показателя, за который устанавливается единовременная стимулирующая выплата, сотрудник направляет заявление с визой руководителя подразделения о выполнении показателя с подтверждающими документами по образовательному блоку – в ДОКО, по научно-исследовательскому блоку – в ДНИИ, по воспитательной работе и молодежной политике – в УСР. ДОКО, ДНИИ и УСР осуществляют проверку соответствия выполненного показателя требованиям настоящего положения и направляют согласованное заявление либо представление в ФЭУ для установления стимулирующих выплат. ФЭУ издает приказ о назначении единовременной стимулирующей выплаты.

7.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в размерах, рассчитанных по формуле с учетом баллов, установленных для каждого показателя согласно приложению 4.

7.4. Расчет ежемесячной стимулирующей выплаты НПР по эффективному контракту за достижение показателей эффективности производится по следующим правилам:

- сумма баллов за достижение и перевыполнение заранее принятых на себя плановых ключевых показателей по эффективному контракту умножается на повышающий коэффициент;
- стимулирующие выплаты за выполнение показателей, не являющихся ключевыми, а также незапланированных в эффективном контракте ключевых показателей начисляются без применения повышающего коэффициента.

7.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты по итогам отчетного периода исчисляется по следующей формуле:

$$C = B_{\text{итог}} * C_6$$

7.6. Итоговая сумма баллов рассчитывается следующим образом:

- если сотрудник по эффективному контракту не принимал на себя заранее обязательств по выполнению ключевых показателей эффективности (нет плановых ключевых показателей эффективности), то итоговая сумма баллов рассчитывается без применения повышающего коэффициента:

$$B_{\text{итог}} = B_{\text{факт}} ;$$

- если все принятые по эффективному контракту ключевые показатели эффективности не достигнуты, итоговые баллы начисляются без применения корректирующего коэффициента:

$$B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}} < B_{\text{кпэ}}^{\text{план}} , \quad \text{то } B_{\text{итог}} = B_{\text{факт}} ;$$

- если плановые ключевые показатели эффективного контракта выполнены или перевыполнены, то итоговые баллы рассчитываются по следующей формуле:

$$B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}} \geq B_{\text{кпэ}}^{\text{план}} , \quad \text{то } B_{\text{итог}} = B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}} * K + (B_{\text{факт}} - B_{\text{кпэ}}^{\text{факт}}) ;$$

где:

С - размер ежемесячной стимулирующей выплаты;

Б_{итог} – расчетная сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период для исчисления размера ежемесячной стимулирующей выплаты;

Б_{факт} – общая сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период (до применения повышающего коэффициента);

Б_{КПЭ}^{план} – сумма баллов за плановые значения ключевых показателей эффективности НПП;

Б_{КПЭ}^{факт} – сумма баллов за достижение запланированных в эффективном контракте ключевых показателей эффективности НПП;

К – повышающий коэффициент, $K > 1$;

Ц_б – стоимость одного балла.

7.7. Стоимость 1 балла за показатели эффективности деятельности работника и размер повышающего коэффициента устанавливаются ежегодно приказами ректора.

7.8. Стимулирующие выплаты за достижения показателей оценки эффективности деятельности устанавливаются приказом ректора. Основанием для приказа ректора является окончательная выгрузка с итоговыми баллами с учетом повышающего коэффициента.

7.9. Ежемесячная стимулирующая выплата, устанавливаемая по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначается с 01 марта года, следующего за отчетным, и выплачивается до 01 марта следующего календарного года в установленные Университетом сроки выплаты заработной платы пропорционально отработанному времени.

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

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

7.12. Работнику в период отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком стимулирующие выплаты по эффективному контракту не выплачиваются, при этом право на получение продолжается по заявлению работника после выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе на неполный рабочий день в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком. Сроки установления стимулирующих выплат по каждому заявлению рассматриваются апелляционной комиссией.

8. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

8.1. В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также

переводу на должность НПР предшествуют избрание по конкурсу и выборы на замещение соответствующей должности.

8.2. Подача документов на участие в конкурсе и выборах означает согласие претендентов на должность заключить эффективный контракт на предлагаемых настоящим Положением условиях в случае прохождения конкурсного отбора и выборов по основному месту работы.

8.3. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (с вновь поступающими на работу) и/или дополнительного соглашения к трудовому договору/эффективному контракту (с состоящими в трудовых отношениях преподавателями при избрании на новый срок), где должны быть указаны трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, условия оплаты труда, компенсационных выплат, тарифной ставки, условия выплат стимулирующих доплат при достижении показателей, в приложениях – плановые показатели эффективности и их значения согласно приложениям к настоящему Положению на планируемый календарный год.

8.4. Приложения к соглашению к трудовому договору с плановыми значениями показателей эффективности деятельности сотрудника, включая КПЭ сотрудника, согласуются руководителем вышестоящего уровня в следующем порядке:

приложение НПР и ПР – заведующим кафедрой/лабораторией/директором центра/начальником отдела/отделения/руководителем образовательной программы, деканом факультета/директором института;

приложение заведующего кафедрой/руководителя образовательной программы/директора центра/начальника отдела/отделения - деканом факультета/директором института/директором филиала;

приложение декана факультета /директора института/ директора филиала – проректором по учебно-методической работе, проректором по научной и инновационной деятельности, проректором по стратегическому развитию и работе с филиалами.

8.5. Показатели эффективности деятельности сотрудника и их значения устанавливаются на каждый плановый календарный год действия эффективного контракта путем отражения в приложении к эффективному контракту (приложение 5) и заключения дополнительного соглашения после утверждения КПЭ. Порядок распределения и принятия обязательств по выполнению плановых показателей эффективного контракта с НПР и ПР осуществляется в соответствии с п. 6.3. настоящего положения по утвержденному приказом ректора графику.

8.6. Перевод сотрудника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, на которую не распространяется действие настоящего положения по п. 1.3, является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

9. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение

9.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

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

9.3. Изменения оформляются на отдельном листе. Форма изменений приведена в приложении 7.

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

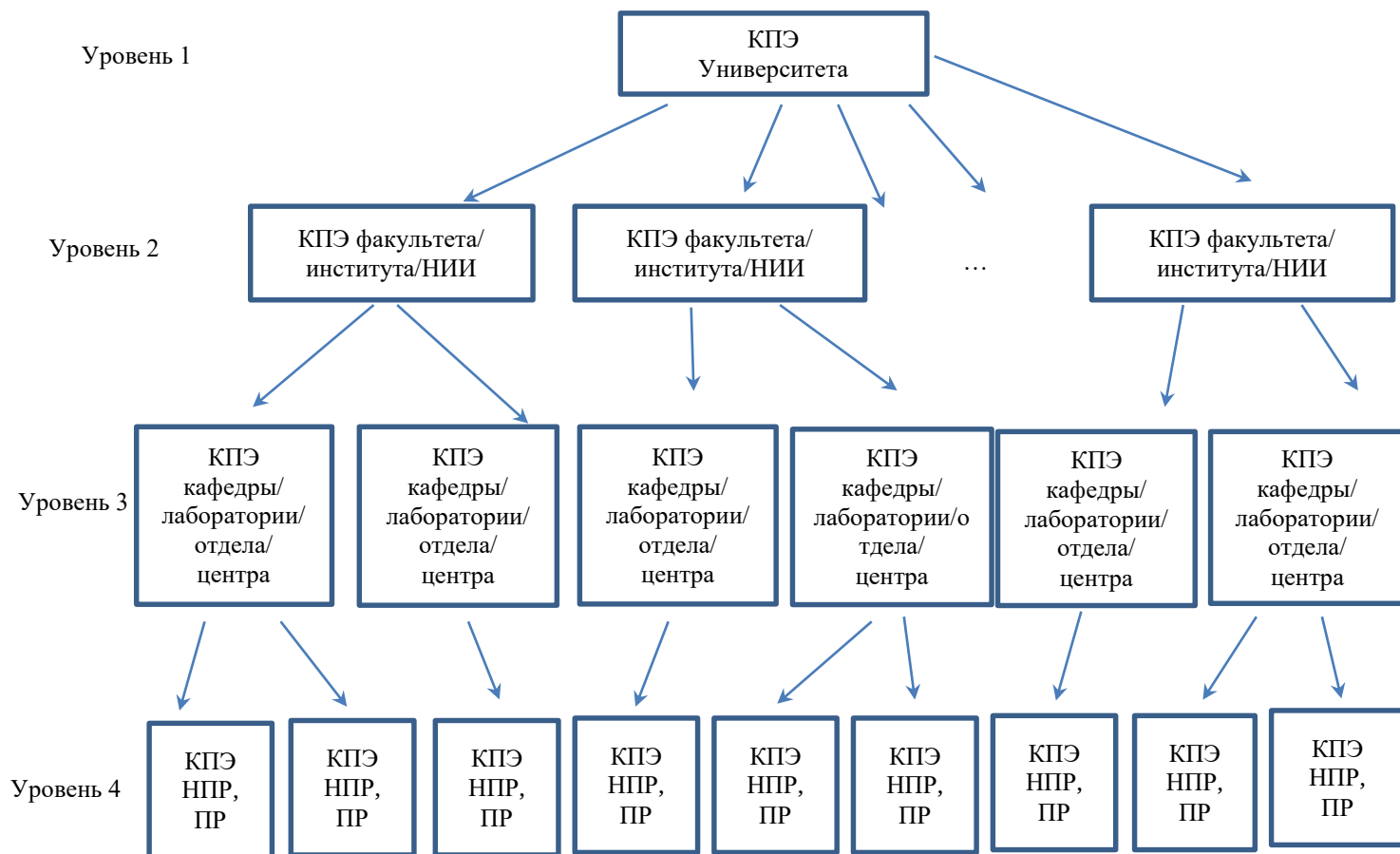
10. Контроль над выполнением требований настоящего Положения

10.1. Контроль над выполнением требований настоящего положения осуществляет первый проректор по экономике.

11. Ответственность за настоящее Положение

11.1. Ответственность за разработку, регистрацию, хранение, изъятие и уничтожение настоящего Положения несет Управление по работе с персоналом и кадровой политике.

Структура ключевых показателей эффективности научно-образовательной деятельности Университета



**Показатели эффективности деятельности
декана факультета/директора института/директора
филиала/директора колледжа**

№	Показатели	Подразделение, ответственное за планирование, учет и контроль
1	Средний балл студентов, принятых по результатам единого государственного экзамена на первый курс обучения по программам бакалавриата и специалитета. Средний балл аттестата ¹ (для СПО)	ЦПК
2	Доля НПР факультета/института, имеющих ученую степень (%)	УРПиКП
3	Доля молодых ученых, имеющих ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или доктора наук в возрасте до 40 лет (%)	УРПиКП
4	Доходы учебного подразделения от приносящей доход деятельности (тыс. руб.)	ФЭУ
5	Доля выпускников очной формы обучения трудоустроенных по специальности не позднее одного года после выпуска (без учета призванных на военную службу, продолжающих обучение и находящихся в отпуске по беременности/ по уходу за ребенком) (%)	ЦРК
6	Объем средств, поступивших от выполнения НИОКР и НТУ	ДНИ
7	Количество публикаций, опубликованных в изданиях, индексируемых в БД Web of Science / Scopus	ДНИ
8	Доля студентов, состоящих в органах студенческого самоуправления, спортивных клубов, культурно-творческих и патриотических объединениях, не менее 80%	УСР
9	Доля студентов, изъявивших желание пройти конкурсный отбор из числа потенциальных кандидатов для обучения по программам военной подготовки сержантов и солдат запаса в военном учебном центре, не менее 80%	ВУЦ

¹ для директора колледжа

**Показатели эффективности деятельности
заведующего кафедрой/заведующего отделением ИЕН/
руководителя образовательной программы ИП/ преподавателей в
статусе заведующих кафедр КИТ, ЮК**

№	Показатели	Подразделение, ответственное за планирование, учет и контроль
1	Доля выпускников очной формы обучения трудоустроенных по специальности не позднее одного года после выпуска (без учета призванных на военную службу, продолжающих обучение и находящихся в отпуске по беременности/ по уходу за ребенком) (%)	ЦРК
2	Доля НПР кафедры/отделения, имеющих ученую степень (%)	УРПиКП
3	Доля молодых ученых, имеющих ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или доктора наук в возрасте до 40 лет (%)	УРПиКП
4	Сохранность контингента (%)	ДОКО
5	Объем средств, поступивших от выполнения НИОКР и НТУ	ДНИ
6	Количество публикаций, опубликованных в изданиях, индексируемых в БД Web of Science / Scopus	ДНИ
7	Доля студентов, состоящих в органах студенческого самоуправления, спортивных клубов, культурно-творческих и патриотических объединениях, не менее 80%	УСР

**Показатели эффективности деятельности
руководителя научного подразделения**

№	Показатели	Подразделение, ответственное за планирование, учет и контроль
1	Доля НПР, имеющих ученую степень (%)	УРПиКП
2	Доля молодых ученых, имеющих ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или доктора наук в возрасте до 40 лет (%)	УРПиКП
3	Доходы научного подразделения от приносящей доход деятельности (тыс. руб.)	ФЭУ
4	Объем средств, поступивших от выполнения НИОКР и НТУ	ДНИ

5	Количество публикаций, опубликованных в изданиях, индексируемых в БД Web of Science / Scopus	ДНИ
6	Участие научных сотрудников подразделения в реализации ОПОП (Средняя учебная нагрузка НС подразделения без оформления внутреннего совместительства в должности ППС, в часах/на 1 НР)	ДОКО

**Показатели эффективности деятельности НПР, за которые
устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты**

	Наименование показателя	Размер единовременной стимулирующей выплаты
1	Распространение профессионального мастерства научно-педагогическим работником в рамках мероприятий по линии ДОКО	до 20 000 руб. на каждого НПР
2	Участие в качестве председателя или члена рабочей группы/ экспертной комиссии внутриуниверситетских мероприятий, направленных на выполнение задач образовательной политики СВФУ	по смете ДОКО
3	Участие в отборочной комиссии УЧП СВФУ	Пропорционально отработанному периоду за приемную кампанию
	в качестве ответственного секретаря	40 000 руб.
	в качестве заместителя ответственного секретаря	30 000 руб.
4	Подготовка научных кадров высшей квалификации:	
4.1	Защита кандидатской диссертации (PhD) с получением подтверждения (для НПР, на которых не распространяются нормы действующего Положения о назначении единовременных вознаграждений научно-педагогическим работникам СВФУ за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук в срок)	
	- сотруднику СВФУ, защитившему кандидатскую диссертацию (PhD)	75 000 руб.
	- сотруднику СВФУ за научное руководство кандидатской диссертацией сотрудника по основному месту работы в СВФУ	50 000 руб.
4.2	Работа в составе диссертационного совета СВФУ (за каждое заседание по защите диссертации)	
	- в качестве председателя заседания	12 000 руб.

	диссертационного совета	
	- в качестве ученого секретаря диссертационного совета	8 000 руб.
	- в качестве члена диссертационного совета с экспертизой диссертации	2 000 руб.
	- в качестве члена диссертационного совета без экспертизы диссертации	1 000 руб.
5	Привлечение финансирования от заключения лицензионных договоров о передаче права использования РИД или об отчуждении исключительного права на РИД с предприятиями реального сектора экономики (инициатору лицензионного договора)	в сумме 10% от поступивших на счет СВФУ средств
6	Результативное участие обучающихся в научных конкурсах и конференциях Минобрнауки России очного формата за пределами РС(Я) (научному руководителю в соответствии с перечнем, утвержденным распоряжением проректора по научной и инновационной деятельности):	
	- 1 место	30 000 руб.
	- 2 место	20 000 руб.
	- 3 место	10 000 руб.
7	Результативное участие обучающихся в федеральных конкурсах молодежной политики и воспитательной деятельности Росмолодежи, АНО «Россия - страна возможностей», Минобрнауки России, Российского союза молодежи (в соответствии с утвержденным распоряжением проректора по ВР и МП перечнем):	
	- победитель	20 000 руб.
	- призер/номинант	15 000 руб.
8	Организация массового физкультурно-спортивного мероприятия с охватом не менее 1000 чел. (В соответствии утвержденным единым годовым календарным планом физкультурно-спортивных мероприятий СВФУ)	50 000 руб. на всех организаторов одного мероприятия

**Показатели эффективности деятельности НПР,
за которые устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты**

I. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы
1.	Составление и апробация Банка тестовых заданий для системы онлайн тестирования СВФУ по дисциплине/компетенции. Перечень дисциплин/компетенций ежегодно утверждается УМС СВФУ	0,25 баллов (за 1 тестовое задание) с учетом количества авторов (не более 25 баллов на 1 дисциплину); по компетенции(ям) 1 балл (за 1 тестовое задание) с учетом количества авторов (не более 100 баллов на 1 БТЗ) при наличии не менее 2 внешних рецензий представителей работодателей для компетенций ОПК и ПК	Справка ДОКО
2.	Публикация учебного пособия (не менее 5 п.л.)/ учебника (не менее 10 п.л.) с аффилиацией СВФУ для образовательных организаций СПО и ВО, рекомендованного Учебно-методическим советом СВФУ/ Учебно-методическим советом филиала СВФУ (включая электронные издания, имеющие свидетельство о регистрации и вошедшие в электронную библиотечную систему – ЭБ СВФУ), изданного не за счет средств СВФУ до 1 ноября текущего года и используемого в учебном процессе	Учитывается только издание нового учебника / учебного пособия, либо издание измененного и доработанного учебника / учебного пособия. Распределение баллов в соответствии с личным вкладом (доли) каждого автора: 300 баллов за учебник с ISBN / 150 баллов за учебное пособие с ISBN на всех авторов	Копии обложки, титульного листа, оборота титульного листа с ISBN, последнего листа с выходными данными; для электронных изданий – копии титула, оборота титула с выходными данными диска, копия регистрационного свидетельства справка НБ СВФУ; справка «Антиплагиат СВФУ» с оригинальностью (не менее 60%) с НБ СВФУ; ссылка на РПД, размещенного на официальном сайте СВФУ в разделе «Образование», в список литературы которой вошло издание

3.	Подготовка (консультации/ обучение) студентов к участию в независимой оценке качества подготовки обучающихся по дисциплине, программе в одном из следующих мероприятий: – независимая оценка качества подготовки обучающихся (Рособрнадзор) по дисциплине, компетенции; – федеральный интернет-экзамен для выпускников бакалавриата (ФИЭБ) по направлению подготовки/ специальности); – независимая оценка квалификаций.	200 баллов на всех преподавателей, осуществлявших подготовку к испытанию, за успешное участие* 50% и более обучающихся 100 баллов на всех преподавателей, осуществлявших подготовку, за успешное участие* от 10% до 50% обучающихся *успешное участие: НОКО – 55% процентов обучающихся выполнивших не менее 70 % заданий; ФИЭБ – наличие сертификата по направлению, специальности; НОК – получение сертификата обучающимся	Справка ДОКО для НОКО и ФИЭБ; Справка Центра развития квалификаций (проектный офис) для НОК
4.	Руководство ВКР: – в формате «Стартап как диплом»; – имеющей внедрение и выполненной по теме, предложенной организацией / предприятием / органом власти	250 баллов на одну команду обучающихся (финалистов проектно-образовательного интенсива «Техностарт» СВФУ и акселератора «24 шага» СВФУ, резидентов Центра технологического предпринимательства OREN СВФУ), выполнивших ВКР в формате «Стартап как диплом». 20 баллов за 1 работу, выполненную обучающимся/группой обучающихся, по теме, предложенной организацией / предприятием / органом власти и имеющее внедрение, но не более 100 баллов в год.	Приказ о назначении руководителем ВКР. Справка ДОКО для ВКР в формате «Стартап как диплом». Заявка/задание от организации / предприятия / органа власти. Справка о внедрении результатов ВКР
5.	Участие в качестве наставника студенческой команды и/или организатора студенческого акселератора / проектно-образовательного интенсива/проектной	20 баллов за каждое мероприятие, но не более 100 баллов в год	Копия приказа об организации и проведении мероприятия; ссылка на интернет-страницу университета, СМИ или сайта мероприятия с

	сессии по разработке новых продуктов		информацией о мероприятии
6.	Организация и проведение мероприятия республиканского / межрегионального / всероссийского / международного уровней при участии не менее 50 студентов из разных образовательных организаций: – студенческой олимпиады, – конкурса студенческих проектов.	15 баллов за каждое мероприятие, но не более 60 баллов в сумме за год	Справка ДОКО; копия приказа об организации и проведении олимпиады / конкурса (приказом должен быть утвержден оргкомитет); ссылка на интернет-страницу университета, СМИ или сайта мероприятия с информацией о мероприятии
7.	Руководство студентом/студенческой командой победителем, призером в олимпиадах, конкурсах проектов, хакатонах, чемпионатах «Профессионалы», высоких технологий, «Абилимпикс» республиканского / межрегионального / всероссийского / международного уровней, организаторами которых являются государственные образовательные организации, федеральные или региональные органы власти, корпорации, ведущие предприятия / компании.	Учитывается достижение студента/команды в мероприятии наивысшего уровня: 40 баллов делятся на всех руководителей студентом/студенческой командой, но не более 200 баллов в год	Список приоритетных мероприятий ежегодно утверждается УМС СВФУ Копии диплома, грамоты, сертификата, благодарственного письма организаторов
8.	Привлечение обучающихся к реализации проектов и программ, в том числе социальных, направленных на профессиональное развитие.	10 баллов за студента, но не более 150 баллов в сумме за год. Не учитываются студенты, оформившие проект как ВКР (п.4).	Приказ о закреплении преподавателя в качестве наставника; ссылка на интернет-страницу университета, СМИ или сайта организации/предприятия/органа власти с информацией о

	Перечень проектов и программ ежегодно утверждается УМС СВФУ		работе над проектом с указанием имени НПП и/или студента
--	---	--	--

II. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№	Показатель	Балл	Уточнение показателя	Примечание
1	Публикация научной статьи			
1.1	В БД Web of Science/Scopus и RSCI		Публикация не за счет средств СВФУ, без дублирования, с аффилиацией СВФУ. Должна быть представлена ссылка на статью или профиль автора в одной из следующих БД: Web of Science - на сайте webofscience.com, Scopus - на сайте scopus.com, RSCI - на сайте elibrary.ru, идентификатор в соответствующей БД: EID - в Scopus, WOS ID - в Web of Science, eLIBRARY ID - в RSCI Квартиль определяется по: Web of Science – по импакт-фактору (Journal Impact Factor) на сайте webofscience.com, Scopus – по SJR (на сайте scimagojr.com).	Баллы делятся между всеми авторами
	- издание 1 квартиля	800		
	- издание 2 квартиля	500		
	- издание 3-4 квартиля	250		
	- издание без квартиля / RSCI / тип публикации, review, letter, note, proceeding paper, conference paper	100		
	- издание 1 квартиля (журналы Nature, Science)	300 баллов на автора-сотрудника СВФУ		
1.2	В научных журналах из перечня ВАК		Ссылка на статью в Elibrary / ссылка на перечень журналов ВАК	Баллы делятся между всеми авторами (не более 300 баллов на сотрудника за отчетный период).
	- категория К1	100		
	- категории К2, К3	90		
1.3	В научных изданиях СВФУ, за исключением журналов, соответствующих условиям п. 1.1	100	Ссылка на статью в Elibrary	Баллы делятся между всеми авторами
2	Рецензирование статей для научных журналов СВФУ	20	Справка от редакции научных журналов СВФУ	Не более 200 баллов на 1 НПП за

				отчетный период
3	Проведение научно-исследовательской работы (НИР) и оказание научно-технических услуг (НТУ) в СВФУ			
3.1	Привлечение финансирования на проведение научно-исследовательской работы (НИР) и оказание научно-технических услуг (НТУ) в СВФУ	Количество баллов вычисляется по формуле $10 * \sqrt{C}$, где C – число, равное сумме финансирования в тыс. руб. (сумма в рублях деленная на 1000). Для хоздоговорных работ с предприятиями реального сектора экономики, ведущих свою деятельность на территории РС(Я), применяется формула $12 * \sqrt{C}$	Профинансированная заявка на научный грант / хоздоговор / гос. контракт на выполнение НИР, оказание НТУ, средства которого поступили на расчетный счет СВФУ. - Необходимо представить соглашение или договор, по которому денежные средства поступили в СВФУ, со всеми приложениями. - Учитываются НИР и НТУ, средства по которым поступили за отчетный год; - Не учитываются гранты на образовательную деятельность. - Проведенные НИР и НТУ должны соответствовать требованиям действующего Положения о НД в СВФУ	Баллы делятся на исполнителей и руководителей проекта по решению руководителя проекта на основании оценки вклада в системе ОАСИС.
3.2	Привлечение студентов и аспирантов (обучающихся) в финансируемые НИР и НТУ	+ 20 б. за обучающегося	Один из следующих документов о трудовых отношениях с обучающимся: * копия договора ГПХ * справка из отдела кадров о периоде работы обучающегося в СВФУ и доле занимаемой ставки.	Баллы за делятся между научными руководителями обучающегося. Не более 100

				баллов на 1 НПР за отчетный период
4	Служебные результаты интеллектуальной деятельности, имеющие государственную регистрацию и (или) правовую охрану в РФ или за рубежом (делится равномерно на число соавторов – НПР СВФУ)			Баллы за делятся между авторами РИД
4.1	а) патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	200	Копия свидетельства о регистрации патента на СВФУ	
4.2	в) свидетельства о гос. регистрации базы данных, программы для ЭВМ	100	Копия свидетельства о регистрации РИД на СВФУ	
5.	Участие в составе экспертной комиссии научно-технических мероприятий	10	Копия сертификата эксперта с указанием статуса участия «Эксперт» или иного документа, подтверждающего участие в качестве эксперта	Не более 100 баллов на 1 НПР за отчетный период

III. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

№	Показатель	Балл	Уточнение показателя
1	Участие и результативность в грантовых конкурсах поддержки социальных инициатив, направленных на развитие государственной молодежной политики РФ. Учитывается работа над проектом в грантовом конкурсе из перечня приоритетных согласно распоряжению проректора по внеучебной работе и молодежной политике, отвечающим одному из следующих условий: - проект реализуется на территории университета, - целевой аудиторией проекта являются студенты или сотрудники университета		

1.1	Руководитель проектной команды – участие в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного/федерального уровня (учитываются заявки, принятые на экспертную оценку)	20	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий руководство командой проекта; – скриншоты страницы с электронного ресурса грантового конкурса, подтверждающие участие в конкурсе
	– победа в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного уровня	100	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий руководство командой проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ)
	– победа в грантовом конкурсе федерального уровня	200	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий руководство командой проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ)
1.2	Член проектной команды – участие в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного/федерального уровня (учитываются заявки, принятые на экспертную оценку)	15	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий членство в команде проекта; – скриншоты страницы с электронного ресурса грантового конкурса, подтверждающие участие в конкурсе – при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65; – 4 участника в 1 команде: коэффициент - 0,5
	– победа в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного уровня	80	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий членство в команде проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ)

			– при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65; – 4 участника в 1 команде: коэффициент - 0,5
	– победа в грантовом конкурсе федерального уровня	170	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий членство в команде проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ) – при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65; – 4 участника в 1 команде: коэффициент - 0,5
1.3	Наставник проектной команды – участие в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного/федерального уровня (учитываются заявки, принятые на экспертную оценку)	15	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий наставничество командой проекта; – скриншоты страницы с электронного ресурса грантового конкурса, подтверждающие участие в конкурсе – при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65
	– победа в грантовом конкурсе муниципального/регионального/окружного уровня	70	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий наставничество командой проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ)

			– при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65
	– победа в грантовом конкурсе федерального уровня	100	– Справка УСР; – скриншот страницы с электронного ресурса, подтверждающий наставничество командой проекта; – документ, подтверждающий победу в грантовом конкурсе (приказ) – при участии от 2 до 4 сотрудников в 1 команде итоговые баллы формируются с применением коэффициента: – 2 участника в 1 команде: коэффициент - 0,8; – 3 участника в 1 команде: коэффициент - 0,65

Бланк приложения к эффективному контракту

Приложение № _____ к Соглашению к трудовому договору № _____ от _____
20 ____ г. (эффективному контракту)

ФИО, должность преподавателя/научного работника/педагогического работника

Кафедра, отделение, факультет, институт/центр, отдел, лаборатория, НИИ

№	Плановые показатели эффективности (обязательства)	20 г.	Подтверждающие документы
		Кол-во, ед.	
Ключевые показатели эффективности			
1.	Образовательная деятельность		
			размещение в ОАСИС
2.	Научно-исследовательская деятельность		
			размещение в ОАСИС
3	Воспитательная работа и молодежная политика		
			размещение в ОАСИС
	Итого:		

Работник

подпись

ФИО

Руководитель 3 уровня

подпись

ФИО

Руководитель 2 уровня

подпись

ФИО

Лист ознакомления

(наименование документа для ознакомления)

(наименование структурного подразделения)

[illegible]

Лист регистрации изменений

[illegible]

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 0a2379826631671d0a55cef8c839439d14ad4598
Владелец **Николаев Анатолий Николаевич**
Действителен с 07.07.2025 по 30.09.2026