

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

**ПРИКАЗ**

№ \_\_\_\_\_

Якутск

**Об утверждении Положения об эффективном контракте  
с научно-педагогическими работниками  
Северо-Восточного федерального университета**

Во исполнение постановления Ученого совета СВФУ от 22.04.2021 г.  
№08 п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте с научно-педагогическими работниками Северо-Восточного федерального университета согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по непрерывному образованию и кадровой политике Федорова М. П.

Ректор

А.Н. Николаев

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ С НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ СЕВЕРО-ВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

### 1. Назначение и область применения

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

### 2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Уставом СВФУ;
- Коллективным договором между работниками и Университетом;

– Положением об оплате труда работников ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Версия 4;

– Положением о порядке планирования и учета работы профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников в первой половине рабочего дня от 07.06.2019 г. Версия 3.

### 3. Термины и определения

Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	- количественные показатели оценки достижения стратегических целей университета и его подразделений. КПЭ подразделяются на четыре уровня, включающие уровни университета, учебного подразделения/НИИ, кафедры/лаборатории и НПР (приложение 1 к настоящему положению).
Минимальные баллы по должностям	минимальное количество баллов, которые сотрудник должен набрать за отчетный период в соответствии с занимаемой должностью в рамках должностного оклада, выполнив показатели эффективности деятельности, включая ключевые показатели эффективности.
Стимулирующие выплаты	- дополнительные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые НПР за результаты эффективной работы по достижению стратегических и тактических (операционных) целей университета и его подразделений.
Курирующие подразделения	- административно-управленческие подразделения, курирующие соответствующие направления деятельности: образовательная деятельность – Департамент по обеспечению качества образования, Управление студенческим развитием; научно-исследовательская деятельность – Департамент науки и инноваций; международная деятельность – Управление международных связей.
Эффективный контракт	– трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р.

Повышающий коэффициент - коэффициент, на который увеличивается значение баллов за достижение плановых ключевых показателей эффективности деятельности научно-педагогического работника, отраженных в эффективном контракте.

#### 4. Перечень сокращений и обозначений

АУП	- административно-управленческий персонал
БД	- база данных
ВАК	- высшая аттестационная комиссия
ВКР	- выпускная квалификационная работа
ДНИИ	- департамент науки и инноваций
ДОКО	- департамент по обеспечению качества образования
КПЭ	- ключевые показатели эффективности
НИИ	- научно-исследовательский институт
НИР	- научно-исследовательская работа
НИРС	- научно-исследовательская работа студентов
НПР	- научно-педагогический работник
ОАСИС	- отчетно-аналитическая система СВФУ
ОО ВО	- образовательная организация высшего образования
ОПОП	- основная профессиональная образовательная программа
ППС	- профессорско-преподавательский состав
РИНЦ	- российский индекс научного цитирования
РПД	- рабочая программа дисциплины
СВФУ	- Северо-Восточный федеральный университет
СПО	- среднее профессиональное образование
УМС	- учебно-методический совет
УРПиКП	- Управление по работе с персоналом и кадровой политике
УСР	- управление студенческим развитием
УчП	- учебное подразделение
ФОС	- фонды оценочных средств
ФЭУ	- финансово-экономическое управление
ЦРЦКиОО	- центр развития цифровых компетенций и онлайн образования

#### 5. Общие положения

5.1. Настоящее Положение определяет порядок заключения эффективного контракта с научно-педагогическими работниками, порядок установления показателей эффективного контракта на основе декомпозиции ключевых показателей эффективности научно-образовательной деятельности университета (КПЭ), а также методику расчета вознаграждения за достижение показателей эффективности.

5.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на следующие должности научно-педагогических работников университета:

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

- профессорско-преподавательский состав – директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент;

- педагогические работники – преподаватель высшей категории, преподаватель 1 категории, преподаватель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, социальный педагог;

- научные работники – главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, заведующий лабораторией.

5.3. Настоящее положение утверждается на Ученом совете СВФУ. Положение вводится в действие, а также изменения и дополнения к нему вносятся приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией ППС и работников университета.

5.4. Положение после утверждения размещается на официальном сайте СВФУ.

## **6. Порядок планирования показателей эффективного контракта**

6.1. В целях установления плановых показателей эффективного контракта с научно-педагогическими работниками до начала планового периода формируется система ключевых показателей эффективности (далее по тексту – система КПЭ) научно-образовательной деятельности Университета.

6.2. Система КПЭ научно-образовательной деятельности Университета состоит из показателей эффективности, соответствующих стратегическим и тактическим целям Университета и предназначенных для регулярного планирования и контроля исполнения.

Во главе системы КПЭ находятся общие ключевые показатели эффективности Университета, которые делятся на КПЭ учебных подразделений/НИИ – КПЭ кафедр/лабораторий – КПЭ НПР. Декомпозиция показателей основывается на принципе сбалансированности КПЭ, то есть достижение плановых показателей нижестоящих уровней иерархии должно обеспечивать достижение планов КПЭ более высокого уровня.

Система КПЭ научно-образовательной деятельности представлена в приложении 1 к настоящему положению.

6.3. Структура системы показателей эффективности состоит из трех блоков:

- показатели образовательной деятельности;
- показатели научно-исследовательской деятельности;
- показатели международной деятельности.

Показатели эффективности формируются из перечня показателей согласно приложению 3.

6.4. Ключевые показатели эффективности научно-образовательной деятельности Университета (уровень 1), ключевые показатели эффективности факультета/института/НИИ (уровень 2) и их плановые значения утверждаются

приказом ректора по представлению ответственных подразделений до начала отчетного периода.

После утверждения КПЭ Университета руководители второго уровня (деканы факультета/директоры института/НИИ) распределяют и утверждают КПЭ и их значения для подразделений третьего уровня (кафедр/лабораторий/отделов/центров), руководители которых распределяют КПЭ между научно-педагогическими работниками подразделения. КПЭ научно-педагогического работника отражаются в его эффективном контракте.

Выполнение утвержденных КПЭ является обязательным для каждого уровня: деканов факультетов/директоров институтов (уровень 2), заведующих кафедрами/лабораториями, начальниками отделов/директорами центров (уровень 3), научно-педагогических работников (уровень 4).

## **7. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта**

7.1. В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность ННР предшествуют избрание по конкурсу и выборы на замещение соответствующей должности.

7.2. Подача документов на участие в конкурсе и выборах означает согласие заключить эффективный контракт на предлагаемых настоящим Положением условиях в случае прохождения конкурсного отбора и выборов.

7.3. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (с вновь поступающими на работу) или дополнительного соглашения к трудовому договору/эффективному контракту, в которых должны быть указаны трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, условия оплаты труда, компенсационных выплат, тарифной ставки, условия выплат стимулирующих доплат при достижении показателей, в приложениях – минимальные баллы по должности и плановые показатели эффективности и их значения согласно приложениям к настоящему положению на планируемый календарный год.

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

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

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

приложение декана факультета /директора института - курирующими подразделениями.



7.5. Показатели эффективности деятельности сотрудника и их значения устанавливаются на каждый плановый календарный год действия эффективного контракта путем отражения в приложении к эффективному контракту (Приложение №4) и заключения дополнительного соглашения после утверждения КПЭ. Порядок распределения и принятия обязательств по выполнению плановых показателей эффективного контракта с НПР осуществляется в соответствии с п. 6.3. настоящего положения по утвержденному приказом ректора графику.

7.6. В случае подписания эффективного контракта после 01 января с сотрудником, уже работающим в университете с или до 1 января по трудовому договору (не в форме эффективного контракта), при оценке показателей эффективности учитываются результаты деятельности с 01 января по 31 декабря года подписания эффективного контракта.

В случае подписания эффективного контракта после 01 января с сотрудником, принимаемым на работу в университет, показатели и значения минимальных показателей эффективности в год подписания контракта устанавливаются за период с даты заключения контракта до 31 декабря пропорционально отработанному времени.

7.7. Для сотрудников, у которых срок трудового договора/эффективного контракта истекает раньше 31 декабря, минимальные плановые значения показателей эффективности деятельности устанавливаются до срока действия эффективного контракта и баллы рассчитываются пропорционально периоду действия эффективного контракта в отчетном календарном году.

При продлении/изменении трудового договора на новый срок возможно заключение эффективного контракта на период с даты продления/изменения трудового договора до окончания соответствующего календарного года.

7.8. Минимальные показатели эффективности и (или) их значения устанавливаются пропорционально занимаемой ставке суммарно по каждой должности, относящейся к НПР.

7.9. Перевод сотрудника, 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 действующими нормативными актами университета для соответствующей должности и настоящим положением.

7.10. В случае отсутствия сотрудника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность), показатели эффективности не корректируются, кроме случаев длительного отсутствия (не менее трех месяцев). В случае длительного отсутствия (не менее трех месяцев), показатели эффективности деятельности и их значения могут быть скорректированы пропорционально отработанному времени.

7.11. При изменении соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, показатели эффективности и их значения

пересчитываются пропорционально ее изменению и сроку работы на доле ставки.

## **8. Показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений**

8.1. Показатели эффективности деятельности руководителя структурного подразделения (декана факультета/директора института, заведующего кафедрой, руководителя образовательной программы, директора НИИ, заведующего лабораторией, директора центра/отдела научного подразделения) состоят из следующих блоков:

- а) показатели, которые являются КПЭ подразделения;
- б) личные показатели руководителя как НППР.

8.2. В КПЭ руководителя учебного подразделения, кроме показателей, которые распределяются согласно п. 6.4. до уровня НППР, включаются следующие показатели:

8.2.1. Для декана факультета/директора института:

- соотношение численности ППС к численности студентов;
- средний балл студентов, принятых по результатам единого государственного экзамена на первый курс обучения по программам бакалавриата и специалитета;
- доля обучающихся по образовательным программам магистратуры/ординатуры и аспирантуры от общего количества обучающихся по направлениям подготовки факультета/института;
- доля НППР факультета/института, имеющих ученую степень (%);
- доля НППР в возрасте до 39 лет включительно, имеющих ученую степень (%);
- доходы учебного подразделения от приносящей доход деятельности в расчете на одного НППР (тыс. руб.);
- доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП факультета/института, трудоустроившихся не позднее одного года после выпуска (без учета призванных в ВС РФ, продолжающих обучение и находящихся в отпуске по уходу за ребенком).

8.2.2. Для заведующего кафедрой/заведующего отделением ИЕН/руководителя образовательной программы ИП:

- доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП кафедры, трудоустроившихся не позднее одного года после выпуска (без учета призванных в ВС РФ, продолжающих обучение и находящихся в отпуске по уходу за ребенком) (для заведующих выпускающими кафедрами);
- доля НППР кафедры, имеющих ученую степень (%).

8.3. В КПЭ руководителя научного подразделения, кроме показателей, которые распределяются по иерархической структуре до уровня НППР, включаются следующие показатели:

- доля НППР, имеющих ученую степень (%);



- доля научных работников в возрасте до 39 лет включительно, имеющих ученую степень (%);
- доходы научного подразделения от приносящей доход деятельности в расчете на одного НПП (тыс. руб.);
- количество публикаций, опубликованных в изданиях, индексируемых в БД Web of Science / Scopus, в расчете на одного НПП (ед.).

8.4. Целевые значения показателей эффективности руководителя подразделения, указанных в пунктах 8.2, 8.3 настоящего положения, устанавливаются приказом ректора.

8.5. Личные показатели руководителя являются общими для научно-педагогических работников и описаны в разделе 10 «Показатели эффективности научно-педагогического работника» настоящего Положения.

## **9. Порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту руководителю структурного подразделения**

9.1. Руководителю структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за достижение КПЭ подразделения;
- за достижение личных показателей руководителя как НПП.

9.2. Стимулирующие выплаты за достижение КПЭ подразделения устанавливаются единовременно по итогам отчетного периода приказом ректора.

9.3. Стимулирующие выплаты за достижение личных показателей руководителя как НПП устанавливаются в соответствии с разделом 12 настоящего положения.

## **10. Показатели эффективности деятельности научно-педагогического работника**

10.1. Показатели эффективности деятельности НПП представлены в приложении 3 к настоящему положению.

10.2. За достижение показателей эффективности по результатам отчетного периода начисляются соответствующие баллы.

10.3. Научно-педагогический сотрудник должен:

10.3.1. обеспечить:

- полное методическое обеспечение образовательного процесса по читаемой дисциплине (РПД, ФОС, методические указания и рекомендации, программы практик);
- размещение, обновление и использование в учебном процессе учебно-методических материалов по преподаваемой дисциплине в системе электронного дистанционного обучения СВФУ;
- заполнение и актуализацию личного кабинета преподавателя;

10.3.2. в соответствии с занимаемой должностью в рамках должностных обязанностей и за должностной оклад набрать минимальное количество баллов согласно приложению 2 к настоящему положению;

10.3.3. выполнить ключевые показатели эффективности, установленные ему руководителем подразделения (заведующим кафедрой/руководителем образовательной программы/заведующим лабораторией/начальником отдела/директором центра).

10.4. За достижение ключевых показателей эффективности, отраженных в эффективном контракте, баллы для установления стимулирующих выплат начисляются с применением повышающего коэффициента согласно формулам, представленным в разделе 12 настоящего положения.

10.5. За достижение показателей, которые не являются ключевыми показателями эффективности Университета, научно-педагогическому сотруднику стимулирующие выплаты устанавливаются без применения повышающего коэффициента.

10.6. При не достижении научно-педагогическим работником минимальных баллов по должности по итогам отчетного периода по представлению руководителя подразделения работник может быть понижен в должности или переведен на долю ставки по занимаемой должности. За систематическое не достижение минимальных баллов (более 2 (двух) лет подряд) трудовой договор с научно-педагогическим работником может быть расторгнут.

## **11. Учет достижения показателей эффективного контракта**

11.1. Плановые показатели эффективного контракта, промежуточные и итоговые результаты достижения показателей отражаются в Отчетно-аналитической системе (далее – ОАСИС) в срок до 01 января года, следующего за отчетным. Обязанность своевременного предоставления для отражения в ОАСИС информации о плановых показателях эффективного контракта и их достижении возложена на самого сотрудника.

11.2. Департамент цифровых технологий в срок до 01 мая отчетного года должен обеспечить возможность ввода данных по п. 11.1. в ОАСИС.

11.3. Руководители (заведующий кафедрой, декан факультета/директор института, директор колледжа, директор НИИ, заведующий лабораторией и т.д.) в срок до 15 января года, следующего за отчетным, должны проверить ввод плановых и достигнутых показателей эффективности деятельности сотрудников подразделения. Ответственность за достоверность отражения плановых и достигнутых показателей эффективности деятельности и контроль над исполнением плановых показателей эффективного контракта возложена на руководителей (заведующего кафедрой, декана факультета/директора института, директора колледжа, директора НИИ, заведующего лабораторией и т.д.).

11.4. При повторном вводе записей о результатах научной деятельности в ОАСИС и соответствии каждой записи требованиям Приложения 3

учитывается запись, созданная руководящим сотрудником (руководителя проекта, председателя организационного комитета, первый автор публикаций и т.д.).

11.5. Отражение в ОАСИС принятых (плановых) КПЭ в эффективном контракте проверяет УРПиКП в срок 15 января года, следующего за отчетным.

11.6. Учет достижения показателей эффективности деятельности образовательного блока осуществляется ДОКО, ЦРЦКиОО и УСР, научно-исследовательского блока – ДНиИ, по международной деятельности – УМС в срок до 5 февраля года, следующего за отчетным.

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

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

11.8. В срок до 1 марта года, следующего за отчетным ДОКО, ЦРЦКиОО, УСР, ДНиИ и УМС согласовывают итоговые баллы по курируемым блокам с Департаментом цифровых технологий, после чего Департамент цифровых технологий направляет сводные итоговые баллы с учетом повышающего коэффициента в ФЭУ. ФЭУ в срок до 10 марта формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

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

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

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

## **12. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту**

12.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются только сотрудникам, отвечающим требованиям пунктов 10.3.1 и 10.3.2 настоящего положения.

12.2. Расчет стимулирующей выплаты НПП по эффективному контракту производится по следующим правилам:

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5 действ. 28.09.2020-10.10.2021 утверждающая ЭП, ЭП достоверна Рег №344-ОД от 24.05.2021
---

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

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

$$C = B_{\text{итог}} * K$$

12.4. Итоговая сумма баллов рассчитывается следующим образом:

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

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

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

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

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

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

где:

**C** - размер ежемесячной стимулирующей выплаты;

**B<sub>итог</sub>** – расчетная сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период для исчисления размера ежемесячной стимулирующей выплаты;

**B<sub>факт</sub>** – общая сумма баллов за достижение показателей эффективности за отчетный период (до применения повышающего коэффициента);

**B<sub>мин</sub>** – минимальные баллы, установленные для соответствующей должности НПР;

**B<sub>КПЭ</sub><sup>план</sup>** – сумма баллов за плановые значения ключевых показателей эффективности НПР;

**B<sub>КПЭ</sub><sup>факт</sup>** – сумма баллов за достижение запланированных в эффективном контракте ключевых показателей эффективности НПР;

**K** – повышающий коэффициент,  $K > 1$ ;

**Ц<sub>6</sub>** – стоимость одного балла.

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

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

12.7. Ежемесячная стимулирующая выплата, устанавливаемая по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначается с 01 марта года, следующего за отчетным, и выплачивается ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные университетом сроки выплаты заработной платы.

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

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

12.10. Работнику в период отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком стимулирующие выплаты по эффективному контракту не выплачиваются, при этом право на получение стимулирующих выплат сохраняется после выхода из отпуска по беременности и родам.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено **приказом ректора**.

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

13.3. В Положение допускается вносить не более пяти изменений и дополнений, после чего оно подлежит пересмотру.

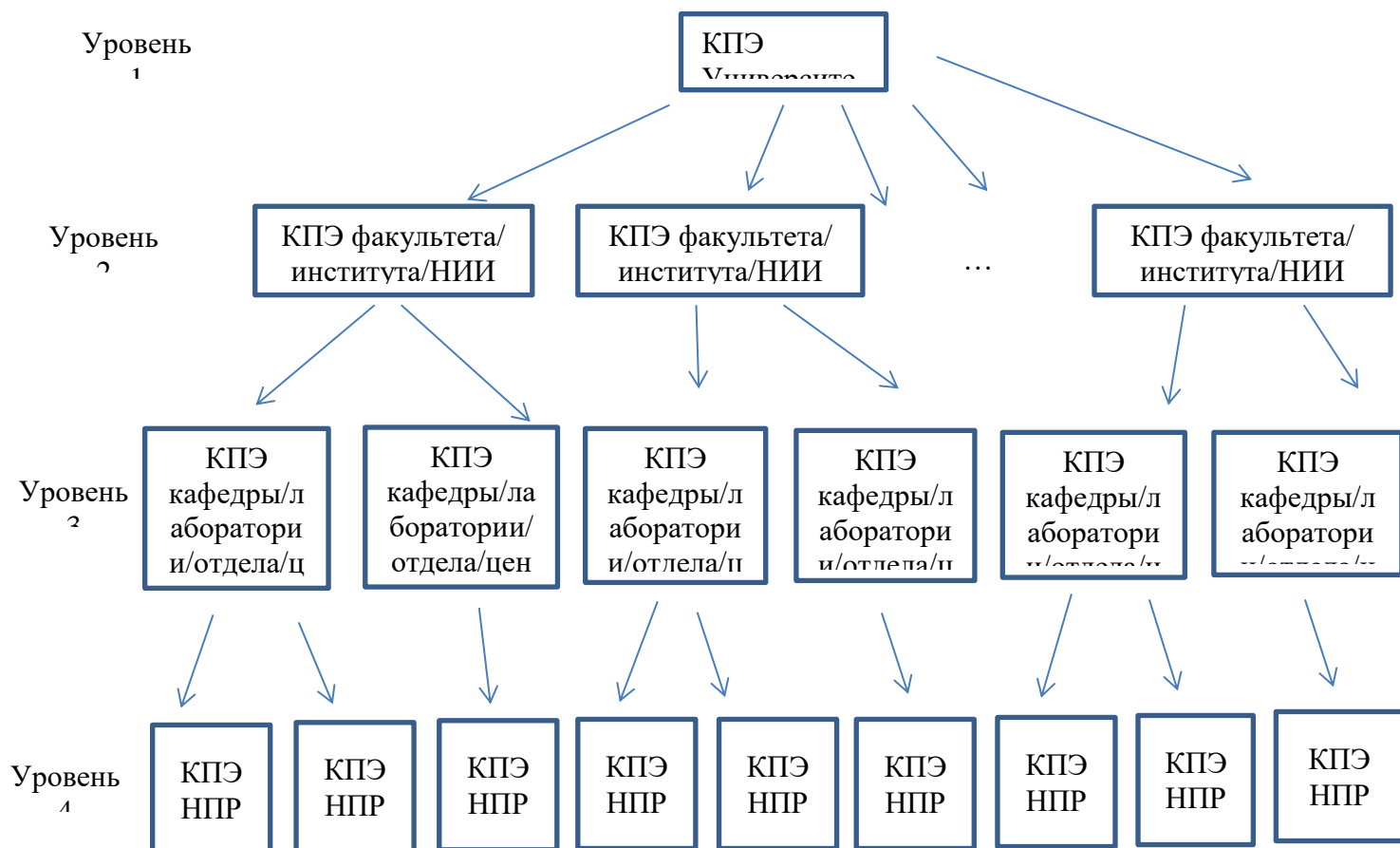
13.4. Изменения оформляются на отдельном листе. Форма изменений приведена в Приложении 7.

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

# Приложение 1

к Положению об эффективном контракте  
с научно-педагогическими работниками СВФУ

## Структура ключевых показателей эффективности научно-образовательной деятельности Университета





**Приложение 2**  
к Положению об эффективном контракте  
с научно-педагогическими работниками СВФУ

**Минимальные баллы по должностям НПР**

<b>№</b>	<b>Должность</b>	<b>Минимальные баллы</b>
<b>Профессорско-преподавательский состав</b>		
1	Ассистент/ преподаватель	<b>50</b>
2	Старший преподаватель	<b>100</b>
3	Доцент	<b>150</b>
4	Профессор	<b>250</b>
<b>Научные работники</b>		
5	Заведующий лабораторией	<b>150</b>
6	Младший научный сотрудник	<b>200</b>
7	Научный сотрудник	<b>300</b>
8	Старший научный сотрудник	<b>400</b>
9	Ведущий научный сотрудник	<b>550</b>
10	Главный научный сотрудник	<b>650</b>
<b>Преподаватели СПО</b>		
11	Методист, педагог-психолог, социальный педагог	<b>50</b>
12	Мастер производственного обучения	<b>50</b>
13	Преподаватель	<b>50</b>
14	Преподаватель 1 категории	<b>70</b>
15	Преподаватель высшей категории	<b>100</b>

**Приложение 3**  
к Положению об эффективном контракте  
с научно-педагогическими работниками СВФУ

**Показатели эффективности деятельности НПР**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ БЛОК**

№	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы
1	Руководство с размещением всей требуемой информации на сайте СВФУ:		
	а) магистерской программой на русском языке, удовлетворяющим условиям: - контингент не менее 15 чел. на программе, - доля студентов из числа выпускников других вузов не менее 40 % от общей численности обучающихся по данной программе	100	Справка ДОКО
	б) программой ординатуры (при доле студентов из числа выпускников других вузов не менее 40 % от общей численности обучающихся по данной программе)	50	Справка ДОКО
	в) программой аспирантуры (при доле студентов из числа выпускников других вузов не менее 40 % от общей численности обучающихся по данной программе)	50	Справка ДОКО
2	Составление Банка тестовых заданий для системы онлайн тестирования СВФУ по дисциплине, входящей в перечень, утвержденный Учебно-методическим советом СВФУ	0,25 (за 1 тестовое задание) с учетом количества авторов (не более 25 баллов на 1 дисциплину)	Справка ДОКО
3	Публикация учебного пособия, учебника для образовательных организаций СПО и ВО (не менее 5 п.л.), рекомендованных УМС СВФУ (включая электронные издания, вошедшие в электронную библиотечную систему (ЭБС)), изданных не за счет СВФУ	100 баллов за учебник для ОО СПО и ВО на всех авторов СВФУ; 75 баллов за учебное пособие на всех авторов СВФУ	Копия титула изданного учебника, учебного пособия с выходными данными, (для электронных изданий – справка НБ СВФУ), справка ДОКО
4	Подготовка студентов или команды:		
4.1.	– призеров олимпиад, курируемых Управлением студенческим развитием:	Делится на количество руководителей	Справка УСР, копии дипломов, грамот
	- внутривузовский, республиканский		

1 место

10

ЭП: Николай Анатольевич Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

	2 место 3 место	7,5 5	
	- региональный, всероссийский		
	1 место 2 место 3 место	20 15 10	
	- международный		
	1 место 2 место 3 место	30 25 20	
4.2.	- победителей всероссийских спортивных мероприятий	10	Справка УСР, копии подтверждающих документов.  Не более 90 баллов по каждому показателю
4.3.	- победителей и призеров чемпионатов России:		
	1 место 2 место 3 место	20 15 10	
	- победителей и призеров международных спортивных соревнований:		
	1 место 2 место 3 место	30 25 20	
4.4.	- студентов-спортсменов высокой квалификации (мастер спорта РФ, мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта)	50	
5	Руководство студентом – призером Открытой международной студенческой Интернет-олимпиады (ОПО – Open International Internet-Olympiad):	Делится на количество руководителей	Справка УСР, копии дипломов, грамот
	золотая медаль	20	
	серебряная медаль бронзовая медаль	15 10	
6	Организация и проведение студенческой олимпиады	За мероприятие, делится на количество организаторов	1 на
	- республиканский	10	Справка УСР, копия приказа о проведении олимпиады с приложением списка организационного комитета
	- региональный, всероссийский	20	не более 30
	- всероссийский с международным участием, международный	30	не более 60 не более 90
7	Руководство выпускной квалификационной работой студента, ставшего призером заключительного этапа всероссийского/международного конкурса ВКР:		Приказ о назначении руководителем ВКР, копии дипломов, грамот
	1 место	100	
	2 место	50	

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

		3 место		
8	Создание, размещение и апробация онлайн-курса по дисциплине ОПОП в формате MOOK на платформе онлайн-обучения (за 1 онлайн-курс с трудоемкостью не менее 2 ЗЕТ - на всех авторов): - онлайн-курс на платформе онлайн-обучения СВФУ; - онлайн-курс СВФУ, доступный через СЦОС online.edu.ru; - онлайн-курс СВФУ на платформе Coursera, Stepik.	200 250 350	Справка Центра развития цифровых компетенций и онлайн образования	
9	Проведение мастер-классов по педагогическому мастерству на уровне СВФУ, входящих в план, утвержденный на УМС СВФУ	25 баллов (за 1 занятие)	Справка ДОКО	
10	Достижения студентов на чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills), в том числе по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»:	(за 1 студента / 1 команду)		
	-региональный чемпионат	Gold Silver Bronze	30/40 25/30 20/25	Справка ДОКО, копии дипломов, сертификатов
	- отборочный чемпионат для участия в Национальном чемпионате (среди субъектов РФ)		40/50	Справка ДОКО, копия протокола отборочного чемпионата
	- национальный (финальный), в том числе отраслевой чемпионат	Gold Silver Bronze	70/80 60/70 50/60	Справка ДОКО, копии дипломов, сертификатов
11	Результаты итогов демонстрационного экзамена по стандартам Wordskills, соответствующие академической оценке «хорошо» и «отлично»	10 баллов за 1 студента, но не более чем 50% от числа обучающихся в группе	Справка ДОКО на основании результатов демоэкзаменов за отчетный год АНО «Агентства развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)»	
12	Успешное участие студентов в независимой оценке качества подготовки обучающихся (Рособрнадзор) по дисциплине	25 баллов (за 1 учебную группу)	Справка ДОКО	
13	Руководство студентом, награжденным нижеперечисленными сертификатами за участие в Федеральном интернет-экзамене для выпускников бакалавриата (ФИЭБ)	За 1 студента	Справка ДОКО	

Золотой сертификат

ЭП: Николай Анатольевич Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег. №344-ОД от 24.05.2021

	Серебряный сертификат	15	
	Бронзовый сертификат	10	

## НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ БЛОК

№	Показатель	Балл	Уточнение показателя	Примечание
1.	Публикация научной статьи:		Научная статья, опубликованная не за счет средств СВФУ, без дублирования, с аффилиацией СВФУ (делится на число авторов, являющихся сотрудниками СВФУ)	Ссылка на БД должны быть представлены по следующим сайтам WoS: <a href="http://webofknowledge.com/publons.com">webofknowledge.com / publons.com</a> (с обязательной ссылкой в профиле автора на публикации WoS), Scopus: <a href="http://scopus.com">scopus.com</a> , РИНЦ/ВАК: <a href="http://elibrary.ru">elibrary.ru</a> .
1.1.	в БД Web of Science/Scopus (1 квартиль)	400	Ссылка на статью в соответствующих БД	Квартиль изданий Scopus определяется по Scimago (SJR): <a href="https://www.scimagojr.com/">https://www.scimagojr.com/</a>
1.2.	в БД Web of Science/Scopus (2 квартиль)	350	Ссылка на статью в соответствующих БД	
1.3.	в БД Web of Science/Scopus (3-4 квартили)	250	Ссылка на статью в соответствующих БД	
1.4.	в БД Web of Science/Scopus (без квартиля)	150	Ссылка на статью в соответствующей БД	
1.5.	в изданиях, входящих в перечень ВАК РФ	90	Ссылка на статью в Elibrary / ссылка на перечень журналов ВАК	
1.6.	в изданиях, входящих в БД РИНЦ	25	Ссылка на Elibrary	

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
 Серт.: 02А9724А0044АСАВАА4F2750238С01FBD5  
 действ. 28.09.2020-10.10.2021  
 утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
 Рег №344-ОД от 24.05.2021

1.7.	в журнале «Вестник СВФУ», включая разделы «Физика», «Биология», в электронных сериях научного журнала "Вестник СВФУ"	90	Ссылка на публикацию	Не более 270 баллов на 1 НПП за отчетный период.
1.8.	в научном журнале «Арктика XXI век. Гуманитарные науки»	90	Ссылка на публикацию	Не более 270 баллов на 1 НПП за отчетный период.
1.9.	в научном журнале «Арктика XXI век. Естественные науки»	90	Ссылка на публикацию	Не более 270 баллов на 1 НПП за отчетный период.
1.10.	в научно-популярном журнале "Наука и техника в Якутии"	35		
1.11.	Рецензирование статей для научных журналов СВФУ имени М.К. Аммосова	10 за рецензию на 1 статью	Представление редакции журнала	
2.	Количество цитирований за год, предшествующий отчетному, без учета самоцитирования:			
2.1.	Публикаций, индексируемых в БД Web of Science/Scopus	5 за 1 цитирование	Ссылка на показатели цитирования на сайте БД Web of Science/Scopus	Не более 500 на 1 НПП за отчетный период.
2.2.	Публикаций, индексируемых в БД РИНЦ	0,5 за 1 цитирование	Ссылка на показатели цитирования на сайте БД РИНЦ	Не более 50 на 1 НПП за отчетный период.
3.	Издание научных монографий:			
3.1.	Авторство в научной монографии, изданной не за счет средств СВФУ	250	Ссылка на электронный вариант монографии в открытом доступе/скрин титульного листа и оборота титульного листа (аппарат научной монографии). Оформление монографии должно соответствовать требованиям действующего Положения об издании научных	Издание авторской научной монографии, размещенной в БД РИНЦ/НБ СВФУ. Выписка научно-технического совета/ученого совета образовательной/научно-образовательной/научной организации с
3.2.	Авторство в научной монографии, изданной за счет средств СВФУ	125		



			монографий НПР СВФУ. В случае необходимости предоставить печатный экземпляр книги в ДНиИ. Баллы делятся между соавторами монографии – сотрудниками СВФУ.	указанием СВФУ как организации. Не более 500 баллов на 1 НПР за отчетный период.
3.3.	Глава в коллективной монографии, размещенной в БД Web of Science /Scopus	200	Ссылка на монографию в БД Web of Science/Scopus  Делится на число авторов-НПР СВФУ.	Ссылка на БД должны быть представлены по следующим сайтам WoS: <a href="http://webofknowledge.com">webofknowledge.com</a> / <a href="http://publons.com">publons.com</a> (с обязательной ссылкой в профиле автора на публикации WoS), Scopus: <a href="http://scopus.com">scopus.com</a>
3.4.	Авторская монография, размещенная в международных БД Web of Science / Scopus	600	Ссылка на монографию в БД Web of Science / Scopus Баллы делятся между авторами из числа сотрудников СВФУ	
4.	Поданные и поддержанные заявки на научный грант/хоздоговор/ госконтракт на выполнение НИР			
4.1.	<i>Поданная заявка на грант, средства которого поступают на личный счет, и зарегистрированная в отделе сопровождения НИР ДНиИ:</i>		– Обязательная регистрация и получение регистрационного номера в отделе сопровождения НИР ДНиИ, с предоставлением скана/копии подтверждающих документов;	Не более 200 баллов на 1 НПР за отчетный период.
4.1.1.	Поданная заявка на конкурсы, объявляемые республиканскими организациями и фондами	2,5		
4.1.2.	Поданная заявка на конкурсы, объявляемые российскими организациями и фондами	5	– учитываются поданные заявки за отчетный год;	
4.1.3.	Поданная заявка на конкурсы, объявляемые международными организациями и фондами	7,5	– баллы делятся на исполнителей по решению	

4.2.	<i>Поданная заявка на грант/хоздоговор/госконтракт на выполнение НИР, средства которого поступают на расчетный счет СВФУ, и зарегистрированная в отделе сопровождения НИР ДНИИ:</i>		руководителя проекта; – не учитываются гранты на образовательную деятельность; – если поданная заявка была поддержана в текущем отчетном году, балл присваивается только за поддержанную заявку, а не за поданную; – обязательная аффилиация СВФУ.	
4.2.1.	Поданная заявка на конкурсы РФФ	50		
4.2.2.	Поданная заявка на конкурсы ФЦП, мегагрантов	60		
4.2.3.	Поданная заявка на конкурсы МНиВО РФ	30		
4.2.4.	Поданная заявка на конкурсы РФФ совместно с зарубежными научно-исследовательскими группами	60		
4.2.5.	Поданная заявка на конкурсы ФЦП с международным участием	70		
4.2.6.	Поданная заявка на конкурсы РФФИ совместно с зарубежными научно-исследовательскими группами	30		
4.2.7.	Поданная заявка на международные гранты и контракты кроме РФФИ, РФФ, ФЦП	25		
4.2.8.	Поданная заявка на конкурсы РФФИ	20		
4.2.9.	Поданная заявка на конкурсы других фондов и организаций, госконтракты и хоздоговора на выполнение НИР	10		
4.3.	Профинансированная заявка на научный грант/хоздоговор/госконтракт на выполнение НИР, средства которого поступили на расчетный счет СВФУ, и зарегистрированная в отделе сопровождения НИР ДНИИ:		– обязательная регистрация в реестре поданных заявок в отделе сопровождения НИР ДНИИ и получение регистрационного номера реестра в отделе	

4.3.1.	Профинансированные заявки на сумму до 49 тыс. руб.(суммарно)	10	сопровождения НИР ДНИИ (с предоставлением скана/копии подтверждающих документов); – учитываются поданные заявки за отчетный год; – баллы делятся на исполнителей по решению руководителя проекта; – не учитываются гранты на образовательную деятельность; – если поданная заявка была поддержана в текущем отчетном году, балл присваивается только за поддержанную заявку, а не за поданную; - обязательная аффилиация с СВФУ.	
4.3.2.	Профинансированные заявки на сумму от 50 тыс. руб.	50		
4.3.3.	Профинансированные заявки на сумму от 100 тыс. руб.	100		
4.3.4.	Профинансированные заявки на сумму от 500 тыс. руб.	200		
4.3.5.	Профинансированные заявки с международной коллаборацией от 500 тыс. руб.	250		
4.3.6.	Профинансированные заявки от 1 млн. руб.	300		
4.3.7.	Профинансированные заявки с международной коллаборацией от 1 млн. руб.	330		
4.3.8.	Профинансированные заявки от 3 млн. руб.	500		
4.3.9.	Профинансированные заявки с международной коллаборацией от 3 млн. руб.	530		
4.3.10.	Профинансированные заявки от 6 млн. руб.	800		
4.3.11.	Профинансированные заявки с международной коллаборацией от 6 млн. руб.	830		
4.3.12.	Профинансированные заявки от 10 млн. руб.	1000		
4.3.13.	Профинансированные заявки с международной коллаборацией от 10 млн. руб.	1030		
4.4.	<i>Привлечение финансирования на расчетный счет СВФУ за счет организационных взносов по проведению научно-технических мероприятий</i>		За 1 проведенное мероприятие. Предоставить копию приказа о проведении мероприятия с приложением списка организационного комитета.	
4.4.1.	<i>Организационный взнос на сумму до 49 тыс. руб.</i>	30		
4.4.2.	<i>Организационный взнос на сумму от 50 тыс. руб.</i>	50		

4.4.3.	Организационный взнос на сумму от 100 тыс. руб.	100	Справка из бухгалтерии с подтверждением того, что деньги прошли по науке. Баллы делятся по решению организационного комитета.		
4.4.4.	Организационный взнос на сумму от 500 тыс. руб.	200			
4.4.5.	Организационный взнос на сумму от 1 млн. руб.	300			
4.4.6.	Организационный взнос на сумму от 3 млн. руб.	500			
5.	Служебные результаты интеллектуальной деятельности, имеющие государственную регистрацию и (или) правовую охрану (делится равномерно на число соавторов – НПР СВФУ)				
5.1.	а) патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	180	Копия патента на СВФУ		
5.2.	б) свидетельства о гос. регистрации базы данных, программы для ЭВМ	90	Копия свидетельства на СВФУ		
6.	Лицензионный договор о предоставлении права использования (отчуждения исключительного права) на изобретения, полезной модели, промышленного образца, базы данных, программы для ЭВМ		Баллы делятся равномерно на число соавторов, работающих в СВФУ Копия договора, для объектов патентного права с обязательной регистрацией в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Роспатент)		
6.1.	а) на сумму лицензионного вознаграждения до 50 тыс. руб.	10			
6.2.	б) на сумму лицензионного вознаграждения 51 - 100 тыс. руб.	50			
6.3.	в) на сумму лицензионного вознаграждения свыше 100 тыс. руб.	100			
7	Подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации				
7.1.	Оппонирование диссертации на соискание:		Ссылка на объявление о защите	Ссылка должна быть на сайт - <a href="https://vak.minobrnauki.gov.ru">https://vak.minobrnauki.gov.ru</a> (с обязательной ссылкой в профиле	
7.1.1	ученой степени кандидата наук	70			
7.1.2.	ученой степени доктора наук	100			

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

				соискателя на защиту диссертации)
7.2.	Подготовка отзыва ведущей организации:		Ссылка на объявление о защите	Ссылка должна быть на сайт - <a href="https://vak.minobrnauki.gov.ru">https://vak.minobrnauki.gov.ru</a> (с обязательной ссылкой в профиле соискателя на защиту диссертации)
7.2.1.	на кандидатскую диссертацию	60		
7.2.2.	на докторскую диссертацию	90		
7.3.	Защита кандидатской диссертации с получением подтверждения	125	Копия приказа о присуждении ученой степени. Для НПР, на которых не распространяются нормы действующего Положения о назначении единовременных вознаграждений НПР СВФУ за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук в срок.	
7.4.	Защита диссертации с получением степени PhD	150	Копия диплома о присуждении ученой степени	
7.5.	Научное руководство соискателей, защитившим кандидатскую диссертацию с получением подтверждения	100	Копия приказа о присуждении ученой степени, скриншот 2 стр. автореферата. Для НПР, на которых не распространяются нормы действующего Положения о назначении единовременных вознаграждений	

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

			НПР СВФУ за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук в срок.	
7.6.	Работа в составе диссертационного совета:		Копия/скриншот приказа	
7.6.1.	- в качестве председателя	300		
7.6.2.	- в качестве заместителя председателя	200		
7.6.3.	- в качестве ученого секретаря	250		
7.6.4.	- в качестве члена ДС	100		
8.	Организация научно-исследовательской работы обучающихся			
8.1.	<i>Руководство НИР обучающихся, ставших победителями и призерами научных конкурсов и конференций, проводившихся за пределами РС (Я), всех форм участия:</i>		Баллы делятся на количество руководителей копии дипломов, грамот, копии посадочных талонов (билетов), скан-копию приказа об освобождении от занятий	Не более 100 баллов на 1 НПР за отчетный период
	1 место	40		
	2 место	35		
	3 место	30		
8.2.	<i>Руководство НИР обучающихся, ставших победителями научных конкурсов и конференций, проводившихся в РС(Я):</i>		Баллы делятся на количество руководителей - сотрудников СВФУ. Копии дипломов, грамот. Научные мероприятия, подтвержденные ДНИИ	Не более 100 баллов на 1 НПР за отчетный период
	международные	10		
	всероссийские	5		
8.3.	<i>Публикация статьи в соавторстве с обучающимися:</i>		Научная статья, опубликованная не за счет средств СВФУ без дублирования с аффилиацией СВФУ (делится на число авторов-НПР СВФУ)	
8.3.1.	в БД Web of Science/Scopus	150		



				webofknowledge.com / publons.com (с обязательной ссылкой в профиле автора на публикации WoS), Scopus: scopus.com
8.3.2.	в изданиях, входящих в перечень ВАК РФ	90	Ссылка на Elibrary/ссылка на перечень журналов ВАК	Не более 180 баллов на 1 НПП за отчетный период.
8.3.3.	в изданиях, входящих в БД РИНЦ	25	Ссылка на статью в БД РИНЦ	Не более 50 баллов на 1 НПП за отчетный период.
8.3.4.	Привлечение студентов и аспирантов в финансируемые НИР	20 б. за 1 обучающегося	Копия договора ГПХ. Сумма договора ГПХ не должна быть меньше 20 тыс. руб. Баллы делятся между руководителями финансируемой НИР.	Не более 100 баллов на 1 НПП за отчетный период.
8.3.5.	<i>Руководство студенческим научным кружком, конструкторским бюро и пр. (делится на количество руководителей-НПП СВФУ)</i>	25	Приказ ректора о деятельности СНК на учебный год	не более 100 баллов на 1 НПП за отчетный период.
9.	Участие в составе экспертной комиссии научно-технических мероприятий:		Обязательное предоставление сертификата эксперта с указанием статуса участия «Эксперт» или иного документа, подтверждающего участие в качестве эксперта	не более 40 баллов на 1 НПП за отчетный период
9.1.	муниципальный	3		
9.2.	районные/зональные	7		
9.3.	общеуниверситетские/республиканские	15		
9.4.	всероссийские/международные	20		
10.	Руководство исследовательской сетью, консорциумом и научной коллаборацией:		Подтверждающий документ о назначении руководителя	
10.1.	зарубежной	100		
10.2.	российской	75		

11.	Участие в работе исследовательских сетей, консорциумов и научных коллабораций:		Копия утвержденного списка участников	
11.1.	зарубежных	40		
11.2.	российских	35		
12.	Организация и проведение научных конференций, форумов, конгрессов, симпозиумов.		Копия приказа о проведении мероприятия с приложением списка организационного комитета. Баллы делятся между членами организационного комитета.	Не более 50 баллов на НПП за отчетный период
12.1.	Республиканских	50		
12.2.	всероссийских	100		
12.3.	Всероссийских с международным участием	150		
12.4.	международных	200		
12.5.	С изданием материалов конференции в сборнике/журнале с индексацией в БД WoS/Scopus	80	Копия приказа о проведении мероприятия с приложением списка организационного комитета. Баллы начисляются председателю и членам организационного комитета.	Не более 240 баллов на 1 НПП за отчетный период

## МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№	Показатель	Балл	Уточнение показателя	Примечание
1	Рекрутинг иностранных обучающихся: студентов, магистрантов, аспирантов (личный вклад сотрудника)	5 (за 1-го рекрутированного обучающегося)	Утвержденный УМС отчет о проведенной рекрутинговой работе (по форме)	Не более 200 б. При указании одних и тех же студентов баллы распределяются равномерно
2	Руководство с размещением всей требуемой информации на сайте СВФУ - магистерской программой на иностранном языке - совместной образовательной программой с зарубежным вузом	200 300	Справка ДОКО с согласованием УМС	При указании двух и более сотрудников баллы распределяются между ними
3	Профинансированная заявка для реализации международного	250	Справка УМС и согласованная с финансирующей	Учитывается личное участие сотрудника в

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

	образовательного проекта или программы международной академической мобильности (Erasmus+, DAAD, зарубежные правительственные стипендии и др.) с финансированием от 500 тыс. руб.		организацией заявка по проекту	переговорах с зарубежным вузом и оформлении заявки на конкурс. При указании нескольких сотрудников одной заявки баллы распределяются между ними
4	Проведение международных образовательных мероприятий для иностранных обучающихся (летних школ, лагерей, воркшопов и т.д.) при оргвзносе от 50 000 руб., либо с привлечением ресурсов зарубежной партнерской организации	50	Приказ о проведении мероприятия с приложением – списком иностранных участников.	Учитываются экспортно-ориентированные проекты. При указании нескольких сотрудников одной заявки баллы распределяются между ними
5	Рекрутинг и организационно-методическое сопровождение приглашенных иностранных специалистов, имеющих ученую степень PhD (личный вклад сотрудника)	200	Справка УМС с приложением отчета сотрудника о проведенной работе	При указании нескольких сотрудников одной заявки – распределить баллы между ними
6	Сдача международных экзаменов владения иностранным языком (Кембриджский экзамен, DELPH, DaF и др. ) сотрудниками СВФУ		Сертификат о сдаче экзамена	Для ППС ИЗФИР учитываются уровень С2 (Кембриджский экзамен), Уровень С1 (Кембриджский экзамен), кроме непрофильных специализаций (другие языки)
	Уровень С2 (Кембриджский экзамен)	350		
	Уровень С1 (Кембриджский экзамен)	300		
	Уровень В2 (Кембриджский экзамен)	250		
	Уровень С1 – другие языки	150		
	Уровень В2 – другие языки	100		

**Приложение 4**  
к Положению об эффективном контракте  
с научно-педагогическими работниками СВФУ

Приложение \_\_\_ кн. \_\_\_ приказ № \_\_\_ -ОД от 20 \_\_\_ г.  
Приложение № \_\_\_ к Соглашению к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от  
\_\_\_\_\_  
20 \_\_\_ г. (эффективному контракту)

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность преподавателя

\_\_\_\_\_  
Кафедра, факультет, институт

№	Плановые показатели эффективности (обязательства)	20 ___ г.		Подтверждающие документы
		Кол-во, ед.	Расчет. балл по прилож. 3	
<b>I Ключевые показатели эффективности</b>				
1.	<b>Образовательный блок</b>			согласно приложению 3 должны быть размещены в ОАСИС
2.	<b>Научно-исследовательский блок</b>			согласно приложению 3 должны быть размещены в ОАСИС
<b>II Дополнительные показатели эффективности деятельности</b>				
1.	<b>Образовательный блок</b>			согласно приложению 3 должны быть размещены в ОАСИС
2.	<b>Научно-исследовательский блок</b>			согласно приложению 3 должны быть размещены в ОАСИС
3.	<b>Международная деятельность</b>			согласно приложению 3 должны быть

ЭП: Николаев Анатолий Николаевич  
Серт.: 02A9724A0044ACABAA4F2750238C01FBD5  
действ. 28.09.2020-10.10.2021  
утверждающая ЭП, ЭП достоверна  
Рег №344-ОД от 24.05.2021

			размещены в ОАСИС
	<b>Общее количество баллов:</b>		
	<b>Минимальное количество баллов:</b>		
	<b>Итого баллов:</b>		

Преподаватель/нс \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

подпись

ФИО

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

подпись

ФИО

Декан, директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

подпись

ФИО







