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

27 ИЮН 2019 ПРИКАЗ № 334/10

г. Кемерово

Об утверждении Положения об эффективном контракте в КемГУ

В соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пунктом 2.3.8. Коллективного договора КемГУ, на основании решения Ученого совета КемГУ от 19 июня 2019 г. (протокол №11):

1. Утвердить Положение об эффективном контракте в КемГУ (далее – Положение) (Приложение №1 к настоящему приказу).

2. Положение вступает в силу с 01 июля 2019 года.

3. Считать утратившим силу приказ «Об утверждении Положения об эффективном контракте в КемГУ» от 27 марта 2018 года № 157/10.

4. Зав. канцелярией Е.В. Кузнецовой довести настоящий приказ до сведения работников путем рассылки.

Исполняющий обязанности ректора Ю.Н. Журавлев

Приказ подготовил:
Начальник юридического отдела М.И. Отдельнова

Согласовано:
Начальник ФЭУ Е.Л. Домрачева

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников КемГУ профсоюза работников народного образования и науки РФ (Постановление от 13 июня 2019 года № 4) учтено.

Председатель Профкома работников Т.Н. Протасова

Приложение № 1
к приказу от «27» ИЮН 2019 201_ г. № 334/1с

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте в КемГУ

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – 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, выполнение которых направлено на достижение ключевых и дополнительных показателей Программы развития университета (далее – Программа), а также является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в КемГУ для мотивации результативности деятельности персонала.

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

2. Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на

основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы);

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017.);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12);

- Уставом КемГУ;

- Коллективным договором КемГУ.

3. Основные понятия, обозначения, сокращения

В данном Положении используются следующие 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.

В данном Положении используются следующие обозначения, сокращения:

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

ППС – профессорско-преподавательский состав;

НПР – научно-педагогические работники;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЭУ – финансово-экономическое управление КемГУ;

НИУ – научно-инновационное управление КемГУ;

УМУ – учебно-методическое управление КемГУ;

УМК – учебно-методический комплекс;

НМС – научно-методический совет КемГУ;

НТС – научно-технический совет КемГУ;

ЭИОС – электронная информационно-образовательная среда;

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;

ВО – высшее образование;

СПО – среднее профессиональное образование;

ФУМО СПО – Федеральное учебно-методическое объединение среднего профессионального образования;

ЗФО – заочная форма обучения;

ЕГЭ – единый государственный экзамен;

РИНЦ – Российский индекс научного цитирования.

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 КемГУ по основному месту работы, а также работающий в КемГУ в качестве внутреннего совместителя.

4.3. С работниками, работающими в 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 в обязательном порядке должны быть указаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, направленные на достижение ключевых и дополнительных показателей Программы развития университета, а также размеры и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

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

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

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

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

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 ППС, научным работникам:

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

6.1.2. Представление директора (декана) должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, основание для ее

установления, размер. Представления на разовые надбавки готовятся директором (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 ректором по представлению директора (декана) по согласованию с ФЭУ.

6.1.4. Отдел кадров управления по работе с персоналом на основании представления директора (декана) готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера ППС, научным работникам.

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 ректором на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения, согласованного с ФЭУ.

6.2.2. Разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором 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. Отдел кадров управления по работе с персоналом на основании представления руководителя структурного подразделения готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера.

Приложение 1

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
События и мероприятия для включения в эффективный контракт с НПР					
1	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в ядре РИНЦ с обязательным указанием КемГУ как места работы автора.	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 4 статей в год	Разовая	15 000 руб. за 1 статью на коллектив авторов
2	Надбавка	Монография с указанием грифа КемГУ на титульной странице и/или КемГУ как аффиляции авторов, изданная в научном издательстве без привлечения средств КемГУ	По факту индексирования монографии в РИНЦ (подтверждение: копии страниц монографии с выходными данными, скриншот страницы РИНЦ с реквизитами монографии)	Разовая	20 000 руб. на коллектив авторов
3	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности (патент), полученный в РФ	По факту получения патента (подтверждение: копия патента с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	
		на изобретение			12 000 руб. на коллектив авторов
		на полезную модель, промышленный образец			8 000 руб. на коллектив авторов
4	Надбавка	Результат интеллектуальной деятельности: программа для ЭВМ и базы данных	По факту получения свидетельства о регистрации в Роспатенте (подтверждение: копия свидетельства с указанием авторов и правообладателей)	Разовая	2 500 руб. на коллектив авторов
5	Надбавка	Статья в научном журнале, индексируемом в реферативных базах данных Web of Science, Scopus. Позиция журнала в международных рейтингах научных журналов Journal Citation Report (Thomson Reuters) и/или Scientific	По факту размещения статьи в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (подтверждение: копии страниц журнала, содержащие сведения о журнале и реквизиты статьи;	Разовая	

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
		Journals Ranking (SCimago Journal & Country Rank1) по соответствующей области (направлению) научных исследований:	сведения реферативных базах данных Web of Science, Scopus – проверяется НИУ). Учитывается не более 4 статей 1-2 квартиля в год		
		1 квартиль			200 000 руб. на коллектив авторов
		2 квартиль			100 000 руб. на коллектив авторов
		3 квартиль			30 000 руб. на коллектив авторов
		4 квартиль и не имеющие квартиля			15 000 руб. на коллектив авторов
6	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
		С учетом публикаций, индексируемых в ядре РИНЦ			5000 руб. за увеличение на 1 единицу Н-индекса
7	Надбавка	Прирост показателя Н-индекса, определяемого с использованием реферативной базы данных:	Н-индекс, определяемый с использованием реферативной базы данных Web of Science, Scopus (подтверждается НИУ)	Разовая	За увеличение на 1 единицу Н-индекса
		Web of Science			8 000 руб.
		Scopus			6 000 руб.
8	Надбавка	Лицензионное соглашение, по которому КемГУ получает роялти или дивиденды	По факту поступления средств. Подтверждается данными ФЭУ, НИУ.	Разовая	25% от суммы роялти на коллектив авторов
9	Надбавка	Объем привлеченных средств (за исключением субсидии на выполнение базовой части государственного задания») за НИОКР, где работник является научным руководителем	Объем освоенных в течение календарного года средств более 1 500 000 руб. Подтверждается данными ФЭУ, НИУ.	Разовая	1% от объема освоенных средств, но не более 50 000 руб. научному руководителю

[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.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
10	Надбавка	Научное руководство аспирантами, защитившими диссертацию в срок (в т.ч. аспиранты, обучающиеся на условиях полного возмещения затрат (за исключением аспирантов контрактной формы обучения, затраты на обучение которых возмещает КемГУ)	По факту защиты каждого аспиранта (подтверждение: автореферат диссертации, справка диссовета о присвоении ученой степени кандидата наук)	Разовая	50 000 руб. за каждого аспиранта, защитившегося в срок
11	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы (по решению НМС)	По факту издания или регистрации в «Информрегистре»	Разовая	
		учебник, мультимедийный образовательный ресурс (учебное пособие, полнокомплектный УМК)			20 000 руб. на коллектив авторов
		учебное пособие или полнокомплектный УМК (в т.ч. тексто-графический электронный образовательный ресурс)			10 000 руб. на коллектив авторов
		иная учебно-методическая, вспомогательная и обучающая литература (в т.ч. электронные образовательные ресурсы			6 000 руб. на коллектив авторов
12	Надбавка	Использование в образовательном процессе информационных систем и дистанционных технологий (полное обеспечение дисциплины)	Подготовка, размещение и сопровождение учебной дисциплины в ЭИОС «ИнфоУПро»	Разовая	3 000 руб. на коллектив авторов
			Подготовка и размещение учебной дисциплины в ЭИОС «Moodle»	Разовая	до 3000 руб. на коллектив авторов в соответствии с Регламентом по решению НМС
			Сопровождение учебного процесса в ЭИОС «Moodle»	разовая	100 руб. за обучение и аттестацию одного обучающегося
			Разработка и размещение учебной дисциплины, прошедшей согласование научно-методического совета университета на открытой образовательной платформе онлайн обучения	разовая	100 000 руб. на коллектив авторов

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
			Сопровождение онлайн курсов университета, размещенных на открытых образовательных платформах	разовая	200 руб. на одного обучающегося при условии получения им сертификата об освоении курса
13	Надбавка	Привлечение иностранных студентов на обучение по основным программам ВО без использования ресурсов КемГУ	Зачисление обучающихся из стран дальнего зарубежья	Разовая	10 000 руб. за каждого студента
14	Надбавка	Научное руководство научно-исследовательской и опытно-конструкторской работой студентов – победителей олимпиад, конкурсов, выставок, призеров научных конференций (за исключением студенческих научных конференций, проводимых КемГУ)	Призовые места мероприятий копия диплома победителя	Разовая	
		международного уровня			10 000 руб.
		федерального уровня			5 000 руб.
15	Надбавка	Подготовка студентов – призеров спортивных соревнований или культурных мероприятий (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места, дипломы победителей Учитывается не более мероприятий 5 в год	Разовая	
		международного уровня			10 000 руб.
		федерального уровня			5 000 руб.
16	Надбавка	Победа в профессиональных конкурсах, образовательных выставках, ярмарках, форумах (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места мероприятий. Учитывается не более 5 в год	Разовая	
		международного уровня			10 000 руб.
		федерального уровня			5 000 руб.
17	Надбавка	Руководство образовательной программой ВО, реализуемой совместно с зарубежными вузами и ведущей к получению двойных дипломов	Набор обучающихся	Разовая	50 000 руб. на коллектив авторов
Критерии эффективности для директора, декана					
1	Надбавка	Сохранение общей численности студентов к численности по состоянию на аналогичную дату предыдущего года	В пределах ± 5%	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
2	Надбавка	Увеличение общей численности студентов очной формы обучения к численности по состоянию на аналогичную дату предыдущего года	>5%	Ежемесячная	От 5% от должностного оклада
3	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета не менее порогового значения, устанавливаемого на календарный год приказом ректора	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
4	Надбавка	Задолженность за обучение по основным образовательным программам на конец семестра	<5% от начисленной суммы	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
5	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Число публикаций, индексируемых в системе Web of Science в расчете на 100 НПР не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного института (факультета)	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
6	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Число публикаций, индексируемых в системе Scopus не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного института (факультета)	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
7	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доходы от НИОКР в расчете на 1 НПР не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного института (факультета)	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
8	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доходы от обучения в расчете на 1 НПР не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
			института (факультета)		
Критерии эффективности для заведующего кафедрой					
1	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доля ППС младше 39 лет ≥ 25 %	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
2	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Число публикаций, индексируемой в системе Web of Science в расчете на 100 НПР не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного структурного подразделения	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
3	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Число публикаций, индексируемой в системе Scopus не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного структурного подразделения	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
4	Надбавка	Исполнение показателя Программы развития университета	Доходы от НИОКР из всех источников в расчете на 1 НПР не ниже показателей Программы на соответствующий период для данного структурного подразделения	Ежемесячная	От 2,5% от должностного оклада
Дополнительные обязанности ППС, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Зам. директора (декана) по учебной работе	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 11 000 руб.
2	Надбавка	Зам. директора (декана)по социальной и воспитательной работе	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 7 500 руб.
3	Надбавка	Зам. директора (декана) по научной работе	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 7 500 руб.
4	Надбавка	Кураторам	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 1 000 руб.
5	Надбавка	Ответственным за трудоустройство	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 2 000 руб.
6	Надбавка	Ответственным за профориентацию	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 7 500 руб.
7	Надбавка	Ответственный за ЗФО	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 2 000 руб.
8	Надбавка	Ответственный за работу с иностранными студентами	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	При численности до 50 студентов - от 2 000 руб. Свыше 50

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
					студентов - от 5000 руб.
9	Надбавка	Председатель метод. комиссия	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 3 500 руб.
10	Надбавка	Председатель диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении председателя совета	Ежемесячная	От 10 000 руб.
11	Надбавка	Зам. председателя, ученый секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 8 000 руб.
12	Надбавка	Технический секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 3 000 руб.
13	Надбавка	Ответственный за практики на факультете	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 4 000 руб.
14	Надбавка	Ответственный за направление подготовки, специальности всех уровней образования	Показатели эффективности направления подготовки, специальности, определяемые приказом ректора	Ежемесячная	До 10 000 руб.
15	Надбавка	Ответственный за спортивно-массовую работу на факультетах	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	От 2000 руб.
Стимулирующие надбавки сотрудников, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Интенсивность труда, связанная с своевременным предоставлением отчетности в бухгалтерию, участие в проведении инвентаризации	Приказ о назначении ответственных лиц по согласованию с УБ и ФК	Ежемесячная	От 500 руб.
2	Надбавка	Интенсивность труда	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	От 500 руб.
3	Надбавка	Выполнение особо важных и ответственных работ	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	От 1000 руб.
4	Надбавка	Качество выполняемых работ (наличие квалификационной категории)	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячная	От 500 руб.
5	Надбавка	Руководство проектом Программы	Выполнение показателей дорожной карты Программы за предшествующий году назначения период.	Ежемесячная	От 5 000 руб.
6	Надбавка	Реализация мероприятий Программы	Служебная записка координатора проекта	Ежемесячная	От 1 000 руб.

Приложение 2

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты с учетом районного коэффициента, руб., %
События и мероприятия для включения в эффективный контракт с педагогическими работниками					
1	Надбавка	Научная публикация в сборнике не ниже регионального уровня с обязательным указанием КемГУ как места работы	По факту размещения научной публикации в сборнике (подтверждение: копии страниц сборника, содержащие статью и реквизиты издания). Учитывается не более 5 статей в год	Разовая	
		преподаватель			1000 рублей за 1 статью на коллектив авторов
		преподаватель в соавторстве со студентами			1500 рублей за 1 статью на коллектив авторов
2	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы с грифом ФУМО СПО	По присвоения грифа и издания	Разовая	12 000 рублей на коллектив авторов
3	Надбавка	Издание учебной и учебно-методической литературы по решению НМС КемГУ по необеспеченным дисциплинам и профессиональным модулям	По факту издания	Разовая	
		учебник, мультимедийный образовательный ресурс (учебное пособие, полнокомплектный УМК)			10 000 рублей на коллектив авторов
		учебное пособие или полнокомплектный УМК (в т.ч. текстографический электронный образовательный ресурс)			5 000 рублей на коллектив авторов
		иная учебно-методическая, вспомогательная и обучающая литература (в т.ч. электронные образовательные ресурсы)			3 000 рублей на коллектив авторов
4	Надбавка	Использование в образовательном процессе информационных систем и дистанционных	Наличие курса в ЭИОС	Разовая	3000 рублей на коллектив авторов

		технологий (полное обеспечение дисциплины) (в год внедрения)			
5	Надбавка	Подготовка студентов призеров предметных олимпиад, конференций и др. мероприятий (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места в мероприятиях	Разовая	от 1000 рублей
6	Надбавка	Подготовка студентов призеров олимпиад и конкурсов профессионального мастерства (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места в мероприятиях	Разовая	от 1500 рублей
7	Надбавка	Участие преподавателей в профессиональных конкурсах, конференциях и других мероприятиях (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места в мероприятиях	Разовая	от 1500 рублей
8	Надбавка	Организация мероприятий для студентов и преподавателей других учебных учреждений	По факту проведения и размещения информации на сайте Кемеровского территориального совета директоров СПО и/или на сайте Некоммерческой организации «Союз директоров профессиональных образовательных организаций Кемеровской области»	Разовая	от 5000 рублей на коллектив организаторов
Дополнительные обязанности педагогического работника СПО, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Заведование кафедрой	Приказ о назначении ответвленных лиц	Ежемесячно	от 3250 рублей
2	Надбавка	Кураторство	Приказ о назначении ответвленных лиц	Ежемесячно	от 1260 рублей
3	Надбавка	Заведование кабинетом	Приказ о назначении ответвленных лиц	Ежемесячно	от 845 рублей
4	Надбавка	Заведование лабораторией	Приказ о назначении ответвленных лиц	Ежемесячно	от 1260 рублей
5	Надбавка	Наличие ученой степени кандидата наук	По факту получения диплома о присвоении ученой степени	Ежемесячно	Установление должностного оклада на уровень выше квалификационной категории и доплата от 1300 рублей
6	Надбавка	Ответственный за программу СПО	Приказ о назначении ответственного	Ежемесячно	От 5 000 руб.

Стимулирующие надбавки сотрудников СПО, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Наличие почетного звания и звания заслуженный работник	Приказ Минобрнауки России	Ежемесячно	от 900 рублей
2	Надбавка	За интенсивность труда и высокое качество выполняемых работ	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячно	от 450 рублей
3	Надбавка	За выполнение особо важных и ответственных работ	Представление руководителя структурного подразделения	Ежемесячно	от 1000 рублей