



Новокузнецкий институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Кемеровский государственный университет»  
(НФИ КемГУ)

Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ



**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор НФИ КемГУ**

**Д.Г. Вержицкий**

Мотивированное мнение первичной  
профсоюзной организации работни-  
ков НФИ КемГУ учтено

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ В НФИ КЕМГУ

**Дата введения: 27.04.2017 г.**  
(с изменениями от 26.04.2018 г.)

**Принято**

Ученым советом НФИ КемГУ  
протокол № 8  
27 апреля 2017 г.  
Изменения от 26 апреля 2018 г.  
протокол № 8

Новокузнецк, 2018

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Начальник СФПиГЗ	О.В. Кучер/	26.04.18
Проверил	Начальник юридического отдела	Е.А. Минаева/	26.04.18
Согласовал	Зам. директора	О.Ю. Елькина/	26.04.18

**1. Общие положения**

1.1. Положение об эффективном контракте работников Новокузнецкого института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – НФИ КемГУ) определяет правила и особенности заключения эффективного контракта, порядок его действия, регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в НФИ КемГУ для мотивации результативности деятельности персонала.

1.3. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются Ученым советом НФИ КемГУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников НФИ КемГУ (в редакции от 26.04.2018 г.).

**2. Нормативные ссылки**

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы);



Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015–2017 годы, зарегистрированном в Роструде 27.01.2015 за № 1/15-17
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год;
- Устав КемГУ;
- Коллективный договор НФИ КемГУ;
- Положение о НФИ КемГУ.

### 3. Основные понятия

**Эффективный контракт** – дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

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



#### 4. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

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

4.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в НФИ КемГУ по основному месту работы, а также работающий в НФИ КемГУ в качестве внутреннего совместителя.

4.3. С работниками, работающими в НФИ КемГУ на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

4.3. 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.

4.4. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительном соглашении должны быть указаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, размеры и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

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

4.6. Перечни показателей эффективности для каждой категории работника различны и устанавливаются в дополнительном соглашении с конкретным работником в зависимости от объема выполняемой работы и приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

4.7. При совмещении работником должностей, предполагающих оценку его деятельности по одним и тем же основаниям, ему может быть назначен только один вид ежемесячных выплат стимулирующего характера по его выбору.

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

4.9. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в соответствии с ТК РФ размер установленных ему надбавок (за исключением разовых надбавок) может быть снижен на 10–100 % на срок, определяемый приказом директора на основании представления руководителя структурного подразделения. Указанный срок не



может быть больше года с момента издания приказа о применении дисциплинарного взыскания.

4.10. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в соответствии с п.4 Приложения 1, могут быть аннулированы или снижены приказом директора по представлению вышестоящего руководителя в случае несвоевременного, некачественного, неполного исполнения работником своих дополнительных обязанностей.

### **5. Особенности заключения эффективного контракта**

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

5.2. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

### **6. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат**

6.1. Регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта НПР (ППС, научным работникам):

6.1.1. Основанием для назначения разовых выплат стимулирующего характера является представление декана на основании заявления работника. В случае участия в достижении коллектива авторов в заявлении указывается список авторов и доля участия.

6.1.2. Представление декана должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, основание для ее установления, размер. Представления на разовые надбавки готовятся деканом один раз в квартал (до 15 числа месяца, следующего за окончанием квартала).

6.1.3. Конкретный размер стимулирующей надбавки за дополнительные обязанности ППС, включаемые в эффективный контракт, устанавливается директором по представлению декана по согласованию с СФПиГЗ.

6.1.4. Основанием для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера отдельным категориям ППС (деканы, заведующие кафедрами) является заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Ежемесячные стимулирующие надбавки назначаются на период действия дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополни-



Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

тельное соглашение заключается в течение 1 месяца после начала учебного семестра. В дополнительном соглашении к трудовому договору фиксируются достигнутые значения показателей эффективности, подтвержденные заинтересованным лицом на момент заключения вышеуказанного соглашения по итогам финансового года по состоянию на 31 декабря (в ред. от 26.04.2018 г.). Закрепленные в дополнительном соглашении ежемесячные выплаты стимулирующего характера не могут быть пересмотрены на период действия указанного дополнительного соглашения, за исключением случаев, предусмотренных п.4.9.

6.1.5. При наличии спорных оснований для установления выплат стимулирующего характера, их детальная оценка производится комиссиями Ученого совета НФИ КемГУ: планово-бюджетной; научно-инновационной и по работе с научной молодежью.

6.2. Научный отдел совместно с СФПиГЗ на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера ННР (ППС, научным работникам).

6.3. Регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта работникам, не входящим в категорию ППС и научных работников:

6.3.1. Основанием для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера является заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Конкретный размер стимулирующей надбавки работнику в рамках эффективного контракта устанавливается директором на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения, согласованного с СФПиГЗ.

6.3.2. Разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором по представлению руководителя структурного подразделения. Представление руководителя структурного подразделения должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, ее размер, основание для назначения выплаты стимулирующего характера.

6.3.3. Кадровая служба совместно с СФПиГЗ на основании представления руководителя структурного подразделения готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера.

**Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ**

тельное соглашение заключается в течение 1 месяца после начала учебного семестра. В дополнительном соглашении к трудовому договору фиксируются достигнутые значения показателей эффективности, подтвержденные заинтересованным лицом на момент заключения вышеуказанного соглашения по итогам предыдущего семестра. Закрепленные в дополнительном соглашении ежемесячные выплаты стимулирующего характера не могут быть пересмотрены на период действия указанного дополнительного соглашения, за исключением случаев, предусмотренных п.4.9.

6.1.5. При наличии спорных оснований для установления выплат стимулирующего характера, их детальная оценка производится комиссиями Ученого совета НФИ КемГУ: планово-бюджетной; научно-инновационной и по работе с научной молодежью.

6.2. Научный отдел совместно с СФПиГЗ на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера НПР (ППС, научным работникам).

6.3. Регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта работникам, не входящим в категорию ППС и научных работников:

6.3.1. Основанием для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера является заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Конкретный размер стимулирующей надбавки работнику в рамках эффективного контракта устанавливается директором на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения, согласованного с СФПиГЗ.

6.3.2. Разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором по представлению руководителя структурного подразделения. Представление руководителя структурного подразделения должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, ее размер, основание для назначения выплаты стимулирующего характера.

6.3.3. Кадровая служба совместно с СФПиГЗ на основании представления руководителя структурного подразделения готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера.



Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.04.2017 г. и действует до принятия нового локального акта, регулирующего тождественные отношения.

7.2. Установленные выплаты стимулирующего характера, указанные в Приложении 1 к настоящему Положению, назначаются с учетом достижения показателей эффективного контракта, начиная с 01.04.2017 г.



## Приложение 1

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
<b>1. События и мероприятия для включения в эффективный контракт с НПР (ППС, НР)</b>					
1.1. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Статья в научном журнале перечня ВАК, индексируемом в РИНЦ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ.	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами статьи). Учитывается не более 5 статей в год.	Разовая	
		ИФ => 0,5			5 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
		ИФ < 0,5 (в ред. от 26.04.2018)			2 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
1.2. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в РИНЦ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ.	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами статьи). Учитывается не более 5 статей в год.	Разовая	
		ИФ => 0,5			2 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
		ИФ < 0,5			1 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
1.3. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в ядре РИНЦ с обязательным указанием КемГУ/НФИ КемГУ как места работы автора» (в ред. от 26.04.2018 г.)	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами статьи). Учитывается не более 5 статей в год.	Разовая	20 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
		ИФ => 0,5			



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

1.4.	Надбавка	Монография (глава в коллективной монографии), изданная в научном издательстве без привлечения средств КемГУ/НФИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ  (в редакции от 26.04.2018 г.)  Монография, изданная в научном издательстве без привлечения средств КемГУ/НФИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ  Часть в коллективной монографии, изданная в научном издательстве без привлечения средств КемГУ/НФИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ	По факту индексирования монографии в РИНЦ (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами монографии)	Разовая	20 000 руб. на коллектив авторов  8 000 руб. на коллектив авторов
1.5.	Надбавка	Монография (глава в коллективной монографии), индексируемая в реферативных базах Scopus или Web of Science на русском языке без привлечения средств КемГУ/НФИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ.	По факту индексирования монографии в Scopus, WoS (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы реферативных баз с реквизитами монографии)	Разовая	50 000 на коллектив авторов
1.6.	Надбавка	Монография (глава в коллективной монографии), индексируемая в реферативных базах Scopus или Web of Science на иностранном языке в зарубежном издательстве (кроме стран СНГ) без привлечения средств	По факту индексирования монографии в Scopus, WoS (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы реферативных баз с реквизитами моно-	Разовая	80 000 на коллектив авторов



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

		КемГУ/НФИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ.	графии)		
1.7.	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности (патент), полученный в РФ	По факту получения патента (подтверждение: копия патента с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	
		на изобретение			1 500 руб. на коллектив авторов
		на полезную модель, промышленный образец			1 000 руб. на коллектив авторов
1.8. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности: программа для ЭВМ и базы данных	По факту получения свидетельства о регистрации в Роспатенте (подтверждение: копия свидетельства с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	3 000 руб. на коллектив авторов
1.9.	Надбавка	Статья в научном журнале, сборнике статей, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (в т.ч. в российских переводных журналах). Без учета требований к импакт-фактору и позиции журнала/ сборника статей в рейтинг-листах научных журналов. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ  (в редакции от 26.04.2018 г.)	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 базах данных Web of Science, Scopus – проверяется НО).	Разовая	20 000 руб. на коллектив авторов
1.10. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Статья 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 (SCImagoJournal&Country)	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 базах данных Web of Science, Sco-	Разовая	



## НФИ КемГУ

### Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

		<p>уRank1) по соответствующей области (направлению) научных исследований. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, НФИ КемГУ.</p>	<p>rus – проверяется НО).</p> <p>Учитывается не более 2 статей 1 квартала в год.</p>		
		1 квартал			200 000 руб. на коллектив авторов
		2 квартал			100 000 руб. на коллектив авторов
		3 квартал			60 000 руб. на коллектив авторов
		4 квартал			30 000 руб. на коллектив авторов
1.11. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	<p>Прирост показателя Н-индекса, подтверждаемый данными РИНЦ</p> <p>(в редакции от 26.04.2018 г.)</p>	<p>Н-индекс, определяемый с использованием реферативной базы данных РИНЦ<sup>2</sup> (подтверждение: скриншот страницы РИНЦ, содержащий сведения о достигнутом значении Н-фактора автора).</p>	Разовая	
		С учетом всех публикаций, индексируемых в РИНЦ			1 000 руб. за увеличение на 1 единицу Н-индекса, но не более 5 000 руб. в год.
		С учетом публикаций, индексируемых в ядре РИНЦ			5000 руб. за увеличение на 1 единицу
1.12.	Надбавка	<p>Прирост показателя Н-индекса, определяемого с использованием реферативной базы данных Web of Science, Scopus</p> <p>(в редакции от 26.04.2018 г.)</p>	<p>Н-индекс, определяемый с использованием реферативной базы данных Web of Science, Scopus (подтверждается НО)</p>	Разовая	5 000 руб. за увеличение на 1 единицу Н-индекса
1.13.	Надбавка	Лицензионное соглашение, по которому КемГУ/НФИ КемГУ получа-	По факту поступления средств. Подтверждается данными	Разовая	25% от суммы роялти, но не больше 500 000

<sup>1</sup> См.: <http://www.scimagojr.com/journalrank.php>

<sup>2</sup> В целях верификации достижения прироста Н-индекса научно-инновационное управление фиксирует его состояние на основе данных баз научного цитирования (РИНЦ, Web of Science, Scopus) дважды в год: 01.07. и 31.12.



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

		ет роялти или дивиденды	бухгалтерии, НО		руб. на коллектив авторов
1.14.	Надбавка	Объем привлеченных средств (за исключением субсидии на выполнение ГЗ) за НИР, НИОКР по договорам с физическими лицами	Объем привлеченных в течение календарного года средств более 52 000 руб. из расчета на одного НПР. Подтверждается данными бухгалтерии, НО.	Разовая	5% от объема привлеченных средств на коллектив исполнителей, но не более суммы заработной платы, начисленной исполнителю из средств соответствующих хоз.договоров и не более 100 000 руб. в год.
1.15.	Надбавка	Объем привлеченных средств (за исключением субсидии на выполнение ГЗ) по договорам НИР с юридическими лицами, грантовыми фондами, субсидий в рамках ФЦП.	Объем привлеченных в течение календарного года. Подтверждается данными бухгалтерии, НО.	Разовая	40% от суммы средств, выплаченных в форме заработной платы из средств хозяйственного договора, гранта, но не более 100 000 руб. в год.
1.16. в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Объем привлеченных средств (за исключением субсидии на выполнение ГЗ) по договорам НИР с органами государственной и муниципальной власти  (в редакции от 26.04. 2018 г.)	Объем привлеченных в течение календарного года. Подтверждается данными бухгалтерии, НО.	Разовая	40% от суммы средств, выплаченных в форме заработной платы из средств хозяйственного договора
1.17.	Надбавка	Научное руководство аспирантами, защитившими диссертацию в срок (не позже, чем через год после окончания аспирантуры) (бюджетные места)	По факту защиты каждого аспиранта (подтверждение: автореферат диссертации, справка диссовета о присвоении ученой степени кандидата наук)	Разовая	20 000 руб. за каждого аспиранта, защитившегося в срок
1.18.	Надбавка	Участие в работе Оргкомитета международной конференции, материалы которой индексируются в реферативных базах Scopus и Web of Science	Приказ о проведении конференции, сведения реферативных баз данных Web of Science, Scopus.	Разовая	10 000 руб. на одного члена Оргкомитета, но не более 40 000 руб. на коллектив оргкомитета конференции (в таком случае распределение происходит по представлению Председателя оргкомитета).



## НФИ КемГУ

### Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

1.19.	Надбавка	Участие в работе Оргкомитета международной, всероссийской конференции, проводимой в очной / очно-заочной форме, материалы которой издаются в НФИ КемГУ и индексируются в РИНЦ.	Приказ о проведении конференции, справка НО о размещении материалов в РИНЦ.	Разовая	10 000 руб. на коллектив оргкомитета конференции (распределение происходит по представлению Председателя оргкомитета)
1.20.  в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы с грифом РИС КемГУ/ МС НФИ КемГУ по необеспеченным дисциплинам	По факту издания или регистрации в «Информрегистре»	Разовая	6 000- 10 000 руб. на коллектив авторов
		учебник, мультимедийный образовательный ресурс (учебное пособие, полнокомплектный УМК)			10 000 руб. на коллектив авторов
		учебное пособие или полнокомплектный УМК (в т.ч. текстографический электронный образовательный ресурс)			8 000 руб. на коллектив авторов
		Иная учебно-методическая, вспомогательная и обучающая литература			6 000 руб. на коллектив авторов
1.21.  в ред. 26.04. 2018 г.	Надбавка	Разработка дистанционного курса и опубликование в ЭИОС НФИ КемГУ	Наличие курса в ЭИОС («Образовательный портал»). Экспертное заключение МС НФИ КемГУ о разработке дистанционного курса	Разовая	От 3 000 до 10 000 руб. на коллектив авторов
		Использование в образовательном процессе информационных систем и дистанционных технологий (полное обеспечение дисциплины)	Заключение МС НФИ КемГУ об использовании дистанционного курса		От 1 000 руб. до 4000 руб., по итогам семестра, не более 2 раз в год
1.22.	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской и опытно-конструкторской работой студентов-победителей олимпиад, конкурсов, выставок, призеров научных конференций, проводимых сторонними организациями или включенных в Приказы Министерства образования и науки»	Призовые места мероприятий, учитывается не более 5 оснований в год.	Разовая	

**НФИ КемГУ**

## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

		(в редакции от 26.04.2018 г.) международного уровня			10 000 руб.
		федерального уровня			5 000 руб.
		регионального уровня			1 500 руб.
		уровень вуза			1 000 руб.
1.23.	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской работой студента (научные статьи, опубликованные доклады на конференциях, профессиональных конкурсах) (за исключением изданных в НФИ КемГУ)  (в редакции от 26.04.2018 г.)	Включение в сборники материалов мероприятий международного уровня/федерального уровня. Учитывается не более 5 в год	Разовая	1500 руб./1 000 руб.
1.24.	Надбавка	Подготовка студентов – призеров спортивных соревнований или культурных мероприятий (за исключением, проводимых КемГУ / НФИ КемГУ)	Призовые места мероприятий международного уровня / федерального / регионального уровня. Учитывается не более 5 в год	Разовая	8000 руб. - международный уровень; 5000 руб. - федеральный уровень; 3000 руб. - региональный уровень.
1.25.	Надбавка	Победа в профессиональных конкурсах, образовательных выставках, ярмарках, форумах (за исключением, проводимых КемГУ/ НФИ КемГУ)	Призовые места мероприятий международного уровня / федерального уровня. Учитывается не более 5 в год	Разовая	2000 руб. /1 500 руб.
1.26.	Надбавка	Руководство образовательной программой ВО, реализуемой совместно с зарубежными вузами и ведущей к получению двойных дипломов	Набор обучающихся	Разовая	50 000 руб. на коллектив авторов
1.27.	Надбавка	Защита докторской диссертации	Копия диплома д.н.(информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени)	Разовая	20 000 руб.
1.28.	Надбавка	Защита кандидатской диссертации	Копия диплома к.н. (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени)	Разовая	10 000 руб.



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

1.29.	Надбавка	Получение ученого звания	Копия соответствующего аттестата (информация с сайта ВАК об утверждении ученого звания)	Разовая	
		доцента			10 000 руб.
		профессора			20 000 руб.
1.30.	Надбавка	Научное руководство / консультирование защищенной диссертации на соискание ученой степени	Указание в качестве научного руководителя / консультанта в автореферате защищенной диссертации, копия диплома о присуждении ученой степени (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени). Учитываются защиты НПР из штатного состава НФИ КемГУ.	Разовая	
		кандидата наук			8 000 руб. на 1 диссертацию
		доктора наук			15 000 руб. на 1 диссертацию
1.31.	Надбавка	Оппонирование, подготовка отзыва ведущей организации защищенной диссертации	Указание в качестве оппонента в автореферате защищенной диссертации, копия диплома о присуждении ученой степени (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени); указание ведущей организации в автореферате диссертации	Разовая	5 000 руб. на 1 диссертацию
1.32.	Надбавка	Подготовка и подача заявки на соискание финансирования в рамках конкурсов грантов, субсидий	Информация, подтверждающая регистрацию заявки (скриншот страницы интернет-портала), иные подтверждающие подачу заявки документы.	Разовая	1 000 руб. на 1 автора заявки, но не более 5 000 руб. на коллектив авторов.
1.33.	Надбавка	Подготовка и проведение этапа Всероссийской студенческой олимпиады	Приказ о проведении олимпиады	Разовая	
		региональный этап			3 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
		заключительный этап			5 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет

**НФИ КемГУ****Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ**

1.34.	Надбавка	Подготовка и проведение школьной олимпиады по профилям, включенным в Перечень Министерства образования и науки	Приказ о проведении олимпиады	Разовая	
		1 уровня			5 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
		2 уровня			3 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
		3 уровня			1 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
1.35.	Надбавка	Подготовка команды и участие в жюри всероссийской олимпиады школьников:	Приказ НФИ КемГУ о закреплении ППС за предметными командами	Разовая	
		муниципальный этап			2 000 руб. за подготовку 1 предметной команды
		региональный этап			3 000 руб. за 1 олимпиаду
<b>2. Критерии эффективности для декана</b>					
2.1.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга деятельности вуза	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета не менее 64.	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.2.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга деятельности вуза	Обеспечение соблюдения финансовой дисциплины студентами, обучающимися по договорам об оказании платных образовательных услуг. Уровень задолженности по оплате за обучение за соответствующий семестр не более 2%.	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.3.	Надбавка	Исполнение дорожной карты	Соотношение численности студентов в расчете на 1 преподавателя не менее порогового показателя	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

2.4.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга деятельности вуза	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска в общей численности выпускников не менее порогового значения показателя	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.5.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга деятельности вуза	Доходы из всех источников в расчете на 1 НПР не менее порогового значения показателя	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.6.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга	Доходы от НИР из всех источников на 1 НПР не менее порогового значения	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.7.	Надбавка	Исполнение показателя образовательной деятельности	Среднегодовой контингент слушателей ДПП от 25 человек.	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2.8.	Надбавка	Исполнение планового набора и сохранение контингента	Не ниже 90% от планового набора, не более 9% потерь контингента обучающихся	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
<b>3. Критерии эффективности для заведующего кафедрой</b>					
3.1.	Надбавка	Показатель образовательной деятельности	Количество и качество документационного обеспечения ОПОП и дисциплин, закрепленных за кафедрой	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
3.2.	Надбавка	Показатель образовательной деятельности	Наличие магистерских программ	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
3.3.	Надбавка	Исполнение дорожной карты	Соотношение численности студентов в расчете на 1 преподавателя не менее порогового показателя дорожной карты	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
3.4.	Надбавка	Исполнение дорожной карты	Среднемесячная начисленная заработная плата НПР не менее порогового показателя (в ред. от 26.04.2018 г.)	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
3.5.	Надбавка	Исполнение показателя мониторинга деятельности вуза	Доходы от НИР из всех источников в расчете на одного НПР не менее порогового значения показателя	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада



## Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

**4. Дополнительные обязанности (зоны ответственности) ННР (ППС, НР), включаемые в эффективный контракт**

4.1.	Надбавка	Зам. декана по учебной работе (ОФО, ЗФО)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 7 000 руб.
4.2.	Надбавка	Зам. декана по воспитательной и социальной работе	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 4 500 руб.
4.3.	Надбавка	Зам. декана по НИР и НИРС	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 4 500 руб.
4.4.	Надбавка	Куратор академической группы, работа с инвалидами	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.5.	Надбавка	Ответственный за трудоустройство выпускников	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.6.	Надбавка	Ответственный за профорientационную работу на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.7.	Надбавка	Председатель метод. комиссии факультета	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 800 руб.
4.8.	Надбавка	Ответственный за методическую работу на кафедре	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 500 руб.
4.9.	Надбавка	Секретарь Ученого совета НФИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 6 000 руб.
4.10.	Надбавка	Секретарь Ученого совета факультета	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.11.	Надбавка	Ответственный за практику на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.12.	Надбавка	Зам. заведующего кафедрой/ отв. за ОПОП	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.13.	Надбавка	Ответственный за информатизацию на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.14.	Надбавка	Ответственный за спортивно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
4.15.	Надбавка	Член Методического совета НФИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 2 000 руб.
4.16.	Надбавка	Секретарь Методического совета НФИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 3 000 руб.
4.17.	Надбавка	Аудиторы СМК	Приказ о назначении ответственных лиц	Разовая	От 500 руб.
4.18.	Надбавка	Ответственный секретарь приемной комиссии НФИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 10 000 руб.
4.19.	Надбавка	Модератор систем дистанционного обучения по факультету	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.

**5. Стимулирующие надбавки сотрудников, включаемые в эффективный контракт**

5.1.	Надбавка	Интенсивность труда, связанная со своевременным предоставлением отчетности в бухгалтером,	Приказ о назначении ответственных лиц по согласованию с главным бухгалтером,	Ежемесячная	От 500 руб.
------	----------	---	--	-------------	-------------



## НФИ КемГУ

### Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ

		терию, участие в проведении инвентаризации	руководителем структурного подразделения		
5.2.	Надбавка	Интенсивность труда	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	До 100 % от должностного оклада
5.3.	Надбавка	Выполнение особо важных и ответственных работ	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	До 200 % от должностного оклада
5.4.	Надбавка	Качество выполняемых работ (наличие квалификационной категории)	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	До 100 % от должностного оклада



8. Лист согласования

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Ф. И. О.	Подпись	Дата
1	Директорат	Зам. директора	Урбан О.А.	<i>[Signature]</i>	26.04.18
2	Директорат	Зам. директора	Бebко А.Н.	<i>[Signature]</i>	26.04.18
3	Директорат	Зам. директора	Елькина О.Ю.	<i>[Signature]</i>	28.04.18
4	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Пищенко В.И.	<i>[Signature]</i>	26.04.18
5	Учебно-методическая служба	Начальник	Борина Л.С.	<i>[Signature]</i>	26.04.18
6	Кадровая служба	Начальник	Гардер Е. А.	<i>[Signature]</i>	26.04.18