

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
(КемГУ)

29.05.2023

ПРИКАЗ №
г. Кемерово

280/10

Об утверждении Положения об эффективном контракте в КемГУ в новой редакции

В соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании решения Ученого совета КемГУ от 17.05.2023 г. (протокол № 9):

1. Утвердить Положение об эффективном контракте в КемГУ в новой редакции согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвержденное настоящим приказом Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года.
3. Считать утратившим силу Положение об эффективном контракте в КемГУ, утвержденное приказом «Об утверждении Положения об эффективном контракте в КемГУ» от 30 декабря 2021 года № 712/10, с 01 сентября 2023 года.
4. Заведующему канцелярией Е.В. Кузнецовой довести настоящий приказ до сведения работников путем рассылки.

Ректор

А.Ю. Просеков

Приказ подготовил:
Начальник ПУ

М.И. Отдельнова

Согласовано:
Первый проректор

Ю.Н. Журавлев

Проректор по ЦТ

Р.М. Котов

Проректор по МПиОК

М.Г. Леухова

Проректор по РИК

Н.Л. Лисина

Проректор по НИР

Е.А. Жидкова

Начальник УРП

Л.В. Ионова

Главный бухгалтер

А.М. Дворовенко

Начальник ФЭУ

Е.Л. Домрачева

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников КемГУ профсоюза работников народного образования и науки РФ (Постановление от 04 мая 2023 года № 44) учтено.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников КемГУ

М.Т. Шульбаева

ПОЛОЖЕНИЕ об эффективном контракте в КемГУ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников (далее – научно-педагогические работники, НПР) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – КемГУ) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта (далее – ЭК); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности НПР; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «21» июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России);
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

– Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

– Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 года №70 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу за обеспечением проживания»;

– Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 года №71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

– Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 года №72 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

– Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 года №73 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»;

– Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 года;

– Методикой расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, утвержденной 30.03.2018 г. № ИК- 139/05вн;

– Программой развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» на 2021-2030 годы;

– Уставом университета;

– Коллективным договором;

– Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КемГУ».

1.3. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет преподаватель (директор института, декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент), научный сотрудник (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник), работающий по основному месту работы и/или на условиях внутреннего совместительства. При наличии у работника нескольких трудовых договоров (дополнительных соглашений), оформленных на условиях внутреннего совместительства по должностям из числа профессорско-преподавательского состава, право на выплаты вознаграждения за достижение показателей, утвержденных настоящим Положением, устанавливается по должности, по которой проходила оценка его деятельности по соответствующим показателям эффективности (в случае наличия у сотрудника должности «Заведующий кафедрой», «Декан факультета» и «Директор института» оценка эффективности деятельности преподавателя проводится только по ней).

1.4. Целями оценки эффективности деятельности НПР является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей.

Основными задачами оценки эффективности деятельности НПР являются: систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей; повышение результативности и качества выполняемой им работы; создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого НПР в повышение показателей эффективности деятельности и показателей реализации программы развития университета; установление размеров стимулирующих выплат в

соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности НПР.

При разработке критериев и показателей эффективности деятельности НПР должны учитываться следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

1.5. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются Ученым советом КемГУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников КемГУ.

2 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном Положении используются следующие понятия:

2.1. Эффективный контракт – это форма трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки (Приложение 1).

2.2. Показатель эффективности деятельности НПР (далее – Показатель) -это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Профессорско-преподавательский состав - педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, основным программам профессионального обучения, должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, а именно: декан факультета, директор института, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

2.4. Стимулирующие выплаты – выплаты (ежемесячные надбавки, разовые надбавки и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

2.5. Критерии оценки – общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

2.6. Пороговое значение показателя эффективности – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное),

показатель эффективности считается достигнутым.

2.7. Период деятельности – это период времени, за который проводится оценка деятельности НПР.

В данном Положении используются следующие обозначения, сокращения:

КемГУ – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет»;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

НПР – научно-педагогические работники;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЭУ – финансово-экономическое управление КемГУ;

НИУ – научно-инновационное управление КемГУ;

УНИД – управление научно-издательской деятельности;

УМУ – учебно-методическое управление КемГУ;

НМС – научно-методический совет КемГУ;

НТС – научно-технический совет КемГУ;

ЭИОС – электронная информационно-образовательная среда;

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;

СПО – среднее профессиональное образование;

ЗФО – заочная форма обучения;

РИНЦ – Российский индекс научного цитирования;

НИР – научно-исследовательская работа;

СМИ – средства массовой информации;

БД – база данных;

ООП – основная образовательная программа;

РПД – рабочая программа дисциплины;

ФОС – фонд оценочных средств;

ВАК – высшая аттестационная комиссия;

ФОИВ – федеральные органы исполнительной власти.

Программа развития - Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» на 2021-2030 годы, утв. Конференцией работников и обучающихся КемГУ 27.10.2021 г.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и работодателем.

3.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой НПП, работающий в КемГУ по основному месту работы, а также работающий в КемГУ в качестве внутреннего совместителя или внешнего совместителя.

3.3. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

3.4. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительном соглашении в обязательном порядке должны быть указаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, направленные на достижение ключевых и дополнительных показателей программы развития университета, а также размеры и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

3.5. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется как для уже работающих в КемГУ, так и для вновь принимаемых на работу в КемГУ.

3.6. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны и устанавливаются в дополнительном соглашении с конкретным работником в зависимости от качества и объема выполняемой работы и приведены в Приложении 1 к настоящему Положению для работников системы высшего образования и Приложении 2 – для работников среднего профессионального образования.

3.7. Типовые формы эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору) устанавливаются приказом ректора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников КемГУ.

3.8. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в соответствии с ТК РФ размер установленных надбавок (за исключением разовых надбавок) работника может быть снижен на 10-100 % на срок, определяемый в представлении руководителя структурного подразделения. Указанный срок не может превышать одного года с момента издания приказа о применении дисциплинарного взыскания.

4 ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.2. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается однократно.

4.3. Для внешних совместителей размер выплат по эффективному контракту определяется пропорционально занимаемой ими ставки.

5. ОСНОВАНИЯ И СРОКИ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта НПР:

5.1.1. Основанием для назначения разовых выплат стимулирующего характера является представление директора (декана), начальников НИУ, УМУ, УНИД, ФЭУ. В случае участия в достижении коллектива авторов в заявлении указывается список авторов и доля участия.

5.1.2. Представление директора (декана), начальника управления должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, основание для ее установления, размер. Представления на разовые надбавки готовятся директором (деканом), начальником управления один раз в семестр.

5.1.3. Конкретный размер стимулирующей надбавки за дополнительные обязанности НПР, включаемые в эффективный контракт, устанавливается ректором по представлению директора (декана) по согласованию с ФЭУ.

5.1.4. Отдел кадров управления по работе с персоналом на основании представления директора (декана), начальников НИУ, УМУ, УНИД, ФЭУ готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера НПР.

6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности НПР при проведении конкурса на должность; учет эффективности деятельности НПР при материальном и моральном стимулировании.

6.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению работников университета.

Приложение 1

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
События и мероприятия для включения в эффективный контракт с НПР в части научной деятельности					
1	Надбавка	Монография, изданная в ведущем российском научном издательстве	По факту опубликования монографии в одном из ведущих российских научных издательств (уровня изд. «Наука», «Академкнига» и проч.) с указанием грифа КемГУ на титульной странице и /или принадлежность автора (авторов) к КемГУ	Разовая	15 385 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
2	Надбавка	Монография, изданная в ведущем зарубежном научном издательстве на иностранном языке	По факту опубликования монографии в одном из ведущих зарубежных научных издательств (уровня Springer, Elsevier и др.) с указанием грифа КемГУ на титульной странице и /или принадлежность автора (авторов) к КемГУ	Разовая	115 385 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
3	Набавка	Раздел в коллективной монографии, изданной в ведущем российском научном издательстве	По факту опубликования раздела в коллективной монографии, изданной в ведущем российском научном издательстве (уровня изд. «Наука», «Академкнига» и проч.) с указанием принадлежности автора (авторов) к КемГУ	Разовая	3 850 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
4	Надбавка	Раздел в коллективной монографии, изданной в ведущем зарубежном научном издательстве	По факту опубликования раздела в коллективной монографии, изданной в одном из ведущих зарубежных научных издательств (уровня Springer, Elsevier и др.) с указанием принадлежности автора (авторов) с КемГУ	Разовая	19 230 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
5	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности (патент), полученный в РФ, где КемГУ выступает в роли правообладателя на изобретение	По факту получения патента (подтверждение: копия патента с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	15 385 (на коллектив авторов с учетом

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		на полезную модель, промышленный образец			долевого участия каждого автора) 9 230 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
6		Опубликование научной работы типов "article" или "review" с аффилиацией КемГУ в ведущем научном периодическом издании, относящимся к Top-10 % научных периодических изданий в соответствующей области науки (на основании данных БД CiteScore (Elsevier) и Journal Citation Report (Clarivate)	По факту опубликования научной работы типа article или review и ее индексации в ИАС Scopus, Web of Science – проверяется НИУ	разовая	153 850 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
7	Надбавка	Статья типа "article" или "review" с аффилиацией КемГУ в научном журнале, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science, Scopus. Позиция журнала в международных рейтингах научных журналов Journal Citation Report (Thomson Reuters) и/или Scientific Journals Ranking (SCImago Journal & Country Rank) по соответствующей области (направлению) научных исследований:	По факту размещения статьи в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи; сведения реферативных баз данных Web of Science, Scopus – проверяется НИУ) ¹	Разовая	76 925 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора) ² 38 465 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора) ³ . 19 230 (на коллектив авторов с учетом
		1 квартал			
		2 квартал			
		3 квартал			

¹ Учитывается не более 4 статей 1-2 квартала в год

² В случае присутствия в авторском коллективе ведущих исследователей, входящих в Top-10 % наиболее цитируемых авторов по соответствующей области науки и технологий или конкретной тематике (на основе данных ИАС Scopus и / или Web of Science) 200 000 руб.

³ В случае присутствия в авторском коллективе ведущих исследователей, входящих в Top-10 % наиболее цитируемых авторов по соответствующей области науки и технологий или конкретной тематике (на основе данных ИАС Scopus и / или Web of Science) 100 000 руб.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		4 квартиль и не имеющие квартиля			долевого участия каждого автора). 11 538 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора).
8	Надбавка	Статья с аффилиацией КемГУ в научном журнале, включенном в базу данных RSCI	По факту размещения статьи в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU – проверяется НИУ	Разовая	38 465
9	Надбавка	Статья с аффилиацией КемГУ в научном журнале, включенном в перечень ВАК	По факту размещения статьи в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU – проверяется НИУ	Разовая	19 230 (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора).
		Категория 1			
		Категория 2			
10	Надбавка	Прирост показателя H-индекса по ядру РИНЦ	Проверяется НИУ	Разовая	3 850 руб. за увеличение H-индекса на каждую единицу
11	Надбавка	Подготовка рецензии на рукопись, поступившую в редакцию журнала КемГУ:	По факту получения рецензии. Сведения проверяются/подаются УНИД	Разовая	0,04 руб. за печатный знак рецензируемой рукописи
		для журнала, включенного в реферативные базы данных Web of Science, Scopus			
		для журнала, включенного в перечень ВАК			
12	Надбавка	Лицензионное соглашение, по которому КемГУ получает роялти или дивиденды	По факту поступления средств. Подтверждается данными ФЭУ, НИУ.	Разовая	25% от суммы роялти, но не больше 384 615 руб. на коллектив авторов
13	Надбавка Надбавка	Объем привлеченных средств на выполнение НИР, НИОКР, экспертно-аналитических работ / услуг и исследований работник является научным руководителем ⁴	Объем поступивших и освоенных в течение календарного года средств (за исключением субсидии на выполнение государственного	Разовая	1% от объема освоенных средств, но не более 38 465 руб. научному руководителю

⁴ Коэффициенты не суммируются. К одной НИР / НИОКР может быть применен только один из перечисленных коэффициентов.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
			задания в сфере научной деятельности) на выполнение НИР, НИОКР, экспертно-аналитических работ / услуг и исследований, где работник является руководителем, в объеме не менее 500 000 руб., в т.ч.:		
			НИОКР, научно-технических и экспертно-аналитических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов		1% от объема освоенных средств, но не более 38 465 руб. научному руководителю
			НИР и НИОКР, реализуемые на условиях финансирования зарубежных научных фондов и программ		1% от объема освоенных средств, но не более 38 465 руб. научному руководителю
			НИОКР, закончившиеся (в отчетном году) созданием прикладных разработок, в полном объеме оплаченных индустриальными партнерами КемГУ		1% от объема освоенных средств, но не более 38 465 руб. научному руководителю
14	Надбавка	Научное руководство аспирантами, защитившими диссертацию в срок (в т.ч. аспиранты, обучающиеся на условиях полного возмещения затрат (за исключением аспирантов контрактной формы обучения, затраты на обучение которых возмещает КемГУ)	По факту защиты каждого аспиранта (подтверждение: автореферат диссертации, справка диссовета о присвоении ученой степени кандидата наук)	Разовая	38 465 руб. за каждого аспиранта, защитившегося в срок
15		Повышение академического уровня и квалификации НПР. В т.ч.:	По факту присвоения ученых степеней / званий при наличии дипломов / удостоверений	разовая	
	Получение ученой степени доктора наук	53 850 руб.			
	Получение ученой степени кандидата наук	30 770 руб.			

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		Присвоение ученого звания профессора			76 925 руб.
		Присвоение ученого звания доцента			23 077 руб.
16	Надбавка	Научное консультирование диссертации на соискание ученой степени доктора наук, защищенной работником КемГУ	По факту присвоения ученой степени доктора наук при наличии указания НПР в качестве научного консультанта докторской диссертацией работника КемГУ	разовая	38 465 руб.
17	Надбавка	Подготовка обучающихся (студентов) – победителей конференций и конкурсов научной направленности (научному руководителю обучающегося):	По факту победы по итогам конкурса научной направленности / научной конференции,	разовая	
		Всероссийских	проводимым по приказу (или в соответствии с планами мероприятий) Минобрнауки России, либо других ФОИВ, при наличии диплома победителя / призера		23 077 руб.
		Зарубежных	проводимым за рубежом (в странах дальнего зарубежья), при наличии диплома победителя / призера		38 465 руб.
		Научных грантов государственных и частных фондов и программ	По факту документально подтвержденного получения обучающимся КемГУ гранта на реализацию научного (научно-инновационного) проекта		23 077 руб.
18	Надбавка	Научное руководство обучающимся, опубликовавшим исследовательскую статью / обзор в научном периодическом издании, индексируемом:	По факту опубликования работы без соавторства с научным руководителем	разовая	
		В РИНЦ			2 308 руб.
		В БД Scopus, WoS			7 695 руб.
19	Надбавка	Организация на базе КемГУ международной/всероссийской научной конференции по	Подтвержденное приказом ректора о проведении конференции в качестве члена организационного	разовая	76 925 руб. на коллектив членов комитета

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		актуальным вопросам развития науки и техники	/ программного комитета при условиях: общей численности докладчиков на конференции не менее 100 чел.; доли работников КемГУ в их числе не более 25%; финансирования расходов на проведение конференции за счет средств КемГУ в объеме не более 25%		
20	Надбавка	Положительное упоминание научных достижений и результатов научной и инновационной деятельности КемГУ в ведущих национальных и зарубежных СМИ	По факту подтвержденного положительного упоминания КемГУ в ведущих национальных и зарубежных СМИ – авторам соответствующих исследований, опубликованных работ, разработок	разовая	3 850 руб.
21	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы (по решению НМС)	По факту издания или регистрации в «Информрегистре»	Разовая	
		учебник			38 465 руб. на коллектив авторов
		учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум (в т.ч. лабораторный)			7 695 руб. на коллектив авторов
		иная учебно-методическая, вспомогательная и обучающая литература (в т.ч. электронные образовательные ресурсы)			4 615 руб. на коллектив авторов
22	Надбавка	Победа в профессиональных конкурсах, образовательных выставках, ярмарках (за исключением проводимых КемГУ):	Призовые места мероприятий. Учитывается не более 5 побед в год	Разовая	
		международного уровня			11 540 руб. на команду
		федерального уровня			7 695 руб. на команду
23	Надбавка	Подготовка студентов – призеров спортивных соревнований или культурных мероприятий (за исключением проводимых КемГУ)	Призовые места, дипломы победителей. Учитывается не более мероприятий 5 в год	Разовая	

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		международного уровня			7 695 руб.
		федерального уровня			3 850 руб.
24	Надбавка	Разработка и преподавание дисциплины на иностранном языке в первый год её внедрения	Наличие в ООП указания на преподавание дисциплины на иностранном языке, наличие РПД, ФОСов на иностранном языке (подтверждается данными УМУ)	Разовая	15 385 рублей на одну дисциплину на коллектив разработчиков
Критерии эффективности для директора, декана					
1	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета и показателя эффективности деятельности ФГБОУ ВО	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников, %	Ежемесячная	Менее 31% - 0% 31-37 - 2.5% >37 - 5.0%
2	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доходы института (факультета) из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	Ежемесячная	Менее 1000 - 0% 1000 -1060 - 2.5% >1060 - 5.0%
3	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доля обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения, %	Ежемесячная	Менее 7% - 0% 7-8% - 2.5% >8% - 5.0%
4	Надбавка	Исполнение показателя эффективности деятельности ФГБОУ ВО	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в общей численности студентов (приведенный контингент), %	Ежемесячная	Менее 3% - 0% 3 - 9% - 2.5% > 9% - 5.0%

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
5	Надбавка	Исполнение показателя эффективности деятельности ФГБОУ ВО, показатель эффективности финансового менеджмента	Задолженность за обучение по основным образовательным программам на конец семестра	Ежемесячная	<5% от начисленной суммы от 2,5% от должностного оклада
Критерии эффективности для заведующего кафедрой					
1	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Количество индексируемых в системе Web of Science Core Collection публикаций типа «Article», «Review» с аффилиацией КемГУ за последний полный год, в расчете на одного научно-педагогического работника	Ежемесячная	Менее 0.2 - 0% 0.2-1.0 - 2.5% >1.0 - 5%
2	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Количество индексируемых в системе Scopus публикаций типа «Article», «Review» с аффилиацией КемГУ за последний полный год, в расчете на одного научно-педагогического работника	Ежемесячная	Менее 0.3 - 0% 0.3-1.0 - 2.5% >1.0 - 5%
3	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Количество статей с аффилиацией КемГУ в научных журналах, включенных в базу данных RSCI	Ежемесячная	Менее 0.2 - 0% 0.2-1.0 - 2.5% >1.0 - 5%
4	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Количество статей с аффилиацией КемГУ в научных журналах, включенных в перечень ВАК	Ежемесячная	Менее 0.3 - 0% 0.3-1.0 - 2.5% >1.0 - 5%
5	Надбавка	Исполнение показателя эффективности деятельности ФГБОУ ВО	Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации, %	Ежемесячная	Менее 30% - 0% 30-50% - 2.5% >50% - 5.0%
6	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета и показателя эффективности деятельности ФГБОУ ВО	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	Ежемесячная	Менее 500 - 0% 500 - 1000 - 2.5% >1000 - 5%
Дополнительные обязанности ППС, включаемые в эффективный контракт					

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
1	Надбавка	Ответственным за трудоустройство в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 3 000 руб.
2	Надбавка	Ответственным за профориентацию в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 3 000 руб.
3	Надбавка	Ответственный за работу с иностранными студентами в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	При численности до 50 студентов - от 2 000 руб. Свыше 50 студентов - от 5000 руб.
4	Надбавка	Ответственный за спортивно-массовую работу в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	2 000 руб.
5	Надбавка	Председатель диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении председателя совета	Ежемесячная	10 000 руб.
6	Надбавка	Зам. председателя, диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	8 000 руб.
7	Надбавка	ученый секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	8 000 руб.
8	Надбавка	Технический секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	3 000 руб.

Приложение 2

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
Дополнительные обязанности педагогического работника СПО, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Наличие первой квалификационной категории	Приказ Минобрнауки России	ежемесячно	от 600 рублей
2	Надбавка	Наличие высшей квалификационной категории	Приказ Минобрнауки России	ежемесячно	от 1200 рублей
3	Надбавка	Наличие ученой степени наук	По факту получения диплома о присвоении ученой степени	ежемесячно	от 1300 рублей