

Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»

ПРИКАЗ

«29» 05 2025 г.

№ 01-12/450^а

Об утверждении Положения

«Об эффективном контракте в КГПИ КемГУ»

В соответствии с решением Ученого совета КГПИ КемГУ от 29.05.2025 (протокол №12) об утверждении новой редакции Положения «Об эффективном контракте в КГПИ КемГУ» (Далее – Положение) и с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников КГПИ КемГУ профсоюза работников народного образования и науки РФ.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение в редакции согласно Приложению №1 к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ ввести в действие с 29.05.2025
3. С момента введения в действие новой редакции Положения (согласно срокам, указанным в пункте 2 настоящего приказа) все ранее утвержденные редакции Положения считать утратившими силу.

Директор

Д. Г. Вержицкий

Приказ подготовил:

Начальник НО

Д. Н. Ганченко

Согласовано:

Первый заместитель директора

А. Ю. Ващенко

Зам. директора по ОД

О. Ю. Елькина

Зам. директора по ЦТ

Е. С. Вячкин

Зам. директора по МП

А. П. Баранова

Главный бухгалтер

О. А. Алейникова

Начальник СФП

О. А. Алейникова

Начальник КС

Е. А. Гардер

Начальник ЮС

Е. А. Минаева

Председатель ППО

Т. К. Наплёкова

Рассылается: все структурные подразделения

*Зам. рект.***ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ В КГПИ КЕМГУ****1. Общие положения**

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

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

1.3. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются Ученым советом КГПИ КемГУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников КГПИ КемГУ (в редакции от 29.05.2025 г.).

2. Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России);
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 70 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу за обеспечением проживания»;
- Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки

и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

- Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 73 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»;

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

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минобрнауки РФ, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021 г.);

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

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

- Уставом КемГУ;

- Положением о КГПИ КемГУ;

- Коллективным договором Кузбасского гуманитарно-педагогического института ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»;

- Положением об оплате труда работников КГПИ КемГУ.

3. Опредeления и сокращения

3.1. Основные понятия:

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

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

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

3.2. Сокращения:

КемГУ – Кемеровский государственный университет;

КГПИ КемГУ – Кузбасский гуманитарно-педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет»;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

НР – научный работник;

НПР – научно-педагогические работники

ДПО – дополнительное профессиональное образование;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;

ГЗ – государственное задание;

ФЦП – федеральная целевая программа;

НО – научный отдел;

РИНЦ – российский индекс научного цитирования;

ИФ (IF) – импакт фактор, численный показатель цитируемости статей, опубликованных в данном научном журнале;

4. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

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

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

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

4.4. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

4.12. Стимулирующие выплаты по одному основанию не суммируются.

5. Особенности заключения эффективного контракта

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

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

6. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

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

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

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

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

6.1.4. Научный отдел на основании представления декана по согласованию с СФП, КС готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера НПР (ППС, научным работникам).

6.1.5. Основанием для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера отдельным категориям ППС (декан, заведующие кафедрами) является заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Ежемесячные стимулирующие надбавки назначаются на период действия дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение заключается в течение 1 месяца после начала учебного семестра. В дополнительном соглашении к трудовому договору фиксируются достигнутые значения показателей эффективности, подтвержденные заинтересованным лицом на момент заключения вышеуказанного соглашения по итогам отчетного периода (полугодия / года по состоянию на 31 декабря). Закрепленные в дополнительном соглашении ежемесячные выплаты стимулирующего характера не могут быть пересмотрены на период действия указанного дополнительного соглашения, за исключением случаев, предусмотренных п.4.9.

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

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

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

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

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

6.4. В отношении всех категорий работников действуют пункты 1.1 – 1.7, 1.12, 1.20 – 1.24, 1.35, 1.37 Приложения 1.

6.5. Основанием для назначения стимулирующих выплат по пунктам, предусматривающим публикацию (демонстрацию) материалов, является идентификационное заключение (акт) по результатам процедуры экспортного контроля КГПИ КемГУ.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 29.05.2025 г. и действует до принятия нового локального акта, регулирующего тождественные отношения.

7.2. Установленные выплаты стимулирующего характера, указанные в Приложении 1 к настоящему Положению, назначаются с учетом достижения показателей эффективного контракта, начиная с 01.07.2025 г. для разовых выплат сотрудникам КГПИ КемГУ, с 01.01.2026 г. для выплат по критериям эффективности работы деканам факультетов и заведующим кафедрами.

к Положению «Об эффективном контракте в КГПИ КемГУ»

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
1. События и мероприятия для включения в эффективный контракт с НПР (ППС, НР)					
Научные публикации					
1.1	Надбавка	Статья в научном журнале перечня ВАК, индексируемом в РИНЦ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ (без соавторства с обучающимися)	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ). Учитывается:	Разовая	
		статья в журнале перечня ВАК (категория К1)	без ограничения		30 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
		статья в журнале перечня ВАК (категория К2)	без ограничения		15 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
		статья в журнале перечня ВАК (категория К3)	не более 3 статей в год		5 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
1.2	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в ядре РИНЦ с обязательным указанием КемГУ/КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ» как места работы автора», ИФ => 0,5	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами статьи). Учитывается не более 5 статей в год	Разовая	20 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
1.3	Надбавка	Монография, изданная без привлечения средств КемГУ/КГПИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	По факту индексирования монографии в РИНЦ (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами монографии), согласно долевого участию авторов	Разовая	20 000 руб. на коллектив авторов
1.4	Надбавка	Раздел в коллективной монографии, изданной без привлечения средств КемГУ/КГПИ КемГУ. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	По факту индексирования монографии в РИНЦ (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами монографии), согласно долевого участию авторов	Разовая	5 000 на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора, но не более 20 000 руб. за одну монографию
1.5	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science Core Collection, Scopus (в т.ч. в российских переводных журналах). Без учета требований к импакт-фактору и позиции журнала в рейтинг-листах научных журналов. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	По факту размещения статьи в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи; сведения реферативных баз данных Web of Science, Scopus – проверяется НО)	Разовая	30 000 руб. на коллектив авторов
1.6	Надбавка	Статья в сборнике статей, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science Core Collection, Scopus. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	По факту размещения статьи в сборнике (подтверждение: копии страниц сборника, подтверждающих индексирование в реферативных базах данных Web of Science, Scopus – проверяется НО, реквизиты статьи)	Разовая	15 000 руб. на коллектив авторов

1.7	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science Core Collection, Scopus. Позиция журнала в международных рейтингах научных журналов Journal Citation Report (Thomson Reuters) и/или Scientific Journals Ranking (SCImago Journal & Country Rank ¹) по соответствующей области (направлению) научных исследований. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	По факту размещения статьи в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи; сведения реферативных базах данных Web of Science, Scopus – проверяется НО)	Разовая	
		1 квартиль			100 000 руб. на коллектив авторов
		2 квартиль			50 000 руб. на коллектив авторов
		3 квартиль			25 000 руб. на коллектив авторов
		4 квартиль			15 000 руб. на коллектив авторов

Результаты интеллектуальной деятельности и лицензионные соглашения

1.8	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности (патент), полученный в РФ. Выплата назначается только в том случае, если правообладатель КемГУ:	По факту получения патента (подтверждение: копия патента с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	
		- на изобретение			10 000 руб. на коллектив авторов
		- на полезную модель, промышленный образец			5 000 руб. на коллектив авторов
1.9	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности: программа для ЭВМ и базы данных. Выплата назначается только в том случае, если правообладатель КемГУ	По факту получения свидетельства о регистрации в Роспатенте (подтверждение: копия свидетельства с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	3 000 руб. на коллектив авторов
1.10	Надбавка	Лицензионное соглашение, по которому КемГУ/КГПИ КемГУ получает роялти или дивиденды	По факту поступления средств. Подтверждается данными бухгалтерии, НО	Разовая	25% от суммы роялти, но не больше 500 000 руб. на коллектив авторов

Цитируемость научных публикаций

1.11	Надбавка	Прирост показателя Н-индекса, подтверждаемый данными РИНЦ:	Н-индекс, определяемый с использованием реферативной базы данных РИНЦ ² (подтверждение: скриншот страницы РИНЦ, содержащий сведения о достигнутом значении Н-фактора автора)	Разовая	
		- с учетом всех публикаций, индексируемых в РИНЦ			1 000 руб. за увеличение на 1 единицу Н-индекса, но не более 5 000 руб. в год.
		- с учетом публикаций, индексируемых в ядре РИНЦ			5 000 руб. за увеличение на 1 единицу

Привлечение денежных средств

1.12	Надбавка	Привлечение денежных средств по грантам, где отсутствует статья оплаты труда:	Отметка бухгалтерии о поступлении денежных средств	Разовая	
		- по научным			5% от объема привлеченных средств
		- по социальным			10% от объема привлеченных средств

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

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

Академическая репутация

1.13	Надбавка	Участие в работе Оргкомитета международной, всероссийской конференции, проводимой в очной / очно-заочной форме, материалы которой издаются в КГПИ КемГУ и индексируются в РИНЦ	Подтвержденное приказом директора о проведении конференции в качестве члена организационного / программного комитета при условии: общая численности докладчиков на конференции не менее 50 чел.; доля работников и обучающихся КГПИ КемГУ в общей численности докладчиков на конференции не более 50%; финансирования расходов на проведение конференции за счет средств КГПИ КемГУ в объеме не более 25%	Разовая	50 000 руб. на коллектив оргкомитета конференции (распределение происходит по представлению Председателя оргкомитета). Подтверждается данными отчета о проведении конференции
1.14	Надбавка	Оппонирование защищенной диссертации	Указание в качестве оппонента в автореферате защищенной диссертации, копия диплома о присуждении ученой степени (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени). Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	Разовая	5 000 руб. на 1 кандидатскую диссертацию 10 000 руб. на 1 докторскую диссертацию
1.15	Надбавка	Отзыв на автореферат диссертации	Подтверждающая информация (скриншот) с сайта организации, где проводится защита диссертации. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ	Разовая	3 000 руб. за 1 диссертацию
1.16	Надбавка	Членство в диссертационном совете	Скриншот страницы сайта о составе диссертационного совета. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ. Выплата осуществляется один раз в год.	Разовая	5 000 руб.
1.17	Надбавка	Членство в редколлегии журнала из перечня ВАК	Скриншот страницы сайта о составе редколлегии. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ. Выплата осуществляется один раз в год.	Разовая	3 000 руб.
1.18	Надбавка	Подготовка рецензии на рукопись учебно-методической и научной литературы: монография, учебное пособие	Копии страниц с выходными данными с указанием ФИО рецензентов. Выплата не назначается, если в качестве места работы автора указана иная организация, нежели КемГУ, КГПИ КемГУ.	Разовая	2 000 руб.
1.19	Надбавка	Призовые места в профессиональных конкурсах, образовательных выставках, ярмарках, форумах (за исключением, проводимых КемГУ/ КГПИ КемГУ) - международного уровня	Призовые места мероприятий международного уровня / федерального уровня. Учитывается не более 5 в год	Разовая	10 000 руб.
		- федерального уровня			6 000 руб.
		- регионального уровня			4 000 руб.

Учебно-методическое сопровождение учебного процесса, электронное обучение

1.20	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы с грифом УМС/МС КГПИ КемГУ по необеспеченным дисциплинам	По факту издания или регистрации в «Информрегистре»	Разовая	10 000 руб. на коллектив авторов
		Издание учебно-методической литературы с грифом методической комиссии факультета	По факту размещения на образовательном портале и в комплекте образовательной программы		3 000 руб. на коллектив авторов
1.21	Надбавка	Участие в рабочих группах по разработке нового содержания и нормативно-методической документации ОПОП, по апробации новых форм и технологий обучения и др.	По итогам работы в составе рабочей группы, утвержденной приказом директора. Разработанные документы, представление зам. директора по направлению работы	Разовая	От 3 000 руб. (оплата по представлению зам. директора по направлению работы)
1.22	Надбавка	Разработка элективной дисциплины для реализации индивидуальных образовательных траекторий (единая вузовская часть, для формирования ОПК по нескольким УГСН/ направлениям подготовки)	Приказ о включении дисциплины в состав ЭД ЕВЧ (подтверждающие документы: рекомендация отборочной комиссии о включении в состав элективных дисциплин Д ЕКМ Рекомендация метод.комиссии о включении в состав образовательных программ)	Разовая	От 3 000 руб.
1.23	Надбавка	Реализация высокорейтинговой элективной дисциплины ЕВЧ	По факту реализации ЭД ЕВЧ (подтверждающие документы: по результатам выбора дисциплин студентами и отзывов студентов о качестве реализации)	Разовая	От 3 000 руб.
1.24	Надбавка	Разработка учебного курса (дисциплины, элемента курса (курс лекций, практикум, оценочные материалы и др.), в том числе в формате лонгрид, для реализации ОПОП с использованием электронного обучения в ЭИОС (Образовательный портал). Апробация теста дисциплины на Образовательном портале.	Заключение МК и МС КГПИ КемГУ о включении в вузовский реестр электронных курсов и использовании в учебном процессе и журнал оценок по группе(-ам) с подписью зав. кафедрой. Представление зам. директора по направлению работы	Разовая	Курс - от 5 000 руб., элемент курса - от 3 000 руб., апробация теста - 2 000 руб.

Руководство научно-исследовательской работой студентов

1.25	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской и опытно-конструкторской работой студентов-победителей олимпиад, конкурсов, выставок, призеров научных конференций, проводимых федеральными университетами, национальными исследовательскими государственными университетами, а также по приказам федеральных органов исполнительной власти (кроме мероприятий, проводимых на базе КГПИ КемГУ):	Диплом, подтверждающий призовое место	Разовая	
		- международного уровня			10 000 руб.
		- федерального уровня			5 000 руб.
		- регионального уровня			3 000 руб.
1.26	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской и опытно-конструкторской работой студентов-победителей олимпиад, конкурсов, выставок, призеров научных конференций, проводимых образовательными организациями высшего образования (кроме перечисленных в п. 1.25 и мероприятий, проводимых на базе КГПИ КемГУ):	Диплом, подтверждающий призовое место (учитывается не более 5 оснований в год)	Разовая	
		- международного уровня			3 000 руб.
		- федерального уровня			2 000 руб.
		- регионального уровня			1 000 руб.

1.27	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской и опытно-конструкторской работой студентов-победителей олимпиад, конкурсов, выставок, призеров научных конференций, проводимые на базе КГПИ КемГУ (кроме перечисленных в п.1.25, 1.26): - международного уровня - федерального уровня - регионального уровня	Диплом, подтверждающий призовое место (учитывается не более 5 оснований в год)	Разовая	1 500 руб. 1 000 руб. 5 00 руб.
1.28	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской работой студента (научные статьи, опубликованные доклады на конференциях, профессиональных конкурсах)	Включение в сборники материалов мероприятий международного/федерального уровня. Учитываются не более 5 студентов в год, не учитываются работы студентов, написанные в соавторстве с преподавателем	Разовая	2 000 руб.
1.29	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской работой студента, результатом которой является опубликованная статья в журналах из перечня ВАК: - статья в журнале перечня ВАК (категория К1) - статья в журнале перечня ВАК (категория К2) - статья в журнале перечня ВАК (категория К3)	По факту размещения статьи в РИНЦ (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами статьи). Учитывается не более 5 статей в год	Разовая	5 000 руб. 4 000 руб. 3 000 руб.
Организация внеучебной деятельности студентов					
1.30	Надбавка	Подготовка студентов – призеров спортивных соревнований, культурных и социально значимых мероприятий (за исключением, проводимых КемГУ / КГПИ КемГУ): - международного уровня - федерального уровня - регионального уровня	Призовые места мероприятий международного уровня / федерального / регионального уровня. Учитывается не более 5 оснований в год	Разовая	8 000 руб. 5 000 руб. 3 000 руб.
Защита диссертаций, научное руководство диссертационными исследованиями					
1.31	Надбавка	Защита докторской диссертации	Копия диплома доктора наук (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени)	Разовая	200 000 руб.
1.32	Надбавка	Защита кандидатской диссертации	Копия диплома кандидата наук (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени)	Разовая	100 000 руб.
1.33	Надбавка	Научное руководство / консультирование защищенной диссертации на соискание ученой степени	Указание в качестве научного руководителя / консультанта в автореферате защищенной диссертации, копия диплома о присуждении ученой степени (информация с сайта ВАК об утверждении ученой степени): - из числа штатных сотрудников - внешние аспиранты /соискатели	Разовая	50 000 руб. за каждого защитившегося 25 000 руб. за каждого защитившегося
Получение ученого звания					
1.34	Надбавка	Получение ученого звания: - доцента - профессора	Копия соответствующего аттестата (информация с сайта ВАК об утверждении ученого звания)	Разовая	50 000 руб. 100 000 руб.

Грантовая деятельность					
1.35	Надбавка	Подготовка и подача заявки на соискание финансирования в рамках конкурсов грантов, субсидий, за исключением внутривузовских: - научный грант	Информация, подтверждающая регистрацию заявки (скриншот страницы интернет-портала), иные подтверждающие подачу заявки документы	Разовая	8 000 руб. на 1 автора заявки, но не более 32 000 руб. на коллектив авторов
		- социальный грант			4 000 руб. на 1 автора заявки, но не более 16 000 руб. на коллектив авторов

Конкурсы, олимпиады, конференции студентов и школьников					
1.36	Надбавка	Подготовка и проведение этапа Всероссийской студенческой олимпиады: - региональный этап	Приказ о проведении олимпиады, в т. ч. ведущих региональных вузов	Разовая	3 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
		- заключительный этап			5 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 15 000 руб. на оргкомитет
1.37	Надбавка	Подготовка и проведение школьной олимпиады по профилям, включенным в Перечень Министерства образования и науки: 1 уровня (всероссийский)	Приказ о проведении олимпиады и представление заместителя директора	Разовая	8 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 40 000 руб. на оргкомитет
		2 уровня (отборочный всероссийский)			5 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 25 000 руб. на оргкомитет
		3 уровня (региональный)			2 000 руб. на 1 члена оргкомитета, но не более 20 000 руб. на оргкомитет
1.38	Надбавка	Выполнение процедуры экспортного контроля: - научное и экспозиционно-выставочное направления	Приказ КГПИ КемГУ о составе экспертной комиссии по экспортному контролю, представление начальника НО	Разовая	0,025 руб. за печатный знак в материале, подлежащему процедуре экспортного контроля, на группу экспертов
		- организационно-методическое сопровождение образовательных услуг иностранным гражданам по специальностям и направлениям подготовки (образовательным программам высшего, среднего профессионального и дополнительного образования)	Приказ КГПИ КемГУ о составе экспертной комиссии по экспортному контролю, представление заместителя директора по образовательной деятельности		за 1 ОПОП от 3 000 руб. на группу экспертов

2. Критерии эффективности для декана

2.1	Надбавка	Сохранность контингента (ГЗ+ВБ) обучающихся при выпуске по всем формам обучения к набору соответствующего года (ГЗ+ВБ)	91% и выше (на 01.09.)	Ежемесячная по итогам работы за предыдущий календарный год	17,5 % от оклада декана
2.2	Надбавка	Доходы факультета от приносящей доход деятельности на 1 ставку штатного ННР	900 000 руб. и более (на 31.12.)		17,5 % от оклада декана
2.3	Надбавка	Уровень заработной платы ППС по факультету	200% и более от средней заработной платы по региону (Кемеровская область-Кузбасс)		30 % от оклада декана
2.4	Надбавка	Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по ОП ВО - программам бакалавриата и специалитета (ГЗ+ВБ)	65 баллов и выше (на 01.09.)		17,5 % от оклада декана
2.5	Надбавка	Доля работников до 39 лет в общей численности штатных ННР при сохранении нормативной остепененности	30% и выше (на 01.10.)		17,5 % от оклада декана

3. Критерии эффективности для заведующего кафедрой					
3.1	Надбавка	Численность контингента в группах 1 курса ОФО	20 человек и выше (на 01.11.)	Ежемесячная по итогам работы за предыдущий календарный год	14 % от оклада заведующего кафедрой
3.2	Надбавка	Среднее значение объема привлеченных средств по НИОКР в расчете на 1 ставку штатного НПР по основной должности	80 000 руб. и более (на 31.12.)		14 % от оклада заведующего кафедрой
3.3	Надбавка	Уровень заработной платы ППС по кафедре	200% и более от средней заработной платы по региону (Кемеровская область-Кузбасс)		30 % от оклада заведующего кафедрой
3.4	Надбавка	Удельный вес численности обучающихся по договорам о целевом обучении по ОФО от общего количества контингента очной формы на кафедре	15% и выше (на 01.09.)		14 % от оклада заведующего кафедрой
3.5	Надбавка	Доля работников до 39 лет в общей численности штатных НПР при сохранении нормативной острепенности	30% и выше (на 01.10.)		14 % от оклада заведующего кафедрой
3.6	Надбавка	Доля часов учебной нагрузки кафедры, выполняемой острепенными ППС к общему объему часов нагрузки кафедры (на учебный год)	65% и выше (на 01.10.)		14 % от оклада заведующего кафедрой
4. Дополнительные обязанности (зоны ответственности) НПР (ППС, НР), включаемые в эффективный контракт					
4.1	Надбавка	Зам. декана по учебной работе (ОФО, ЗФО)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 7 000 руб.
4.2	Надбавка	Зам. декана по воспитательной и социальной работе	Приказ о назначении ответственных лиц		От 4 500 руб.
4.3	Надбавка	Зам. декана по НИР и НИРС	Приказ о назначении ответственных лиц		От 4 500 руб.
4.4	Надбавка	Куратор академической группы, работа с инвалидами	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.5	Надбавка	Ответственный за трудоустройство выпускников	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.6	Надбавка	Ответственный за профориентационную работу на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.7	Надбавка	Председатель метод.комиссии факультета	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 800 руб.
4.8	Надбавка	Ответственный за методическую работу на кафедре	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 500 руб.
4.9	Надбавка	Секретарь Ученого совета КГПИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц		От 6 000 руб.
4.10	Надбавка	Секретарь Ученого совета факультета	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.11	Надбавка	Ответственный за практику на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.12	Надбавка	Ответственный за информатизацию на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.13	Надбавка	Ответственный за спортивно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц		От 1 000 руб.
4.14	Надбавка	Член Методического совета КГПИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц		От 2 000 руб.
4.15	Надбавка	Секретарь Методического совета КГПИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц		От 3 000 руб.
4.16	Надбавка	Ответственный секретарь приемной комиссии КГПИ КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц		От 10 000 руб.
4.17	Надбавка	Руководитель ОПОП ВО (бакалавриат / специалитет) / СПО: (Организация актуализации содержания и контроля качества комплекта документов ОПОП и АОПОП (при наличии), включая размещение на сайте вуза; организация и проведение ВНОКО по ОПОП и рецензирования; контроль выполнения требований ФГОС ВО к условиям реализации ОПОП (материально-техническим, кадровым и др.); проведение самообследования ОПОП и подготовка отчета по самообследованию)	По итогам работы. Разработанные документы ОПОП, представление зам. директора по направлению работы	Разовая	От 2 000 руб. (оплата по представлению зам. директора по направлению работы)

5. Стимулирующие надбавки сотрудников, включаемые в эффективный контракт

5.1	Надбавка	Интенсивность труда, связанная со своевременным предоставлением отчетности в бухгалтерию, участие в проведении инвентаризации	Приказ о назначении ответственных лиц по согласованию с главным бухгалтером, руководителем структурного подразделения	Ежемесячная	От 500 руб.
5.2	Надбавка	Интенсивность труда	Представление руководителя структурного подразделения		До 100 % от должностного оклада
5.3	Надбавка	Выполнение особо важных и ответственных работ	Представление руководителя структурного подразделения		До 200 % от должностного оклада
5.4	Надбавка	Качество выполняемых работ (наличие квалификационной категории)	Представление руководителя структурного подразделения		От 500 руб.