

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина»  
(ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»)

УТВЕРЖДЕНО

Рег.№ 14-ЛНА

решением Ученого совета  
от 30 августа 2017 г. № 16 (488),  
с изм. от 06 декабря 2017 г. № 5(493),  
от 27 августа 2020 г. № 1/20 (540),  
от 25 ноября 2020 г. № 4/3 (545),  
от 10 февраля 2021 г. № 6.8/5 (547),  
от 30 ноября 2022 г. № 6/4 (581),  
от 25 декабря 2024 г. № 6/7 (624),  
от 22 января 2025 г. № 5/9 (626)



## ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с педагогическими и научными работниками

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения .....	3
2. Эффективный контракт. Показатели эффективности деятельности работника .....	4
3. Оценка эффективности деятельности работника .....	4
4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности .....	8
5. Оформление трудовых отношений при переходе на эффективный контракт .....	10
6. Заключительные положения .....	11
Приложение 1 .....	12
Приложение 2 .....	23

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте с педагогическими и научными работниками (далее – Положение) устанавливает показатели эффективности деятельности педагогических и научных работников (далее – работники) и порядок перехода на эффективный контракт с работниками ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина» (далее – Университет).

1.2. Настоящее Положение вводится с целью совершенствования системы выплат стимулирующего характера путем увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей эффективности деятельности работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательском Российской Федерации, в том числе:

- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 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. № 722-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерством труда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

## **2. Эффективный контракт. Показатели эффективности деятельности работника**

2.1. Эффективный контракт – это 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.

2.2. Под показателем эффективности деятельности работника (приложение 1) понимается обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника.

2.3. Стимулирующая выплата по показателю, имеющему плановое (пороговое) значение, назначается работнику только при условии выполнения этого планового (порогового) значения.

## **3. Оценка эффективности деятельности работника**

3.1. Эффективность деятельности работника оценивается в баллах.

3.2. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником по всем показателям эффективности деятельности.

3.3. Оценка эффективности деятельности работника производится за отчетный период:

– равный одному календарному месяцу (по желанию работника отчетный период в календарном году может быть увеличен до 10 месяцев (январь–октябрь)), при этом порядок определен п.п. 3.4, 3.11, 3.17 и 3.20;

– с 1 ноября по 6 декабря, при этом порядок определен п.п. 3.4, 3.12, 3.17 и 3.21;

– с 7 по 31 декабря, при этом порядок определен п.п. 3.4, 3.13, 3.17 и 3.22.

3.4. Работник, претендующий на стимулирующую выплату, должен заполнить по утвержденной распорядительным актом ректора форме отчет о результатах педагогической и научной деятельности (далее – отчет) в электронном виде в личном кабинете по адресу: <https://www.pps.syktsu.ru/отчетЭК> с приложением скан-копий подтверждающих документов в сроки, установленные настоящим Положением.

В случае отсутствия у работника на момент заполнения отчета документов, подтверждающих результаты его работы, указанные результаты работы могут быть включены им в отчет в более поздние сроки.

3.5. В случае если работник состоит в штате не кафедры, а иного структурного подразделения, то порядок составления и предоставления отчета для указанного работника идентичен порядку, указанному в п.3.3 настоящего Положения. Ответственность за проверку, формирование сводного отчета и передачу его в структурное подразделение университета, отвечающее за организацию научной деятельности, лежит на руководителе структурного подразделения, в штате которого состоит работник.

3.6. Работники несут ответственность за достоверность информации, предоставляемой в отчете.

3.7. Лица, осуществляющие проверку отчетов, имеют право запрашивать у работников информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

3.8. В случае отказа работника в представлении запрашиваемой информации информация, предоставленная в отчете работника, признается недостоверной.

3.9. Деятельность, в отношении которой работник в своем отчете предоставил недостоверную информацию, не учитывается при подсчете баллов.

3.10. После заполнения отчетов работниками кафедры, заведующий кафедрой производит их проверку, корректировку и формирует в электронном виде сводный отчет работников по кафедре. По итогам указанной работы

директор института согласовывает сводные отчеты работников по кафедрам института, формирует в электронном виде сводный отчет работников в разрезе кафедр института и передает его в структурное подразделение университета, отвечающее за организацию научной деятельности.

3.11. Стимулирующие выплаты за отчетный период равный одному календарному месяцу (январь–октябрь) могут быть установлены только тем работникам, которые сдали отчет заведующему кафедрой до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Заведующие кафедрами сдают отчеты работников (в том числе собственные отчеты) директору института до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Срок сдачи сводного отчета в структурное подразделение университета, отвечающее за организацию научной деятельности – до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.12. Стимулирующие выплаты за отчетный период с 1 ноября по 6 декабря могут быть установлены только тем работникам, которые сдали отчет заведующему кафедрой до 6 декабря. Срок сдачи отчетов заведующими кафедрами директору института – до 8 декабря. Срок сдачи сводного отчета в структурное подразделение университета, отвечающее за организацию научной деятельности – до 12 декабря.

3.13. Стимулирующие выплаты за отчетный период с 7 по 31 декабря могут быть установлены только тем работникам, которые сдали отчет заведующему кафедрой до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Заведующие кафедрами сдают отчеты работников (в том числе собственные отчеты) директору института до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Срок сдачи сводного отчета в структурное подразделение университета, отвечающее за организацию научной деятельности – до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.14. Для анализа отчетов работников создается комиссия для оценки эффективности деятельности работников (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом

ректора. В состав Комиссии обязательно включается кандидат от представительного органа работников.

3.15. Комиссия выполняет следующие функции:

- подготовка предложений по корректировке показателей эффективности деятельности работников, их значений;
- разрешение спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности работников;
- организация и координация деятельности, ориентированной на разработку методик и инструментария анализа эффективности деятельности работников;
- подготовка статистической и аналитической информации о результатах оценки эффективности деятельности работников.

3.16. Комиссия при подсчете баллов, набранных работниками по всем показателям эффективности деятельности, для исключения выплат за одни и те же показатели, учитывает сведения, представленные структурным подразделением университета, отвечающим за организацию научной деятельности, и отделом кадров. Сведения включают в себя персональные стимулирующие выплаты работникам, устанавливаемым им в рамках проектов и программ, предусматривающим выплаты стимулирующего характера за те же виды работ.

3.17. Комиссия по итогам анализа сводных отчетов, представленных в соответствии с п.3.3., до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, утверждает результаты эффективности деятельности работников. При возникновении разногласий по оценке эффективности деятельности работника(ов) на заседание Комиссии могут приглашаться представители институтов или иных структурных подразделений, по отчетам работников которых возникли разногласия.

3.18. Работник, сдавший отчет, имеет право обратиться за разъяснениями в Комиссию до 18 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.19. Результаты эффективности деятельности работников, систематизированные Комиссией, подлежат рассмотрению и обсуждению на заседаниях кафедр и советов институтов, колледжа, в структурных подразделениях.

3.20. Уточненные (итоговые) результаты эффективности деятельности работников в разрезе структурных подразделений за отчетный период, равный одному календарному месяцу (январь–октябрь), предоставляются Комиссией в отдел кадров до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.21. Уточненные (итоговые) результаты эффективности деятельности работников в разрезе структурных подразделений за отчетный период с 1 ноября по 6 декабря предоставляются Комиссией в отдел кадров до 16 декабря.

3.22. Уточненные (итоговые) результаты эффективности деятельности работников в разрезе структурных подразделений за отчетный период с 7 по 31 декабря предоставляются Комиссией в отдел кадров до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.23. Результаты эффективности деятельности работников могут учитываться при:

- проведении конкурсного избрания на должности научно-педагогических работников;
- принятии решений о материальном стимулировании и(или) нематериальном поощрении или применении мер дисциплинарного взыскания;
- выделении финансирования на приобретение оборудования, на научные исследования, поездки на научные конференции, стажировки и т.п.

#### **4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности выплачиваются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета;
- прозрачность – правила вознаграждения должны быть понятны и доступны каждому работнику;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

4.2. Размер стимулирующей выплаты работнику по результатам оценки эффективности его деятельности за отчетный период рассчитывается как произведение итогового результата эффективности деятельности работника на стоимость одного балла.

4.3. Минимальная стоимость одного балла в рублях в отчетном году утверждается приказом ректора на основании представления финансово-аналитического отдела не позднее 25 декабря года, предшествующего отчетному году.

4.4. После утверждения ректором уточненных (итоговых) результатов эффективности деятельности работников за отчетный год минимальная стоимость одного балла может быть увеличена приказом ректора при наличии финансовых возможностей.

4.5. Стоимость одного балла для всех квалификационных уровней должностей педагогических и научных работников, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, одинакова.

4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период производит финансово-аналитический отдел, подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат работникам – отдел кадров.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период выплачиваются единовременно в дни выплаты заработной платы за месяц, следующим за отчетным периодом.

4.8. Иные условия оплаты труда (в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты) в рамках эффективного контракта и не связанные с оценкой эффективности деятельности работников регулируются Положением об оплате труда работников.

## **5. Оформление трудовых отношений при переходе на эффективный контракт**

5.1. Эффективный контракт или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются с работником, для которого занимаемая должность в Университете является основным местом работы или работой на условиях совместительства.

5.2. Эффективный контракт заключается с работником при приеме на работу в Университет. Заключению эффективного контракта на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению эффективного контракта на замещение должности заведующего кафедрой предшествуют выборы.

5.3. Переход на эффективный контракт с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.4. До заключения дополнительного соглашения, работодатель уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до даты введения указанных изменений. Работник расписывается в получении уведомления, проставив собственноручную подпись, дату ознакомления с документом, выразив согласие/несогласие на продолжение

трудовой деятельности в новых условиях. В случае отказа работника от подписания уведомления составляется соответствующий акт.

5.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в Университете в новых условиях (на условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода имеющиеся в Университете вакантные должности, соответствующие квалификации работника, нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

5.6. С работником, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности на условиях эффективного контракта и от предлагаемых вакантных должностей, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается решением Учёного совета Университета по согласованию с представительным органом работников Университета.

6.2. Все изменения к настоящему Положению утверждаются на заседании Учёного совета Университета и согласовываются с представительным органом работников.

Таблица. Показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Разработка и обновление методического обеспечения реализуемых учебных курсов, дисциплин (модулей): учебник, учебное/учебно-методическое пособие, учебные/учебно-методические материалы (в том числе - электронные)	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	Нет	Издание учебника, учебного пособия, учебного / учебно-методического пособия, иных учебных / учебно-методических материалов в соответствии с планом изданий на календарный год по заданию университета <sup>2</sup>	Учебник -10; учебное / учебно-методическое пособие – 5; иные учебные / учебно-методические издания - 2	Информацию представляет издательский центр <sup>3</sup>	Единовременно
2	Учебно-методическое обеспечение преподаваемых дисциплин	То же	100 %	Нет	Нет	Информацию предоставляет Учебное управление	Нет
3	Разработка электронного учебного курса (ЭУК) для электронной	— "	Нет	Внедрение ЭУК в учебный процесс	25	Информацию представляет	Единовременно

<sup>1</sup> При наличии нескольких авторов баллы делятся на количество авторов. При отсутствии деления в соответствующей строке делается примечание.

<sup>2</sup> Объем учебника должен составлять не менее 10 п.л., учебного пособия - 5 п.л.

<sup>3</sup> В случае издания учебника, учебного/учебно-методического пособия, учебных/учебно-методических материалов в других издательствах, предоставляется скан титульного листа, учитываются только те публикации, где есть ссылка на университет

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
	информационно-образовательной среды (ЭИОС) университета					Научно-методический совет	
4	Участие в мероприятиях по независимой оценке качества подготовки обучающихся (ФЭПО, мероприятия Рособrnадзора и др.)	– "	Нет	Положительные результаты оценки (не более 10 % участников имеют неудовлетворительную оценку)	участник проекта – по 1 баллу на одну учебную группу	Информацию представляет Учебное управление	Единовременно
5	Обеспечение количественной успеваемости по дисциплинам, закрепленным за кафедрой в части сохранения контингента, обучающегося по очной форме за счет средств федерального и/или регионального бюджетов	Заведующий кафедрой	Не менее 90 % в среднем по дисциплинам, закрепленным за кафедрой	Нет	Нет	Информацию представляет Учебное управление	Нет
		Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор	Не менее 90 % по закрепленным дисциплинам	Нет	Нет	Информацию представляет Учебное управление	Нет
6	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Директор института	Не менее 90% контингента обучаю-	Нет	Нет	Информацию представляет Учебное управление на основании	Нет

№ п/ п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
			щихся за учебный год			статистических сведений (форма ВПО-1)	
7	Разработка дополнительной образовательной программы	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	Нет	Дополнительная образовательная программа, утвержденная Ученым советом <sup>4</sup>	25	Информацию представляет Институт непрерывного образования	Единовременно
8	Монография <sup>5</sup>	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института, научный работник	Нет	Издание монографии по рекомендации Научно-технического совета или за счет гранта (РГНФ, РФФИ, др.)	25	Информацию представляет Издательский центр	Единовременно

<sup>4</sup> Учитывается дополнительная образовательная программа, разработанная в соответствии с утвержденным планом, направленным на ее соотнесение с образовательной программой по соответствующей УГНС

<sup>5</sup> При издании коллективной монографии баллы делятся на количество авторов. При этом объем монографии должен составлять не менее 10 п. л.; количество авторов – не более 10-и. В случае несоблюдения указанных условий участие в коллективной монографии оценивается в один балл.

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям ИПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
9	Публикация в журналах «Белого списка»	– " –	Нет	Наличие публикации	1 УБС - 100 баллов 2 УБС - 50 баллов 3 УБС, 4 УБС - 25 баллов <sup>6</sup>	Подтверждение публикации путем представления скан-копии	Единовременно
10	Публикация в журналах из перечня ВАК	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель	Нет	Наличие публикации	10	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности либо работник путем представления скан-копии статьи	Единовременно
		Доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института, научный работник	Нет				

<sup>6</sup> Учитываются статьи при наличии аффилиации на СГУ им. Питирима Сорокина. При наличии нескольких аффилированных организаций и нескольких авторов, сначала баллы делятся на количество аффилированных организаций, а затем количество баллов, приходящихся на СГУ им. Питирима Сорокина, делится на число авторов, аффилирующих СГУ им. Питирима Сорокина.

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НИИР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
11	Персональная выставка <sup>7</sup>	Научно-педагогический работник Института культуры и искусства – член творческого союза	Нет	Факт проведения	5	Подтверждение документами	Единовременно
12	Публикация в периодическом научном издании университета, не входящем в перечень ВАК	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, Доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института, научный работник	Нет	Наличие публикации	3	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности либо работник путем представления скан-копии статьи	Единовременно
13	Публикация в ином периодическом научном издании, не входящем в перечень ВАК и в «Белый список»	– ” –	Нет	Наличие публикации	1	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности либо	Единовременно

<sup>7</sup> Научно-педагогический работник Института культуры и искусства – член творческого союза

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПП	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
						работник путем представления скан-копии статьи	
14	Представление научно-педагогическими работниками Института культуры и искусства – членами творческих союзов на выставках не выставляемых ранее экспонаты <sup>8</sup>	То же	Нет	Нет	1	Подтверждение документами	Единовременно
15	Участие в международной /национальной конференции с публикацией	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель	1	Нет	1	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности либо работник путем представления скан-копии статьи	Единовременно
16	Участие в международной /национальной конференции с публикацией	Доцент, профессор, заведующий кафедрой,	международная конференция -1;	Нет	1 <sup>9</sup>	Информацию представляет Департамент научной и	Единовременно

<sup>8</sup> Учитывается представление экспонатов не более чем на 1 выставке

<sup>9</sup> Не более 1 участия по каждому уровню: международная и национальная

№ п/ п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
		директор института	национальная конференция - I			проектно-инновационной деятельности либо работник путем представления скан-копии статьи	
17	Организация и проведение мероприятия по научно-исследовательской / проектной / учебно-профессиональной и иной деятельности	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	2	Организация мероприятия в соответствии с утвержденным планом мероприятий или по приказу ректора; сверх базовой не более 1 <sup>10</sup>	2	Информацию представляет структурное подразделение, ответственное за мероприятие	Единовременно
18	Членство в диссертационном совете научной или образовательной организации, кроме университета	Доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	Нет	Участие в работе диссертационного совета	3	Копия приказа об утверждении состава диссертационного совета	Единовременно
19	Патент на РИД	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель,	Нет	Патент, подтверждающий РИД, правообладателем	5	Информацию представляет Департамент научной и	Единовременно

<sup>10</sup> Баллы получает каждый ответственный исполнитель (инициаторы мероприятия, члены оргкомитета, рабочей группы, руководители секциями, круглыми столами).

№ п/ п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям ННР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
		доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института		которого является университет		проектно- инновационной деятельности	
20	Свидетельство на РИД	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	Нет	Свидетельство на РИД, правообладателем которого является университет <sup>11</sup>	2	Информацию представляет Департамент научной и проектно- инновационной деятельности	Единовременно
21	Подготовка и допуск к участию в конкурсах заявок научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на финансирование	—	Нет	Заявка, допущенная к участию в конкурсе	Свыше 10 000 тыс. руб. – 60 баллов; 5 001-10 000 тыс. руб. – 50 баллов; 1 001-5 000 тыс. руб. – 40 баллов; до 1 000 тыс. руб. – 10 баллов <sup>12</sup> .	Информацию представляет Департамент научной и проектно- инновационной деятельности	Единовременно

<sup>11</sup> Учитывается не более трех свидетельств<sup>12</sup> Каждый участник получает не менее двух баллов

№ п/ п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НИР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
22	Подготовка и допуск к участию в конкурсах по национальным проектам, государственным программам и др.	—«—	Нет	Заявка, допущенная к участию в конкурсе	Национальные проекты <sup>13</sup> - 60; государственные программы <sup>14</sup> , Федеральная целевая программа <sup>15</sup> – 40; иные конкурсы - 10 <sup>16</sup> .	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности	Единовременно
23	Заключение хозяйственного договора на выполнение НИР	—«—	Нет	Заключенный договор на проведение НИР и / или оказание услуги, на организацию и проведение научных и/или научно-технических мероприятий <sup>17</sup>	10	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности	Единовременно
24	Объем НИОКР	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент,	Нет	Средства, поступившие на счет университета	до 100 тыс. руб. – 5; 101–500 тыс. руб. – 10; 501–	Информацию представляет Департамент научной и проектно-	Единовременно

<sup>13</sup> Национальный проект – в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 13.07.2024) "О стратегическом планировании в Российской Федерации"

<sup>14</sup> Государственная программа – в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 13.07.2024) "О стратегическом планировании в Российской Федерации"

<sup>15</sup> Федеральная целевая программа – в соответствии с Федеральным конституционным законом от 6 ноября 2020 г. № 4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»

<sup>16</sup> Каждый участник получает не менее двух баллов

<sup>17</sup> Баллы получает инициатор договора (руководитель проекта)

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НПР	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
		профессор, заведующий кафедрой, директор института			1 000 тыс. руб. – 15; свыше 1000 тыс. руб. – 20	инновационной деятельности либо иные структурные подразделения	
		Научные работники	60 тыс. руб.				
25	Работа (в том числе экспозиции на выставках) студента (студентов) или аспиранта (аспирантов), награжденная медалью, дипломом или грамотой победителя конкурса / олимпиады	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института, научный работники	-	Победа в конкурсе / олимпиаде	Международный уровень – 3; всероссийский (национальный) уровень – 2; региональный уровень -1	Документ, подтверждающий получение награды, копия приказа ректора/ приглашения на участие в конкурсе с визой ректора об участии в конкурсе	Единовременно
26	Руководство и планирование / участие в организации и проведении профессиональной ориентации школьников	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	2	Факт проведения	Нет	Нет	Нет

№ п/ п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности		Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
		по должностям НИП	по значению	Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>1</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8
27	Руководство проведением и организацией досугового и социально значимого мероприятия с обучающимися по курируемым дисциплинам (модулям) / участие в организации и проведении досуговых и социально значимых мероприятий с обучающимися	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института	2	Факт проведения	Нет	Нет	Нет

Таблица. Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности (по значению)	Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
			Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>18</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность Выплаты
1	2	3	4	5	6	7
1.	Разработка и обновление методического обеспечения реализуемых учебных курсов, дисциплин (модулей): учебник, учебное/учебно-методическое пособие, учебные/учебно-методические материалы (в том числе электронные)	Нет	Издание учебника, учебного пособия, учебного / учебно-методического пособия, иных учебных / учебно-методических материалов в соответствии с планом изданий на календарный год по заданию университета <sup>19</sup>	учебник -10; учебное / учебно-методическое пособие – 5; иные учебные / учебно-методические издания – 2	Информацию представляет издательский центр <sup>20</sup>	Единовременно
2.	Учебно-методическое обеспечение преподаваемых дисциплин	100 %	Нет	Нет	Информацию предоставляет Учебное управление	Нет
3.	Разработка электронного учебного курса (ЭУК) для электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) университета	Нет	Внедрение ЭУК в учебный процесс	25	Информацию представляет Научно-методический совет	Единовременно

<sup>18</sup> При наличии нескольких авторов баллы делятся на количество авторов. При отсутствии деления в соответствующей строке делается примечание

<sup>19</sup> Объем учебника должен составлять не менее 10 п.л., учебного пособия - 5 п.л.

<sup>20</sup> В случае издания учебника, учебного/учебно-методического пособия, учебных/учебно-методических материалов в других издательствах, предоставляется скан титульного листа, учитываются только те публикации, где есть ссылка на университет

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности (по значению)	Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
			Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>18</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность Выплаты
1	2	3	4	5	6	7
4.	Участие в мероприятиях по независимой оценке качества подготовки обучающихся (ФЭПО, мероприятия Рособрнадзора и др.)	Нет	Положительные результаты оценки (не более 10 % участников имеют неудовлетворительную оценку)	участник проекта – по 1 баллу на одну учебную группу	Информацию представляет Учебное управление	Единовременно
5.	Обеспечение успеваемости по дисциплинам в части сохранения контингента, обучающегося по очной форме за счет средств федерального и/или регионального бюджетов	Не менее 90 % по реализуемым дисциплинам	Нет	Нет	Информацию представляет Учебное управление	Нет
6.	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Директор – не менее 90 % контингента обучающихся за учебный год	Нет	Нет	Информацию представляет Учебное управление на основании статистических сведений (форма СПО-1)	Нет
7.	Организация и проведение мероприятия по научно-исследовательской / проектной / учебно-профессиональной и иной деятельности	2	Организация мероприятия в соответствии с утвержденным планом мероприятий или по приказу ректора; сверх базовой не более 1 <sup>21</sup>	2	Информацию представляет структурное подразделение, ответственное за мероприятие	Единовременно
8.	Патент на РИД	Нет	Патент, подтверждающий РИД, правообладателем	5	Информацию представляет	Единовременно

<sup>21</sup> Баллы получает каждый ответственный исполнитель (инициаторы мероприятия, члены оргкомитета, рабочей группы, руководители секциями, круглыми столами)

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности (по значению)	Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
			Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>18</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность Выплаты
1	2	3	4	5	6	7
			которого является университет		Департамент научной и проектно-инновационной деятельности	
9.	Свидетельство на РИД	Нет	Свидетельство на РИД, правообладателем которого является университет <sup>22</sup>	2	Информацию представляет Департамент научной и проектно-инновационной деятельности	Единовременно
10.	Подготовка и допуск к участию в конкурсах по национальным проектам, государственным программам и др.	Нет	Заявка, допущенная к участию в конкурсе	Национальные проекты – 60; государственные программы – 40; иные конкурсы - 10 <sup>23</sup>	Информацию представляет Центр инноваций в образовании	Единовременно
11.	Работа студента (студентов), награжденная медалью, дипломом или грамотой победителя конкурса / олимпиады	Нет	Победа в конкурсе / олимпиаде	Международный уровень – 3; всероссийский (национальный) уровень – 2; региональный уровень -1	Документ, подтверждающий получение награды, копия приказа ректора/ приглашения на участие в конкурсе с визой ректора об участии в конкурсе	Единовременно
12.	Работа студента (студентов), награжденная медалью, дипломом или грамотой победителя/призера	Нет	Победа в конкурсе / олимпиаде	Национальный чемпионат – 100;	Документ, подтверждающий получение награды	Единовременно

<sup>22</sup> Учитывается не более трех свидетельств

<sup>23</sup> Каждый участник получает не менее двух баллов

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности (по значению)	Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
			Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>18</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность Выплаты
1	2	3	4	5	6	7
	чемпионата WorldSkills			Региональный чемпионат – 5		
13.	Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, в том числе к национальному/региональному чемпионату WorldSkills	Нет	Факт участия	5 – за каждого обучающегося-участника	Документ, подтверждающий участие в конкурсе	Единовременно
14.	Руководство и планирование / участие в организации и проведении профессиональной ориентации школьников	2	Факт проведения	Нет	Нет	Нет
15.	Руководство проведением и организацией досугового и социально значимого мероприятия с обучающимися по курируемыми дисциплинам (модулям) / участие в организации и проведении досуговых и социально значимых мероприятий с обучающимися	2	Факт проведения	1	Информацию представляет Департамент по молодежной политике	Единовременно
16.	Публикации:					
16.1	– в журналах «Белого списка»	Нет	Наличие публикации	1 УБС – 100 2 УБС – 50 3 УБС, 4 УБС – 25 <sup>24</sup>	Подтверждение публикации путем представления копии	Единовременно

<sup>24</sup> Учитываются статьи при наличии аффилиации на СГУ им. Питирима Сорокина. При наличии нескольких аффилированных организаций и нескольких авторов, сначала баллы делятся на количество аффилированных организаций, а затем количество баллов, приходящихся на СГУ им. Питирима Сорокина, делится на число авторов, аффилирующих СГУ им. Питирима Сорокина

№ п/п	Показатель	Плановое (пороговое) значение показателя эффективности деятельности (по значению)	Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности			
			Условия начисления баллов	Размер выплаты (в баллах) <sup>18</sup>	Основания для начисления баллов	Периодичность Выплаты
1	2	3	4	5	6	7
16.2	– в журналах из перечня ВАК	Нет	Наличие публикации	10	Подтверждение публикации путем представления копии	Единовременно
16.3	– в периодическом научном издании университета, не входящем в перечень ВАК	Нет	Наличие публикации	3	Подтверждение публикации путем представления копии	Единовременно
16.4	– в ином периодическом научном издании, не входящем в перечень ВАК и в «Белый список»	Нет	Наличие публикации	1	Подтверждение публикации путем представления копии	Единовременно