

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М.Ф. Решетнева»**

РЕШЕНИЕ

26.12.2018

N 1

г. Красноярск

Ученого совета СибГУ им. М.Ф. Решетнева
«Об оценке эффективности деятельности
и стимулировании труда профессорско-преподавательского состава»

Заслушав и обсудив сообщение первого проректора Курешова В.А., Ученый совет отмечает, что в университете действует практика стимулирования деятельности профессорско-преподавательского состава на основе эффективного контракта, предусматривающая стимулирующие выплаты работникам в зависимости от результатов и качества выполнения работ. Вместе с тем существующая система требует совершенствования, поскольку применяемые для оценки показатели эффективности не в полной мере соответствуют приоритетам развития университета, а принятая система баллов содержит определенные диспропорции в оценке вклада и установлении стимулирующих выплат за отдельные виды работы различных категорий работников.

Кроме того применяемое в дополнение к эффективному контракту ежемесячное стимулирование также нуждается в более четкой регламентации в целях повышения объективности в оценке текущей и оперативной работы при назначении стимулирующих выплат и премий по итогам работы за месяц.

С целью совершенствования системы стимулирования профессорско-преподавательского состава и повышения эффективности на приоритетных для университета направлениях работы Ученый совет

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из числа административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта» (Положение) (Приложение 1).
2. Ректорату ввести в действие указанное Положение с 01.01.2019.
3. Рекомендовать ректорату:
 - при назначении ежемесячных и ежеквартальных стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу по итогам текущей работы, руководствоваться показателями и критериями оценки эффективности исполнения текущих планов (Приложение 2);
 - ввести в действие предлагаемую систему оценки эффективности текущей работы и назначения стимулирующих выплат нормативным актом с 01.04.2019.
4. Учитывая важность обеспечения сохранности обучающегося контингента как ключевого показателя эффективности деятельности университета ректорату предусмотреть разработку специальных мер поддержки института кураторов и введения с 01.01.2019 целевого стимулирования этой деятельности.
5. Проректору по развитию Назирову Р.А. в целях автоматизации процесса сбора и обработки данных для назначения стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта и для оперативного стимулирования в рамках ежемесячного премирования организовать в срок до 01.04.2019 разработку модуля сбора и учета показателей критериев оценки деятельности профессорско-преподавательского состава в АСУ вузом «Паллада».

6. Директорам институтов, деканам факультетов и заведующим кафедрами провести разъяснительную работу с профессорско-преподавательским составом по пунктам утвержденного Положения для стимулирования в рамках эффективного контракта, а также принятых показателей и критериев оценки эффективности исполнения текущих планов при ежемесячном премировании.

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь



Э.Ш. Акбулатов

А.Е. Гончаров

Положение
«Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда
профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из числа
административно-управленческого персонала
СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из числа административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта» (далее – Положение) определяет порядок оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из числа административно-управленческого персонала (далее – работники) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева» (далее – Университет) и его филиалов, устанавливает показатели и критерии этой оценки и порядок расчетов стимулирующих выплат по эффективному контракту для достижения целей развития Университета, развития его кадрового потенциала.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р);
- Программой развития Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (далее – Программа развития);
- Коллективным договором Университета;
- Уставом Университета.

1.3. Все существующие в Университете системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте. Работнику могут назначаться и выплачиваться стимулирующие выплаты в соответствии с другими локальными актами Университета.

2. Оформление трудовых отношений в рамках эффективного контракта

2.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, который предусматривает конкретизацию трудовых обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работником трудовых обязанностей.

2.2. Эффективный контракт нацелен на стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при приеме на работу.

2.4. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с Университетом, в рамках перехода на эффективный контракт, заключаются дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора в соответствии с действующим законодательством с соблюдением требований статей 72, 74 ТК РФ.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с работниками Университета, замещающими должности из числа:

2.5.1. Профессорско-преподавательского состава (далее – ППС):

- директор института;
- декан факультета – по результатам выборов;
- заведующие кафедрой – по результатам выборов;
- профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент – по результатам избрания по конкурсу;

2.5.2. Административно-управленческого персонала (далее АУП):

- заместители директора института по учебной и учебно-методической работе.

2.6. В рамках эффективного контракта гарантированная часть оплаты труда ППС и АУП (п.2.5.2) состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием и выплачиваемого за выполнение индивидуальных планов работ, содержание которых регламентируется объемом учебной нагрузки и нормами времени (для АУП – должностной инструкцией), и стимулирующих выплат, назначаемых и выплачиваемых в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок оценки эффективности деятельности работников

3.1. Оценка эффективности деятельности работников (далее – оценка эффективности) из числа ППС, производится на основании заполненной работником анкеты и подтверждения факта и оценки качества выполнения работы по показателям эффективности деятельности (приложение №1-3 к настоящему Положению). Бланк и сроки заполнения анкеты утверждаются ежегодно приказом ректора.

3.2. Достижение работником из числа ППС минимального значения оценки эффективности, служит основанием для назначения стимулирующих выплат на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением:

№п/п	Должность ППС	Минимальное значение оценки эффективности (баллы)
1	Директор института (декан факультета)	120
2	Директор института (декан факультета), в состав которого не входят кафедры	50
3	Заведующий кафедрой	100
4	Профессор	80
5	Доцент	50
5	Старший преподаватель	30
6	Ассистент, преподаватель	20

3.3. Эффективность деятельности работников из числа АУП (п. 2.5.2) определяется на основании работы института. Оценка эффективности работы института определяется по результатам оценки эффективности деятельности директора института.

3.4. Отчетным периодом для оценки эффективности является прошедший календарный год.

3.5. Для организации работы по оценке эффективности и определения стимулирующих выплат, приказом по Университету (далее – приказ) назначается Комиссия по оценке эффективности деятельности (далее Комиссия).

3.6. Для сбора сведений, необходимых для оценки эффективности, ежегодно до 1 ноября приказом устанавливаются:

- должностные лица, ответственные за сбор и осуществляющие контроль за достоверностью представляемой информации;
- форма предоставляемых сведений (бланк анкеты);
- уточненные условия получения выплаты;
- перечень документов, необходимых для подтверждения выполнения показателей;
- сроки сбора сведений.

3.7. Ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных несут работник, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института.

3.8. Оценка эффективности производится только за выполнение показателей, связанных с деятельностью Университета.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроков выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты работникам в рамках эффективного контракта назначаются приказом на один календарный год, следующий за

отчетным, и выплачиваются ежемесячно в размере, определяемом в соответствии с п. 4.7. настоящего Положения пропорционально отработанному времени.

4.2. Стимулирующие выплаты назначаются работникам из числа ППС, выполнившим утвержденный индивидуальный план работы преподавателя, не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года и достигшим не менее минимального значения оценки эффективности, установленного п.3.2. настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам из числа АУП (п.2.5.2.), устанавливаются из расчета 50% от количества баллов, набранных директором института по результатам оценки эффективности.

4.4. Для оценки эффективности деятельности преподавателей кафедр по видам деятельности, не учтенным в утвержденных показателях оценки эффективности, заведующему кафедрой выделяется фонд баллов из расчета 15 баллов на ставку (без учета ставки заведующего кафедрой). Количество баллов, добавляемое заведующим кафедрой, не может превышать $\frac{1}{2}$ суммы баллов, набранной преподавателем по всем показателям.

4.5. Для оценки эффективности деятельности преподавателей институтов по видам деятельности, не учтенным в утвержденных показателях оценки эффективности, директору института выделяется фонд баллов из расчета 50 баллов на одну кафедру. Количество баллов, добавляемое директором (деканом), не может превышать $\frac{1}{2}$ суммы баллов, набранной преподавателем по всем показателям.

4.6. Для оценки эффективности деятельности преподавателей университета по видам деятельности, не учтенным в утвержденных показателях оценки эффективности, формируется ректорский фонд в объеме 1500 баллов.

4.7. Размер стимулирующей выплаты работникам определяется как произведение стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником по результатам оценки качества выполнения работы по показателям эффективности деятельности, и утверждается решением Комиссии.

4.8. Стоимость одного балла и общий размер фонда стимулирующих выплат, выделяемого на выплаты в рамках настоящего Положения, определяется ректором по представлению Управления экономики, финансов и бухгалтерского учета (далее – УЭФБУ) исходя из финансовых возможностей Университета.

4.9. Расчет размера стимулирующих выплат работником по результатам оценки эффективности и подготовку проекта приказа на установление данных выплат производит УЭФБУ на основании протокола заседания Комиссии.

4.10. В случае изменения статуса работника в течение периода действия стимулирующих выплат (п. 4.1.) без расторжения трудовых отношений с университетом, например, при переходе с должности доцента на должность заведующего кафедрой (зам. директора по учебной работе) или с должности профессора на должность директора института и тому подобное, стимулирующие выплаты работнику сохраняются в полном объеме.

4.11. Стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, прекращаются в случае и со дня расторжения трудовых отношений с Университетом.

5. Заключительные положения

5.1. Оценка эффективности деятельности работников по настоящему Положению осуществляется, начиная с результатов оценки за 2019 год. Стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта производятся с 01.01.2020. Периодом оценки за соответствующий год является период с 1 января по 31 декабря отчетного года.

5.2. При совершенствовании системы оценки эффективности деятельности работников, в том числе в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, Программы развития, в настоящее Положение могут вноситься изменения.

5.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта могут быть приостановлены, отменены либо пересмотрены их размеры на основании совместного решения заседания ректората и профсоюзного комитета.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, замещающих должности: профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, директора института, декана факультета, заместителя директора по учебной работе, заведующего кафедрой

Вид деятельности	Показатель эффективности	Баллы
1. Подготовка кадров высшей квалификации	1.1. Защита докторской диссертации	400
	1.2. Защита кандидатской диссертации	250
	1.3. Консультант защитившегося соискателя ученой степени доктора наук	200 за 1 защиту
	1.4. Руководитель защитившегося соискателя ученой степени кандидата наук	100 за 1 защиту
	1.5. Работа в диссертационном совете на базе университета или в объединенных советах с участием университета (за каждый совет): - председатель совета; - заместитель председателя; - ученый секретарь; - член совета (надбавка между членами совета распределяется председателем из фонда объемом 5 x N, где N – число рядовых членов совета, являющихся работниками университета).	25 25 25 по служебной записке председателя совета
2. Публикации	2.1. Издание монографии за последние 3 года. Объем не менее 10 п.л. - СибГУ им. М.Ф. Решетнева правообладатель, наличие шифра ISBN; - в ведущих научных изданиях (в том числе за рубежом).	На коллектив 10 за 1 п.л. 15 за 1 п.л.
	2.2. Публикация в журнале из перечня ВАК	15 за 1 п.
	2.3. Публикация в издании, индексируемом в Web of Science: – журналы 1 квартиля – журналы 2 квартиля – журналы 3 квартиля – журналы 4 квартиля – статьи на конференциях 1-2 уровня – статьи на конференциях 3-4 уровня – прочие публикации	На коллектив 150 за 1 п. 130 за 1 п. 90 за 1 п. 50 за 1 п. 150 за 1 п. 50 за 1 п. 30 за 1 п.
	2.4. Публикация в издании, индексируемом в Scopus: – журналы 1 квартиля – журналы 2 квартиля – журналы 3 квартиля – журналы 4 квартиля – статьи на конференциях 1-2 уровня – статьи на конференциях 3-4 уровня – прочие публикации	На коллектив 120 за 1 п. 90 за 1 п. 60 за 1 п. 40 за 1 п. 120 за 1 п. 40 за 1 п. 20 за 1 п.
	2.5. Публикации в издании индексируемом в РИНЦ	На коллектив 3 за 1 п., но не более 30

	2.6. Публикации в издании, имеющем гриф секретности	На коллектив 15 за 1 п.
	2.7. Патент на изобретение	На коллектив 20 за 1 п.
	2.8. Патент на полезную модель, свидетельство о регистрации программы	На коллектив 10 за 1 п.
	2.9. Заключение договора на привлечение средств по лицензионным соглашениям на право пользования интеллектуальной собственностью	100 за 1 договор на коллектив
3. Руководство НИР и НИОКР	3.1. Руководство бюджетной НИР, работой по хозяйственному договору, научным проектом, программой, грантом (в том числе международными). Учитываются средства, потраченные со счета СибГУ на оплату труда исполнителей (с начислениями). Технический и естественнонаучный профили – до 100 тыс. руб.; – свыше 100 до 500 тыс. руб.; – свыше 500 тыс. руб. Социально-гуманитарный и экономический профили - от 50 до 100 тыс. руб.; - свыше 100 до 250 тыс. руб. - свыше 250 тыс. рублей	8 8 + 10 за каждые последующие 100 тыс. рублей 48 + 12 за каждые дополнительные 150 тыс. руб. 15 15 + 10 за каждые последующие 50 тыс. руб. 45 + 15 каждые последующие 50 тыс. руб.
	3.2. Количество подготовленных заявок на гранты и конкурсы, прошедших через грантовый центр: российских зарубежных	20 за заявку 40 за заявку
	3.3. Руководство НИР и НИОКР студентов, их подготовка к выступлению на научных конференциях и конкурсах (без соавторства с преподавателями) - зарубежных - международных - всероссийских и региональных - внутриуниверситетских	за доклад 15 8 за 1 студента 4 2
	3.4. Рецензирование статей для журналов: «Сибирский журнал науки и технологий» и «Хвойные бореальной зоны»	10 за 1 рецензию

	3.5. Руководство НИР студентов, аспирантов получивших призовые места на научных конференциях и конкурсах: – I уровня; – II уровня; – III уровня	12 за место 7 за место 5 за место
4. Учебно-методическая работа	4.1. Учебник с рецензией уполномоченной Минобрнауки РФ организации за последние 5 лет	100 на коллектив
	4.2. Учебное пособие, методическое указание на иностранном языке	40 на коллектив
	4.3. Учебное пособие	20 на коллектив
	4.4. Методическое указание	4 за 1 п.л. на коллектив (не более 25 баллов каждому)
	4.5. Создание дистанционного курса	20 на коллектив
5. Руководство НИРС	5.1. Поощрение руководителя за выполнение плана работы студенческой научной организацией, утвержденной приказом ректора	50 баллов (по решению НТС)
6. Образовательная деятельность	6.1. Разработка ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)	200 на коллектив
	6.2. Проведение занятий на иностранном языке	25 за 36 аудит. час.
	6.3. Руководство основными образовательными программами	30
	6.4. Разработка ОПОП (по решению Ученого совета университета)	150 на коллектив
	6.5. Руководство практикой студентов на предприятиях ОПК	5 за 1 з.е.
	6.6. Руководство выездной практикой студентов, в т.ч. включая войсковые стажировки и учебные сборы (за пределы г. Красноярска)	5 за 1 з.е.
	6.7. Организация студенческой проектной деятельности (в соответствии с положением университета)	30 за 1 проект
	6.8. Подготовка отчета по самообследованию для профессионально-общественной аккредитации	80 за отчет на коллектив
	6.9. Ответственный по кафедре за актуализацию ОПОП	30
	6.10. Привлечение к работе иностранных преподавателей	20 за 1
	6.11. Подготовка студентов к конкурсам на получение именных стипендий - за победителя конкурса на получение именных стипендий	10 за 1
	6.12. Разработка и реализация программы дополнительного образования или профессионального обучения: – программа повышения квалификации от 16 до 72 час. – программа повышения квалификации от 73 до 250 час. – программа профессиональной переподготовки от 250 до 1000 час.	На коллектив 15 30 60

	– программа профессиональной переподготовки свыше 1000 час.	80
7. Профориентация	7.1. Работа в приемной комиссии: – ответственный секретарь; – технические работники приемной комиссии	50 20
	7.2. Организация и проведение профориентационных мероприятий включенных в календарь событий университета	75 за мероприятие на коллектив
8. Дополнительная деятельность	8.1. Организация и проведение выставок, научных конференций, олимпиад, соревнований и других мероприятий включенных в план деятельности университета: - международного уровня; - федерального уровня; - регионального уровня; - предметные олимпиады для студентов на иностранном языке	Баллы на коллектив 150 100 50 50
	8.2. Организация и проведение выставок, научных конференций, олимпиад, соревнований и других мероприятий для школьников, включенных в план деятельности университета	На коллектив 50
	8.3. Подготовка студентов – призеров предметных олимпиад, профессиональных спортивных и творческих соревнований (включенных в перечень рекомендуемых): – за призовое место на международной предметной (профессиональной) олимпиаде; – за участие на международной предметной (профессиональной) олимпиаде; – за призовое место на всероссийской или региональной предметной (профессиональной) олимпиаде; – за участие на всероссийской или региональной предметной (профессиональной) олимпиаде; – за призовое место на международных спортивных и творческих конкурсах; – за призовое место на всероссийских или региональных спортивных и творческих конкурсах	За 1 место (1 участника) на коллектив преподавателей 50 5 25 5 20 10
	8.2. Проведение мероприятий фандрайзинга по привлечению средств в СибГУ (учитываются средства, поступившие на счет университета) - от 50 до 100 тыс. руб.; - свыше 100 до 250 тыс. руб.	15 15 + 10 за каждые последующие 50 тыс. руб.
	- свыше 250 тыс. рублей	45 + 15 каждые последующие 50 тыс. руб.

Показатели и критерии оценки эффективности работы заведующего кафедрой

Вид деятельности	Показатель эффективности	Баллы
1. Кадры	1.1. Обеспечение острепененности кафедры более 65 %	20
	1.2. Увеличение доли сотрудников из числа ППС, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, по сравнению с периодом, предшествующим отчетному – до 5%; – более 5 %	20 30
	1.3. Защита докторской диссертации НПР кафедры (выплата не должна назначаться, если зав. кафедрой сам являлся научным консультантом того, кто защитился)	40
	1.4. Защита кандидатской диссертации НПР и аспирантов кафедры	20
	1.5 Обеспечение доли НПР в возрасте до 45 лет, имеющих ученую степень, не менее 20%	20
	1.6. Привлечение к штатной работе преподавателей – иностранных граждан	10 за 1
2. Публикации	2.1. Число публикаций НПР кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 31 ≥ 16 и < 31 ≥ 8 и < 16 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 8% до 16% 16% ...31% > 31%	50 30 20 10 15 20
	2.2. Число публикаций НПР кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 31 ≥ 16 и < 31 ≥ 8 и < 16 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 8% до 16% 16% ...31% > 31%	50 30 20 10 15 20
	2.3. Патент на изобретение	3 за патент
	2.4. Патент на полезную модель, свидетельство о регистрации программы	2 за патент
3. НИР и НИОКР кафедры	3.1. Объем НИОКР кафедры на 1 НПР (ФОТ) ≥ 400 тыс. руб. / НПР ≥ 308 и < 400 тыс. руб./НПР ≥ 154 и < 308 тыс. руб./НПР	40 30 20

	≥ 70 и < 154 тыс. руб./НПР Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 10% до 20% 5 21% ...30% 10 $> 31\%$ 15		10
	3.2. Доля доходов от НИОКР в интересах индустриальных партнеров региона в общей структуре внебюджетных источников финансирования, % $\geq 25\%$ 30 $\geq 15\%$ и $< 25\%$ 20		
	3.3. Работа НПР кафедры по федеральным грантам, в том числе грантов Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (фонда И. Бортника)		8 за 1 грант
	3.4. Количество подготовленных заявок на гранты, конкурсы и т.д.		0,5 за 1 заявку
	3.5. Число студентов, вовлеченных в НИР/НИОКР		1 за 10 студентов
	3.6 Наличие на кафедре студенческого конструкторского бюро		20 за 1 СКБ
4. Учебно-методическая работа кафедры	4.1. Создание ОПОП вновь разрабатываемого профиля бакалавриата, специализации или магистерской программы		30 за 1 ОПОП
	4.2. Выполнение плана редакционно-издательской деятельности не менее, чем на 100 %		30
	4.3. Издание учебника, подготовленного НПР кафедры, с рецензией уполномоченной Минобрнауки РФ организации		10 за 1 учебник
	4.4. Развитие потенциала студентов.		
	Выпускающие кафедры – обеспечение числа студентов (продолжающих обучение), поступивших на обучение в предыдущие отчетные периоды на уровне - от 90 до 92% 10 - свыше 92% 20 Общеобразовательные кафедры – обеспечение среднего значения показателя успеваемости по всем дисциплинам кафедры/всем группам, проходившим обучение - от 90 до 92% 10 - свыше 92% 20		
5. Модернизация образовательной деятельности	5.1 Внедрение сетевого взаимодействия		3 за программу
	- с российскими университетами; 20 - с зарубежными университетами; 30 - с предприятиями и организациями 10		
	5.2. Разработка ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)		20 за 1 программу
	5.3. Реализация ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)		20 за 1 программу

	5.4. Формирование и реализация проекта (в рамках проектной деятельности по программе развития опорного университета)	10 за 1 проект
	5.5. Эффективность образовательных программ (для программ по ФГОС 3++), определяемая по окончании учебного года из отношения: $K_{эф} = \frac{\text{Поступление средств}}{\text{Заработная плата}} = \frac{\Phi_б C_б + \Phi_п C_п}{П - П_с}$ где: $K_{эф}$ - коэффициент эффективности; $\Phi_б$ - норматив затрат, перечисленных на 1 бюджетного студента; $\Phi_п$ - стоимость внебюджетного обучения с учетом скидок на 1 внебюджетного студента; $C_б$ и $C_п$ количество бюджетных и платных студентов, обучающихся на образовательной программе; $П$ - заработная плата ППС, задействованных в реализации образовательной программы; $П_с$ - заработная плата ППС, из другой образовательной программы (при их реализации в потоке); $П$ = часы на ОП * стоимость часа От 1 до 1,4 От 1,4 до 1,6 Свыше 1,6 Данные для расчета по состоянию на 1 октября отчетного года	за каждую программу 10 20 80
	5.6. Образовательные программы, имеющие профессионально-общественную аккредитацию в организациях из перечня, утвержденного Министерством науки и высшего образования РФ	50 за аккредитацию 10 за 1 программу ежегодно на период действия
	5.7. Увеличение численности студентов по очной форме обучения на ОПОП, закрепленных за кафедрой за учебный год до 5% свыше 5%	5 10
6. Профориентация	6.1. Средний бал ЕГЭ поступивших на первый курс на программы высшего образования – программы бакалавриата и специалитета, закрепленных за кафедрой: - от 60 до 65 баллов - свыше 65 баллов Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом - до 8 % - свыше 8%	15 20 10 15
	6.2. Выполнение плана набора на ОПОП, закрепленных за кафедрой: от 100 до 110% свыше 110%	20 30

7. Дополнительная деятельность	7.1. Организация и проведение выставок, научных конференций, олимпиад, соревнований и других мероприятий, включенных в план деятельности университета: - международного уровня; - федерального уровня; - регионального уровня; - предметные олимпиады для студентов на иностранном языке;		20 12 8 8
	7.2. Подготовка студентов – лауреатов именных стипендий и премий, призеров предметных олимпиад, профессиональных спортивных и творческих соревнований: – лауреатов именных стипендий и премий; – призеров международных предметных (профессиональных) олимпиад; – призеров всероссийских или региональных предметных (профессиональных) олимпиад; – за призовое место на международных спортивных и творческих конкурсах; – за призовое место на всероссийских или региональных спортивных и творческих конкурсах.		5 за одного 5 за одно место 5 за одно место 0,5 за одно место 0,1 за одно место
8. Дополнительное образование и профессиональное обучение	8.1. Разработка и реализация НПР кафедры программы дополнительного образования или профессионального обучения: – программа повышения квалификации от 16 до 72 час. – программа повышения квалификации от 73 до 250 час. – программа профессиональной переподготовки от 250 до 1000 час. – программа профессиональной переподготовки свыше 1000 час.		5 10 20 40

Показатели и критерии эффективности работы директоров институтов (деканов факультетов)

Направление деятельности	Показатели эффективности работы института (факультета)	Баллы
1. Кадры	1.1. Выполнение требований образовательного стандарта к кадровым условиям реализации ОПОП (ДОП для институтов дистанционного и доп. образования)	30
	1.2. Увеличение доли сотрудников из числа ППС, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук по сравнению с периодом, предшествующим отчетному – до 5%; – более 5 %	20 30
	1.3. Обеспечение доли сотрудников из числа ППС, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук не ниже 65%	20
	1.4. Обеспечение доли НПР в возрасте до 45 лет имеющих ученую степень не менее 20%	20
	1.4. Доля иностранных граждан, состоящих в трудовых отношениях с университетом в качестве преподавателей – > 0 и до 5%; – свыше 5%	20 30
2. Научно-исследовательская работа института (факультета)	2.1. Число публикаций НПР института (факультета) в изданиях, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 31 ≥ 16 и < 31 ≥ 8 и < 16 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 10% до 16% ≥ 16% до 31% > 31%	50 30 20 10 15 20
	2.2. Число публикаций НПР института (факультета) в изданиях, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 31 ≥ 16 и < 31 ≥ 8 и < 16 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 8% до 16% ≥ 16% до 31% ≥ 31%	50 30 20 10 15 20
	2.3. Объем НИОКР института (факультета) на 1 НПР. Учитываются средства, потраченные со счета	

	университета на оплату труда исполнителей (с начислениями). ≥ 400 тыс. руб. / НПР ≥ 308 и < 400 тыс. руб./НПР ≥ 154 и < 308 тыс. руб./НПР ≥ 70 и < 154 тыс. руб./НПР Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 10% до 20% 21% ...30% > 31%	45 35 25 15 10 20 30
	2.4. Доля доходов от НИОКР в интересах промышленных партнеров региона в общей структуре внебюджетных источников финансирования, % ≥ 25 % ≥ 15% и < 25%	30 20
	2.5. Подготовка лауреатов именных стипендий	5 за 1 лауреата (не более 30)
3. Модернизация образовательной деятельности	3.1. Реализация сетевых образовательных программ	
	- с российскими университетами;	20
	- с зарубежными университетами;	30
	- с предприятиями и организациями	10
	3.2. Доля магистрантов и аспирантов в общем контингенте обучающихся	
	- от 15 до 20%	20
	- более 20%	30
	3.3. Разработка ОПОП на иностранном языке по решению Ученого совета Университета	20
	3.4. Реализация ОПОП на иностранном языке по решению Ученого совета Университета	20
	3.5. Разработка ОПОП на образовательные программы по новым профилям, направленностям или специализациям по решению Ученого совета Университета	30
	3.6. Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в общей численности студентов (приведенный контингент)	
	> 1%	20
	3.7. Образовательные программы, имеющие профессионально-общественную аккредитацию	10 за 1
4. Профориентация	4.1. Средний бал ЕГЭ поступивших на первый курс на программы высшего образования – программы бакалавриата и специалитета	
	- от 60 до 65 баллов	20
	- свыше 65 баллов	30
	Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом	
	- до 8%	10

	- свыше 8%		15
5. Планирование	5.1. Отношение фактических доходов от приносящей доход деятельности к запланированным в первоначальной редакции плана финансово хозяйственной деятельности института (факультета) (далее – ПФХД) доходам от приносящей доход деятельности ≥110% >100% и <110% >90% и <100%		30 20 10
	5.2. Прирост поступлений от приносящей доход деятельности в отчетном периоде по отношению к периоду, предшествующему отчетному - до 15% - свыше 15%		20 30
	5.3. Выполнение плана набора на 1 курс (выполнение плана набора на программы дистанционного и дополнительного образования) от 100 до 110% свыше 110%		20 30
	5.4. Выполнение плана НИР и НИОКР		20 (по решению НТС)
	5.5. Развитие потенциала студентов. Обеспечение числа студентов (продолжающих обучение), поступивших на обучение в предыдущие отчетные периоды (для системы ДПО – весь период обучения) на уровне - от 90 до 92% - свыше 92%		30 40
	5.6. Выполнение плана РИД		20
6. Эффективность	6.1. Доля основных образовательных программ отвечающих критерию эффективности - от 60 до 85% - свыше 85%		10 20

Приложение 2.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ

оценки эффективности исполнения текущих планов, используемые при распределении ежемесячного или ежеквартального фонда стимулирования, доведенного ректором до подразделений либо категорий сотрудников

Показатели и критерии ежемессечной оценки эффективности работы сотрудников, замещающих должности: профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента

Показатель	Значение критерия	Баллы
1. Исполнительская дисциплина. Количество поручений неисполненных через АСУ «Паллада». Выполнение решений заседаний кафедры. При невыполнении до 10% поручений исключительно вычитается 5 баллов. При невыполнении более 10% поручений вычитается 10 баллов.	0 ≥ 1 и ≤ 5 > 5	0 минус 5 минус 10
2. Выполнение индивидуального плана работы преподавателя (по всем направлениям: учебной, методической, профориентационной работы, НИР и НИОКР, повышения квалификации, РИД и т.д.), включая мероприятия в соответствии с планом работы кафедры	выполнен не выполнен	10 0 баллов
3. Экспертная оценка качества работы. Ежемесячно оценивается качество выполнения работ: по образовательной деятельности всего 10 баллов; по научной деятельности всего 10 баллов; по довузовской и воспитательной работе всего 5 баллов. Если у кого-то из преподавателей баллы снижены, их перераспределяют в пользу других.	Экспертная оценка зав. кафедрой	Всего 25хN баллов к распределению, где N – число штатных преподавателей (без учета ставки заведующего)
4. Участие преподавателя в выполнении мероприятий программы развития и стратегических проектов, утвержденных решением Ученого совета Университета. Учитывается количество мероприятий, в реализации которых участвовал преподаватель и его участие зафиксировано приказом ректора.	≥ 5 мероприятий 3-4 мероприятия 1-2 мероприятия 0	15 10 5 0
5. Выполнение срочных и особо важных работ - по поручению заведующего кафедрой		до 10
6. Выполнение срочных и особо важных работ - по поручению ректора (декана)		до 50

Под стоимостью балла подразумевается эквивалент в денежной форме. Стоимость балла рассчитывается как отношение объема стимулирующего фонда, доведенного ректором до подразделения, разделенного на суммарное количество баллов, назначенных сотрудникам подразделения заведующим кафедрой.

Показатели и критерии ежемессечной оценки эффективности работы заведующего кафедрой

Показатель	Значение критерия	Баллы
1. Исполнительская дисциплина. Количество поручений неисполненных через АСУ «Паллада». При невыполнении до 10% поручений исключительно вычитается 5 баллов. Более 10% поручений 10 баллов.	0 ≥ 1 и ≤ 5 > 5	0 минус 5 минус 10
2. Выполнение текущего плана работы кафедры (по всем направлениям: учебной работы, методической работы, профориентационной работы, НИР и НИОКР, повышения квалификации, РИД и т.д.)	выполнен не выполнен	15 0
3. Экспертная оценка качества работы. Ежемесячно оценивается качество выполнения работ: по образовательной деятельности всего 10 баллов; по научной деятельности всего 10 баллов; по довузовской и воспитательной работе всего 5 баллов. Если у кого-то из заведующих баллы снижены, их перераспределяют в пользу других.	Экспертная оценка директора института (декана факультета)	Всего 25хN баллов к распределению, где N – число кафедр в институте (факультете)
4. Участие подразделения в выполнении мероприятий программы развития и стратегических проектов, утвержденных решением Ученого совета Университета. Учитывается количество мероприятий, в реализации которых участвовали сотрудники кафедры и их участие зафиксировано приказом ректора.	≥ 10 ≥ 5 и < 10 > 0 и < 5 0	15 10 5 0

Под стоимостью балла подразумевается эквивалент в денежной форме. Стоимость балла рассчитывается как отношение объема стимулирующего фонда, доведенного ректором до института (факультета) на стимулирование работы заведующих кафедрами, разделенного на суммарное количество баллов, назначенных заведующим кафедрами директором института (деканом факультета).

Показатели и критерии ежеквартальной оценки эффективности работы директоров институтов (деканов факультетов), реализующих основные образовательные программы
(ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал, следующий за отчетным)

Показатель	Значение критерия	Баллы
1. Развитие потенциала студентов. Обеспечение числа студентов (продолжающих обучение), поступивших на обучение в предыдущие отчетные периоды на уровне	>92 >90 и ≤ 92% ≤ 90%	25 15 0
2. Отношение фактических доходов от приносящей доход деятельности к запланированным в первоначальной редакции плана ПФХД доходам от приносящей доход деятельности на отчетную дату.	≥ 95% > 80% и < 95% ≤ 80 %	15 10 0
3. Объем НИОКР на 1 НПР. Отношение общего объема средств от выполнения НИОКР по заключенным договорам, выполняемым в отчетный период к численности НПР. Численность НПР рассчитывается как приведенная к числу ставок численность работников профессорско-преподавательского состава и научных работников, включая работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей), без работающих по договорам гражданско-правового характера.	≥ 400 тыс. руб. / НПР ≥ 308 и < 400 тыс. руб./НПР ≥ 154 и < 308 тыс. руб./НПР ≥ 70 и < 154 тыс. руб./НПР < 70 тыс. руб. / НПР Увеличение показателя от 10% до 20% 21%...30% > 31%	20 15 10 10 5 10 15
4. Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 НПР, шт.	≥ 16 ≥ 8 и < 16 ≤ 8 Увеличение показателя от 10% до 20% 21%...30% > 31%	10 5 0 3 5 7
5. Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПР, шт.	≥ 20 ≥ 16 и < 20 < 16 Увеличение показателя от 10% до 20% 21%...30% > 30%	10 5 0 3 5 7

Пороговые значения показателей 3, 4 и 5, указанные в таблице в головном выражении и будут изменяться ежеквартально.

в 1 квартале $\frac{1}{4}$ от годового норматива, во 2 квартале $\frac{1}{2}$, в 3 квартале $\frac{3}{4}$, в 4 квартале значение, указанное в таблице.

Для определения достигнутых подразделением показателей за квартал будут учитываться значения с начала года нарастающим итогом.

Показатели и критерии ежемесячной оценки эффективности работы директоров институтов (деканов факультетов), реализующих основные образовательные программы

Показатель	Значение критерия	Баллы
1. Исполнительская дисциплина. Количество поручений исполненных через АСУ «Паллада». При невыполнении до 10% поручений включительно вычитается 5 баллов. Более 10% поручений 10 баллов.	0 ≥ 1 и ≤ 5 > 5	0 минус 5 минус 10
2. Экспертная оценка качества работы. Ежемесячно оценивается качество выполнения работ по образовательной деятельности всего 150 баллов на 15 работников, по научной деятельности всего 150 баллов на 15 работников, по довузовской и воспитательной работе всего 75 баллов на 15 работников.	Экспертная оценка	Всего 375 баллов к распределению
Если у кого-то из директоров (деканов) баллы снижены, их перераспределяют в пользу других.		
3. Участие подразделений в выполнении мероприятий программы развития и стратегически проектов утвержденных решением Ученого совета Университета. Учитывается количество мероприятий, в реализации которых участвовали сотрудники института (факультета) и их участие зафиксировано приказом ректора.	≥ 10 ≥ 5 и < 10 > 0 и < 5 0	15 10 5 0

Под стоимостью балла подразумевается эквивалент в денежной форме. Стоимость балла для ежеквартального или ежемесячного стимулирования рассчитывается как отношение объема соответствующего стимулирующего фонда, доведенного ректором на стимулирование работы директоров институтов (деканов факультетов), разведенного на суммарное количество баллов, начисленных директорам институтов (деканам факультетов) за работу в соответствующем квартале или месяце.