

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

03.03.2023

г. Красноярск

N 1

Ученого совета СибГУ им. М.Ф. Решетнева
«О внесении изменений в 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»

Заслушав и обсудив сообщение первого проректора Куренкова В.А., о результатах оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета в 2022 г. и о решениях комиссии по эффективности деятельности, Ученый совет отмечает, что применяемое 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) в целом способствует повышению активности профессорско-преподавательского состава.

Вместе с тем анализ результатов деятельности по итогам года показал, что применяемая в настоящее время система стимулирования не в полной мере ориентирует профессорско-преподавательский состав на достижение отдельных показателей программы развития университета Приоритет-2030, а также содержит ряд малозначимых для конечного результата показателей оценки эффективности. Это предопределяет необходимость дальнейшего совершенствования действующей системы оценки эффективности деятельности и стимулирования работы преподавателей. Особенно важны изменения стимулирования заведующих кафедр и директоров институтов за организацию в подразделениях деятельности по исследованиям и разработкам, привлечению к участию в НИР, ОКР, ОТР, грантовой, хозяйственной деятельности студентов и ППС подразделений, руководителями которых они являются.

Новая редакция, сохраняя суть действующего Положения, более точно определяет показатели эффективности, соответствующие задачам и приоритетам программы развития университета «Приоритет 2030». Предложенная редакция с учетом внесенных корректировок обсуждена в дирекциях и на кафедрах институтов. Поступившие предложения по уточнению указанных в Положении отдельных показателей эффективности и их значений рассмотрены комиссией по эффективности деятельности преподавателей и по итогам обсуждения в рассматриваемую редакцию внесен ряд поправок.

На основании вышеизложенного, и с целью совершенствования системы стимулирования и повышения эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава по приоритетным для университета направлениям 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» в новой редакции, уточненного в соответствии с задачами и показателями эффективности программы развития университета «Приоритет 2030» и учитывающего рекомендации Минобрнауки РФ о применении мер стимулирования деятельности профессорско-преподавательского состава (Приложение).

2. Ректорату обеспечить введение в действие данного Положения в срок до 20.03.2023.

3. Директорам институтов, заведующим кафедрами организовать работу по доведению информации о принятом Положении до профессорско-преподавательского состава для учета в работе при выполнении обязательств в рамках эффективного контракта.

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь



Э.П. Акбулатов

А.Е. Гончаров

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников СибГУ им. М.Ф. Решетнева

_____ Т.Е. Скрипка

УТВЕРЖДЕНО

Решением ученого совета
от «___» _____ № ___

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
приказом ректора
от «___» _____ № _____

Положение

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

Красноярск 2023

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 2
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

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.



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

Листов
19

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 из числа ППС (далее – оценка эффективности), 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. Эффективность ППС определяется по показателям эффективности, оцениваемым в баллах, количество которых установлено в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Эффективность ППС определяется как сумма баллов, набранных преподавателем по показателям эффективности, сгруппированным по видам деятельности:

- Учебная и учебно-методическая деятельность,
- Научная деятельность,
- Организационная деятельность и профориентация.

3.4. В соответствии с приоритетом показателей эффективности для ряда из них предусмотрено нормирование максимального количества баллов, принимаемых в зачет при расчете эффективности. Нормирование задано путем объединения отдельных показателей в группы и установления предельных значений количества баллов для данной группы.

3.5. Баллы, набранные ППС и превышающие установленное максимальное значение по показателям эффективности в какой-либо группе, при общей оценке эффективности ППС не учитываются.

3.6. По наиболее значимым для университета видам работ и их показателям эффективности предельное количество баллов не установлено и набираемые баллы по этим показателям учитываются при оценке эффективности ППС без ограничений.



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

Листов
19

3.7. Выполнение обязательных условий назначения стимулирующих выплат и 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	Обязательные условия назначения стимулирующих выплат (при невыполнении которых работа ППС признается неэффективной)	Минимальное значение оценки эффективности (баллы)
1	Директор института		120
2	Заведующий кафедрой	для выпускающей кафедры: – полностью сформированные ОПОП, закрепленные за кафедрой, на 30.06. текущего года. для обеспечивающей кафедры: – разработка и размещение на сайте университета 100% РПД на 30.06. текущего года.	100
3	Профессор	При выполнении двух условий: первое: публикация в издании из перечня ВАК 1 категории за 3 года или в издании из перечня ВАК 2 категории за 2 года или Web of Science или Scopus или издание монографии за 3 года; второе: методические указания или сертификат за дистанционный образовательный курс за 1 год или учебное пособие или учебник за 4 года.	80
4	Доцент	При выполнении двух условий: первое: в издании из перечня ВАК 1 категории за 3 года или в издании из перечня ВАК 2,3 категории за 2 года или публикация Web of Science или Scopus за 3 года или издание монографии за 4 года; второе: методические указания или сертификат за дистанционный образовательный курс за 1 год или учебное пособие за 4 года или учебник за 5 лет.	50
5	Старший преподаватель	При выполнении двух условий: первое: публикация РИНЦ за год или в издании из перечня ВАК 1 категории за 4 года или в издании из перечня ВАК 2,3 категории за 3 года или публикация Web of Science или Scopus за 4 года или издание монографии за 4 года второе: методические указания или сертификат за дистанционный образовательный курс за 2 года или учебное пособие или учебник за 5 лет.	30

		Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 5
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»			Листов 19
6	Ассистент, преподаватель	При выполнении одного из показателей: – публикация РИНЦ за год; – публикация ВАК за 4 года; – методические указания или сертификат за дистанционный курс за 2 года; – учебное пособие за 4 года; – публикация Web of Science или Scopus за 5 лет.	20

3.8. 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.

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

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

3.11. 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.

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

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

3.14. Комиссия по оценке эффективности деятельности, в случае предоставления работником недостоверных данных, имеет право отказать в рассмотрении его анкеты для назначения стимулирующих выплат.

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.3.7. настоящего Положения.

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 6
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

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 20 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 70 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 2023 год. Стимулирующие выплаты в рамках эффективного контракта производятся с 01.01.2024. Периодом оценки за соответствующий год является период с 1 января по 31 декабря отчетного года.

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 7
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

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 ректората и профсоюзного комитета.

Заведующий отделом
мониторинга учебного процесса

С.В. Габидулин



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

Листов
19

Приложение 1 к Положению «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»

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

№ п/п	Показатель эффективности	Значение норматива	Максимальное количество баллов
1. Учебная и учебно-методическая деятельность			
1.1	Издание учебника ³	100 за учебник на коллектив	Максимальное количество баллов не лимитируется
1.2	Издание учебного пособия, методического указания на иностранном языке	40 за пособие на коллектив	200
1.3	Издание учебного пособия	40 за пособие на коллектив	
1.4	Издание методических указаний	4 за 1 п.л. на коллектив (не более 25 баллов)	
1.5	Создание дистанционного образовательного онлайн курса:		
1.5.1	- кампусного на сервере ЭДО	20 за курс на коллектив	
1.5.2	открытого массового на сервере ЭДО	30 за курс на коллектив	
1.5.3	открытого массового на внешних онлайн-платформах	40 за курс на коллектив	
1.6	Организация студенческой проектной деятельности (в соответствии с положением университета)	30 за проект на коллектив (не более 120 баллов)	300
1.7	Разработка ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)	200 на коллектив	
1.8	Разработка ОПОП (по решению Ученого совета университета)	150 на коллектив	
1.9	Проведение занятий на иностранном языке	25 за 36 аудит. час.	
1.10	Руководство основными образовательными программами	30	150
1.11	Подготовка отчета по самообследованию для профессионально-общественной аккредитации	80 за отчет на коллектив	
1.12	Привлечение к работе иностранных преподавателей	20 за иностранного преподавателя	
1.13	Подготовка студентов к конкурсам на получение именных федеральных и краевых стипендий - за победителя конкурса на получение именных стипендий	10 за студента на коллектив (не более 60 баллов)	

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 9
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

1.14.1	Разработка и реализация программы повышения квалификации и ДПО по видам экономической деятельности соответствующим УГСН	15 баллов за программу на коллектив	
1.14.2	Разработка и реализация программы профессиональной переподготовки по видам экономической деятельности соответствующим УГСН	60 баллов за программу на коллектив	
1.15	Подготовка студентов – призеров предметных олимпиад, профессиональных спортивных и творческих соревнований (включенных в перечень рекомендуемых):		100
1.15.1	– за призовое место на международной предметной (профессиональной) олимпиаде	50 баллов за призовое место на коллектив	
1.15.2	– за призовое место на всероссийской или региональной предметной (профессиональной) олимпиаде;	25 баллов за место на коллектив	
1.15.3	– за призовое место на международных спортивных и творческих конкурсах;	20 баллов за место на коллектив	
1.15.4	– за призовое место на всероссийских или региональных спортивных и творческих конкурсах	10 баллов за место на коллектив	
2. Научная деятельность			
2.1	Защита докторской диссертации	400	Максимальное количество баллов не лимитируется
2.2	Защита кандидатской диссертации	250	
2.3	Консультант защитившегося соискателя ученой степени доктора наук	200 за защиту	
2.4	Руководитель защитившегося соискателя ученой степени кандидата наук	100 за защиту	
2.5	Работа в диссертационном совете на базе университета или в объединенных советах с участием университета (за каждый совет):		
2.5.1	- председателем, заместителем председателя, ученым секретарем совета;	25 на каждого	
2.5.2	- членом совета	баллы между членами совета распределяются по сл. записке председателя из фонда объемом 5 x N, где N – число рядовых членов совета, являющихся работниками СибГУ	
2.6	Издание монографии за последние 3 года. Объем не менее 10 п.л. - СибГУ им. М.Ф. Решетнева правообладатель, наличие шифра ISBN) ³ .	10 за 1 п.л. на коллектив	200
2.7	Публикация в издании из перечня ВАК ³		
	1 категории	50 за публикацию на коллектив	
	2 категории	35 за публикацию на коллектив	
	3 категории	20 за публикацию на коллектив	
2.8	Публикации в издании индексируемом в РИНЦ ³	6 за публикацию на коллектив (не более 40	



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

Листов
19

		баллов)	
2.9	Публикации в издании, имеющем гриф секретности	15 за публикацию на коллектив	
2.10	Патент на полезную модель, свидетельство о регистрации программы	15 за публикацию на коллектив	
2.11	Рецензирование статей для журналов: «Сибирский аэрокосмический журнал» и «Хвойные бореальной зоны»	10 за рецензию (не более 90)	
2.12	Публикация в издании, индексируемом в Web of Science (после размещения публикации в базе Web of Science) ³ :		Максимальное количество баллов не лимитируется
2.12.1	1 квартиля	1000 ¹ /150 за публикацию на коллектив	
2.12.2	2 квартиля	500 ¹ /130 за публикацию на коллектив	
2.12.3	3 квартиля	90 за публикацию на коллектив	
2.12.4	4 квартиля	50 за публикацию на коллектив	
2.12.5	прочие публикации	40 за публикацию на коллектив	
2.13	Публикация в издании, индексируемом в Scopus (после размещения публикации в базе Scopus) ³ :		
2.13.1	1 квартиля	120 за публикацию на коллектив	
2.13.2	2 квартиля	90 за публикацию на коллектив	
2.13.3	3 квартиля	60 за публикацию на коллектив	
2.13.4	4 квартиля	40 за публикацию на коллектив	
2.13.5	прочие публикации	30 за публикацию на коллектив	
2.14.	Патент на изобретение	30 за патент на коллектив	
2.15	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 и личное потребление (с начислениями):		450
2.15.1	– до 100 тыс. руб.	8	
2.15.2	– свыше 100 до 500 тыс. руб.	10 за каждые 100 тыс. рублей	
2.15.3	– свыше 500 тыс. руб.	50 + 12 за каждые дополнительные 150 тыс.	
2.16	Количество подготовленных заявок по НИР и НИОКР на гранты и конкурсы, прошедших через ЦИиР:		
2.16.1	- российских	20 за заявку на коллектив	
2.16.2	- зарубежных	40 за заявку на коллектив	

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 11
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

2.17	Руководство НИР студентов, аспирантов, получивших призовые места на научных конференциях и конкурсах:		100
2.17.1	– I уровня;	12 за место	
2.17.2	– II уровня;	7 за место	
2.17.3	– III уровня	5 за место	
3. Организационная деятельность и профориентация			
3.1.	Организация и проведение общеуниверситетских профориентационных мероприятий, включенных в календарь событий университета	до 20 за мероприятие на каждый участвующий институт	150
3.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий институтом/кафедрой	5/10 ² баллов за участника на всех преподавателей института – организаторов мероприятий	
3.3	Организация и проведение научных конференций, из списка рекомендованных НТС	100 за мероприятие на коллектив	150

¹ Баллы назначаются при выполнении следующих условий:

– Автор из числа сотрудников университета должен иметь либо только аффилиацию СибГУ им. М.Ф. Решетнева либо СибГУ им. М.Ф. Решетнева и индустриального партнера (зарубежной организации), при этом аффилиация СибГУ им. М.Ф. Решетнева должна стоять на первом месте.

– Отсутствие в публикации ссылок на какие-либо источники финансирования.

– Квартиль журнала определяется по квартилю тематики публикации.

– Рассматриваются публикации по материалам докладов на конференциях, входящих в список конференций в области Computer Science уровня А* по рейтингу CORE.

– Допускается соавторство с индустриальным партнером, с зарубежными организациями.

– Публикации учитываются единожды с учетом степени участия соавторов (служебная записка публикации и распределение доли участия в публикации с подписью всех авторов из числа сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева).

² Условия назначения баллов:

– Баллы начисляются только за участника профориентационных мероприятий, поступившего впоследствии в институт, являющийся организатором этих мероприятий;

– 5 баллов за 1 участника назначаются на весь коллектив преподавателей всех профориентационных мероприятий института, в которых принял участие абитуриент (один студент учитывается только один раз для всего института), распределение этих баллов, производится по служебной записке директора института;

– 10 баллов назначаются за абитуриента, поступившего в магистратуру на платной основе или из других образовательных организаций.

³ Представляемые для назначения стимулирующих выплат научные и учебно-методические работы должны иметь заключения комиссии по экспертизе материалов, предназначенных к открытому опубликованию и комиссии по экспортному контролю. Заключение комиссии по экспортному контролю не требуется для научных и учебно-методических работ социально-гуманитарного профиля.

Заведующий отделом
мониторинга учебного процесса

С.В. Габидулин

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 12
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

Приложение 2 к положению «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» »

Показатели и критерии оценки эффективности работы заведующего кафедрой

Вид деятельности	Показатель эффективности	Баллы
1. Кадры	1.1. Обеспечение острепенности 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 в изданиях из перечня ВАК 1 и 2 категории в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 150 ≥ 50 и < 150 ≥ 15 и < 50 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 8% до 16% 16% ...31% > 31%	100 50 25 10 15 20
	2.2. Число публикаций НПР кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 150 ≥ 50 и < 150 ≥ 15 и < 50 Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 8% до 16% 16% ...31% > 31%	100 50 25 10 15 20
	2.3. Патент на изобретение	3 за 1
	2.4. Патент на полезную модель, свидетельство о регистрации программы	2 за 1



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

Листов
19

3. Исследования и разработки кафедры	3.1 Доля НПР ¹⁾ кафедры, трудоустроенных в НИЛ/НЛ и иные научные подразделения, выполняющие НИОКТР: ≥ 5 и < 10 % ≥ 10 и < 25 % ≥ 25%	30 60 90
	3.2. Количество заявок ^{2,3)} на гранты и конкурсы, в которых руководителем проекта является научно-педагогический работник ¹⁾ кафедры: 1-2 шт 3 шт. и более	12 30
	3.3. Количество заявок ^{2,3)} победителей на гранты и конкурсы, в которых руководителем проекта является научно-педагогический работник ¹⁾ кафедры. 1 шт. 2 шт. и более	45 90
	3.4. Количество договоров с заказчиками (юридическое лицо, ведущее предпринимательскую деятельность, органы государственной власти) на выполнение НИОКТР, в которых задействованы НПР ¹⁾ кафедры: 1 - 2 шт. 3 - 4 шт. 5 шт. и более	30 60 90
	3.5 Объем фактически поступивших средств на счет университета от проведения НИОКТР под руководством НПР ¹⁾ кафедры или членом коллектива, выполняющего НИОКТР, трудоустроенными в НИЛ/НЛ и иные научные подразделения, выполняющие НИОКТР, на одного НПР кафедры, приведенного к целой ставке ⁴⁾ : > 10 и < 100 тыс.руб. ≥ 100 тыс.руб. и < 200 тыс.руб. ≥ 200 тыс.руб. и < 300 тыс.руб. ≥ 300 тыс.руб. и < 400 тыс.руб. ≥ 400 тыс.руб. и более	60 90 150 210 300
	3.6. Наличие на кафедре студенческого конструкторского бюро	20 за 1 СКБ
	4.1. Создание ОПОП вновь разрабатываемого профиля бакалавриата, специализации или магистерской программы (не более 60)	30 за 1 ОПОП
	4.2. Выполнение плана редакционно-издательской деятельности не менее, чем на 100 %	30
4. Учебно-методическая работа кафедры	4.3. Развитие потенциала студентов. Выпускающие кафедры – обеспечение числа студентов (продолжающих обучение), поступивших на обучение в предыдущие отчетные периоды на уровне - от 90 до 92% - свыше 92%	10 20
	Общеобразовательные кафедры – обеспечение среднего значения показателя успеваемости по всем дисциплинам кафедры/всем группам, проходившим обучение - от 90 до 92% - свыше 92%	10 20

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 14
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

5. Модернизация образовательной деятельности	5.1 Внедрение сетевого взаимодействия - с российскими университетами; - с зарубежными университетами; - с предприятиями и организациями	За програ мму 20 30 10
	5.2. Разработка ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)	20 за 1
	5.3. Реализация ОПОП на иностранном языке (по решению Ученого совета университета)	20 за 1
	5.4. Формирование и реализация проекта(в соответствии с положением университета) (не более 40 баллов)	5 за 1 проект
	5.5. Образовательные программы, имеющие профессионально-общественную аккредитацию в организациях из перечня, утвержденного Министерством науки и высшего образования РФ : - за аккредитацию - ежегодно на период действия	50 за 1 10 за 1
	5.6. 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 научных конференций, из списка рекомендованных НТС	20
	7.2. Подготовка студентов – лауреатов именных стипендий и премий, призеров предметных олимпиад, профессиональных спортивных и творческих соревнований (не более 100 баллов): – 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 1 5 за место 5 за место 0,5 за место 0,1 за место

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 15
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19
	7.3. Проведение мероприятий фандрайзинга по привлечению средств в СибГУ (учитываются средства поступившие на счет университета и материальные ценности, переданные на баланс университета): ≥ 1000 тыс. руб. ≥ 300 и <1000 тыс. руб. ≥ 100 и <300 тыс. руб.	100 50 25
8. Дополнительное образование и профессиональное обучение	8.1. Разработка и реализация НПР кафедры программы дополнительного образования или профессионального обучения (не более 60 баллов): –от 16 до 72 час. –от 73 до 250 час. –от 250 до 1000 час. –1000 час.	5 10 20 40

- 1) Учитываются только НПР, трудоустроенные на кафедре по основному месту;
- 2) Подача заявок и участие НПР кафедры во внутренних грантах университета не учитывается;
- 3) учитываются только заявки на выполнение НИР, поданные через ЦИиР
- 4) Отношение суммарного объема средств кафедры, поступивших в университет за отчетный период от выполнения НИОКТР к численности НПР кафедры.

Объем НИОКТР рассчитывается по доле вклада руководителя или исполнителя в проект пропорционально поступившим средствам от выполнения НИОКТР.

Заведующий отделом
мониторинга учебного процесса

С.В. Габидулин

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 16
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

Приложение 3 к положению «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» »

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
	1.5. 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 из перечня ВАК 1 и 2 категории в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 100 ≥ 50 и < 100 ≥ 10 и < 50	100 60 40
	Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 10% до 16% ≥ 16% до 31% > 31%	15 20 30
	2.2. Число публикаций НПР института (факультета) в изданиях, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 100 НПР, шт. ≥ 31 ≥ 16 и < 31 ≥ 8 и < 16	100 60 40
	Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом от 10% до 16% ≥ 16% до 31% > 31%	15 20 30
	2.3. Подготовка лауреатов именных стипендий	5 за 1 лауреата (не более 30)



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

Листов
19

3. Исследования и разработки	3.1. Доля НПР ¹⁾ института, трудоустроенных в НИЛ/НЛ и иные научные подразделения, выполняющие НИОКТР: ≥ 5 и < 10 % ≥ 10 и < 25 % ≥ 25 и более	20 40 60
	3.2. Количество заявок ^{2,3)} * на гранты и конкурсы, в которых руководителем проекта является научно-педагогический работник института ¹⁾ : 1 - 2 шт 3 шт. и более -	18 30
	3.3. Количество заявок ^{2,3)} победителей на гранты и конкурсы, в которых руководителем проекта является научно-педагогический работник ¹⁾ института: 1 шт. 2 шт. и более	42 90
	3.4. Количество договоров* с заказчиками (юридическое лицо, ведущее предпринимательскую деятельность, органы государственной власти) на выполнение НИОКТР, в которых задействованы НПР института: ¹⁾ 1 - 2 шт. 3 - 4 шт. 5 шт. и более	30 42 60
	3.5. Объем фактически поступивших средств на счет университета от проведения НИОКТР ⁴⁾ под руководством НПР института ¹⁾ или членом коллектива, выполняющего НИОКТР, трудоустроенными в НИЛ/НЛ и иные научные подразделения, выполняющие НИОКТР, на одного НПР института, приведенного к целой ставке ⁴⁾ : > 10 и < 100 тыс.руб ≥ 100 тыс.руб. и < 200 тыс.руб. ≥ 200 тыс.руб. и < 300 тыс.руб. ≥ 300 тыс.руб. и < 400 тыс.руб. ≥ 400 тыс.руб. и более	60 90 125 210 300
	3.6. Доля студентов (магистратура, 3, 4 курс бакалавриата, 5, 6 курс специалитета) и аспирантов очной формы обучения, трудоустроенных в НИЛ/НЛ и иные научные подразделения, выполняющие НИОКТР > 0 и < 1% ≥ 1% < 3% ≥ 3% < 5% ≥ 5% и более	18 30 48 60
	4.1. Реализация сетевых образовательных программ - с российскими университетами; - с зарубежными университетами; - с предприятиями и организациями	20 30 10
4. Модернизация образовательно й деятельности	4.2. Доля магистрантов и аспирантов в общем контингенте обучающихся - от 15 до 20% - более 20%	20 30
	4.3. Разработка ОПОП на иностранном языке по решению Ученого совета Университета	20
	4.4. Реализация ОПОП на иностранном языке по решению Ученого совета Университета	20
	4.5. Разработка ОПОП на образовательные программы по новым профилям, направленностям или специализациям по решению Ученого совета Университета	30

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 18
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19
	4.6. Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в общей численности студентов (приведенный контингент) > 1%	20
	4.7. Образовательные программы, имеющие профессионально-общественную аккредитацию	50 за 1
5. Профориентац ия	5.1. Средний бал ЕГЭ поступивших на первый курс на программы высшего образования – программы бакалавриата и специалитета	20
	- от 60 до 65 баллов	30
	- свыше 65 баллов	10
	Увеличение показателя по сравнению с предыдущим отчетным периодом	15
6. Планирование	6.1. 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
	6.2. Прирост поступлений от приносящей доход деятельности в отчетном периоде по отношению к периоду, предшествующему отчетному - до 15% - свыше 15%	20 30
	6.3. Выполнение плана набора на 1 курс (выполнение плана набора на программы дистанционного и дополнительного образования) от 100 до 110% свыше 110%	20 30
	6.4. Выполнение плана НИР и НИОКР	20 (по решению НТС)
	6.5. 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
	6.6. Выполнение плана РИД	20
	6.7 Проведение мероприятий фандрайзинга по привлечению средств в СибГУ (учитываются средства, поступившие на счет университета и материальные ценности, переданные на баланс университета): ≥ 1000 тыс. руб. /НПР ≥ 1000 и < 2000 тыс. руб./НПР ≥ 300 и < 1000 тыс. руб. /НПР	100 50 25

¹⁾ Учитываются только НПР, трудоустроенные в институте (на факультете) по основному месту;

²⁾ Подача заявок и участие НПР института во внутренних грантах университета не учитывается;

³⁾ Учитываются только заявки на выполнение НИР, поданные через ЦИиР

	Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева	Лист 19
Положение «Об оценке эффективности деятельности и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава и отдельных работников из административно-управленческого персонала СибГУ им. М.Ф. Решетнева в рамках эффективного контракта»		Листов 19

⁴⁾ Отношение суммарного объема средств института, поступивших в университет за отчетный период от выполнения НИОКТР к численности НПР института.
Объем НИОКТР рассчитывается по доле вклада руководителя или исполнителя в проект пропорционально поступившим средствам от выполнения НИОКТР.

Заведующий отделом
мониторинга учебного процесса

С.В. Габидулин