

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.И. Вернадского»
(ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»)

П Р И К А З

Симферополь

29.12.2021

№ 1188

Об утверждении Положения об эффективном
контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», письмом заместителя Министра образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «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», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 09.04.2021 на 2021-2023 годы (далее — Отраслевое соглашение)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее – Положение) (приложение 1).
2. Утвердить Показатели для оценки эффективности научно-исследовательской работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета (приложение 2).
3. Показатели для оценки эффективности по другим направлениям деятельности, указанным в Положении, подготовить к утверждению поэтапно по

мере их разработки.

4. Директорам образовательных подразделений и филиалов, реализующих образовательные программы высшего образования, в срок до 20.01.2022 ознакомить работников с Положением.

5. Директорам образовательных подразделений и филиалов, реализующих образовательные программы высшего образования, в срок до 15.02.2022 предоставить в департамент кадровой политики и административно-правового регулирования списки работников, выразивших желание заключить эффективный контракт, из числа работников, для которых должности профессорско-преподавательского состава являются основным местом работы и/или работой по внутреннему совместительству.

6. Директору департамента комплексной безопасности Купрейчуку С.Н. в срок до 31.01.2022 обеспечить работу личных кабинетов работников.

7. Проректору по научной деятельности Кубышкину А.В. обеспечить внесение дополнения данного Положения в установленном порядке как приложения к Коллективному договору Университета.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



А.П. Фалалеев

Положение об эффективном контракте
в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее – Университет) (далее – Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок расчета и выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. 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 услуг, выполняемых работ, а также меры социальной поддержки.

1.3. Основными целями внедрения эффективного контракта в Университете являются: сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей Университета; повышение престижности и привлекательности работы в Университете; обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным критериям.

1.4. Основными задачами внедрения эффективного контракта являются:

— создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и Университета в целом;

— совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников.

1.5. Заключение эффективного контракта, предусмотренного настоящим Положением, возможно для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

1.6. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

— Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

— Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений

федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных учреждений»;

— Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

— Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

— приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

— письмом заместителя Министра образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

— Уставом ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28 декабря 2018 № 1380;

— Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы

— Коллективным договором на 2021-2024гг. Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».

1.7. Заключение эффективного контракта предполагает стимулирование деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Работники) в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования Работников, применяемой в Университете для мотивации результативности деятельности, устанавливаемой на период, следующий за отчетным.

Все существующие в Университете системы стимулирования Работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.8. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие в установленном в Университете порядке с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

2.1. Переход Работника на эффективный контракт осуществляется на добровольной основе.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой

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

2.3. С Работниками, работающими в Университете на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

2.4. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительных соглашений к трудовому договору на срок, не превышающий срок действия основного трудового договора.

2.5. В дополнительных соглашениях в обязательном порядке указываются показатели эффективности деятельности Работника и критерии оценки эффективности труда Работника, а также условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне в соответствии с Коллективным договором.

2.6. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовому договору осуществляется как для уже работающих в Университете, так и для вновь принимаемых на работу в Университет.

2.7. Перечень показателей эффективности для Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, применяется для следующих направлений деятельности:

- учебной;
- учебно-методической;
- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- общественно-значимой.

2.8. Обязательства Университета по осуществлению стимулирования труда в зависимости от достигнутых Работником показателей эффективности не прекращают своего действия после истечения срока действия эффективного контракта. Исполнение обязательств по стимулирующим выплатам осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Положением и эффективным контрактом.

2.9. В случае увольнения Работника, которому установлена стимулирующая выплата за эффективность работы, или в случае смерти Работника в течение периода, на который ему была установлена стимулирующая выплата за эффективность работы, невыплаченная сумма стимулирующих выплат за эффективность работы выплачивается ему (или членам семьи Работника в соответствии со статьей 141 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 1183 Гражданского кодекса Российской Федерации) в последний день его работы, а в случае смерти Работника не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Перевод Работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта и проведения расчета стимулирующей выплаты по его условиям. Заключение нового эффективного контракта с переведенным Работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.11 Эффективный контракт заключается по форме дополнительных соглашений к заключенному ранее трудовому договору согласно приложению к настоящему Положению.

3. Особенности заключения эффективного контракта

3.1. С внутренними совместителями, у которых должность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается только по основному месту работы.

3.2. С Работниками, работающими по внутреннему совместительству и по основному месту работы на разных должностях, эффективный контракт заключается по одной из должностей по выбору Работника.

4. Основания и сроки установления стимулирующих выплат

4.1. В Университете применяется балльная система распределения фонда стимулирующих выплат, в рамках которой достижению показателей эффективности присваивается конкретное число баллов.

4.2. Показатели для оценки работы по эффективному контракту утверждаются приказом ректора на основании решения Ученого Совета.

4.3. Достижение показателей эффективности деятельности Работников оценивается посредством начисления баллов.

4.4. Расчетные периоды показателей эффективности деятельности устанавливаются с 01 января по 30 июня (включительно) и с 01 июля по 31 декабря (включительно).

4.5. Перечень показателей эффективности деятельности, балльные оценки, а также порядок начисления баллов могут быть изменены приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Университета. Предложения по перечню показателей эффективности деятельности, значимости показателей по направлениям деятельности вносятся проректорами в соответствии с направлением деятельности.

4.6. Работникам, уволившимся до истечения расчетного периода или в последний день расчетного периода, или в период до установления размеров стимулирующих выплат за соответствующий период, итоги достижения показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

4.7. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирование труда в соответствии с настоящим Положением не осуществляется.

5. Структура и порядок расчета стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта

5.1. Стимулирующая часть заработной платы в рамках эффективного контракта, назначается в соответствии с выполнением показателей, включенных в балльную систему оценки работы Работников за определённый срок, и выплачивается ежемесячно независимо от отработанного времени в текущем периоде.

5.2. Размер стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта

зависит от количества набранных баллов.

5.3 Фонд стимулирующих выплат, предназначенный для выплат Работникам по балльной системе оценки эффективности деятельности, распределяется по направлениям деятельности следующим образом:

- учебной – 25%;
- учебно-методической – 25%;
- научно-исследовательской – 40%;
- воспитательной – 5%;
- общественно-значимой - 5%.

5.4. Департамент планово-экономической работы исходя из финансовых возможностей определяет общий размер фонда стимулирующих выплат, предназначенного для выплат Работникам по балльной системе оценки эффективности деятельности.

5.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты Работнику рассчитывается как произведение количества набранных баллов за расчетный период на стоимость одного балла.

5.6. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат, предназначенного для выплат по итогам балльной системы оценки эффективности деятельности Работников, к общей сумме баллов, набранных всеми Работниками по каждому из направлений деятельности.

5.7 Стоимость одного балла утверждается приказом ректора за соответствующий расчетный период по направлениям деятельности.

5.8 Стимулирующая выплата за эффективность работы Работникам устанавливается по итогам расчетных периодов показателей эффективности деятельности с 01 января по 30 июня (включительно) и с 01 июля по 31 декабря (включительно) соответственно с 01 марта по 31 августа и с 01 сентября по 28 февраля.

5.9 Стимулирующая выплата за эффективность работы на очередной период назначается по результатам достижения Работником показателей эффективности в предшествующий отчетный период.

6. Порядок подведения итогов выполнения показателей Работниками и назначения стимулирующей выплаты за эффективность работы

6.1. Процесс достижения показателей, промежуточные и итоговые результаты Работника отражаются в Личном кабинете Работника (далее – ЛКР).

В качестве источников информации для расчета фактических значений Показателей Работника выступают подтверждающие документы согласно утвержденным показателям для оценки эффективности соответствующего вида работы педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

6.2. Обязанность своевременного предоставления в ЛКР информации о достижении установленных показателей возлагается на Работников, заключивших эффективный контракт. К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ЛКР.

6.3. Верификацию данных по показателям, предоставленных в ЛКР

Работниками, обеспечивает Верификационная комиссия, состав и порядок работы которой утверждается приказом ректора Университета.

6.4. Последовательность сбора и обработки информации для Работников:

Мероприятие	Ответственный за исполнение	Срок исполнения
1. Сбор и занесение данных в ЛКР (с прикреплением скан-копий необходимых документов)	Работники	в течение отчетного периода
2. Обработка данных	Центр информационных технологий	в течение отчетного периода
3. Верификация данных о достижении показателей эффективности в ЛКР Работников	Верификационная комиссия	до 25 июля и 25 января
4. Ознакомление Работников с результатами подтверждения данных Верификационной комиссией в ЛКР и письменное обращение Работников в Верификационную комиссию в случае несогласия	Работники	до 31 июля и 31 января
5. Подтверждение правильности данных, указанных в письменных обращениях Работников, Верификационной комиссией и ознакомление Работников с результатами дополнительной проверки в ЛКР	Верификационная комиссия	до 07 августа и 07 февраля
6. Распечатка автоматически сформированного системой отчета из ЛКР Работника и предоставление его в Верификационную комиссию*	Работник	до 15 августа и 15 февраля

* отчет предоставляется на бумажном носителе

6.5. В случае несогласия Работника с учтенной информацией, изложенной в Отчете, сформированном в ЛКР после рассмотрения его письменного обращения в Верификационную комиссию, Работник вправе в течение 5-ти рабочих дней с момента доведения до него в ЛКР результатов оценки, но не позднее 15 августа и 15 февраля, обратиться в Комиссию по трудовым спорам Университета.

6.6. Верификационная комиссия в срок до 15 февраля и до 15 августа анализирует предоставленные в ЛКР материалы о результатах выполнения показателей Работниками и письменные обращения Работников и осуществляет подготовку итогового протокола с перечнем Работников и набранными ими баллами. Итоговые баллы, набранные Работниками, отражаются в их ЛКР.

6.8. Департамент планово-экономической работы в срок до 13 марта и до 10 сентября на основании представленных итоговых протоколов осуществляет расчет «стоимости» одного балла, формирует приказ о размере «стоимости» одного балла и на установление стимулирующей выплаты за эффективность каждому Работнику на очередной отчетный период.

6.9. В случае, если к окончанию текущего отчетного периода отсутствует подтверждение того, что Работник достиг установленного показателя, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель будет достигнут позднее (например, издание статей, монографий, заключение соглашений и т.д. будет осуществлено в следующем отчетном периоде), то соответствующий критерий оценки этого показателя будет учтен в следующем отчетном периоде.

6.10. Лица, ответственные за подачу, сбор, обработку и верификацию информации, несут персональную ответственность за ее достоверность.

6.11. Ответственные лица, осуществляющие контроль достоверности информации, имеют право запрашивать у Работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

6.12. Отказ Работника от предоставления материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, является основанием для признания ее недостоверной.

6.13. Работнику, предоставившему недостоверную информацию стимулирующая выплата за эффективность работы не назначается или, в случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты за эффективность работы, ее выплата прекращается. Необоснованно выплаченные стимулирующие выплаты за эффективность работы подлежат возврату согласно действующему законодательству.

7. Спорные ситуации

7.1 В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам, касающимся эффективного контракта в Университете, Работник может обратиться в Комиссию по трудовым спорам Университета.

Директор департамента
планово-экономической работы



И.А. Василевская

Приложение
к Положению об эффективном контракте в
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
утвержденному приказом ректора
от _____ № _____

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору от «___» _____ 20__ г. № _____
(эффективный контракт)

г. Симферополь

«___» _____ 20__ г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (далее – Университет), именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице _____

(должность, фамилия, имя, отчество)

действующего на основании _____

(Устав Университета, доверенности ректора, приказа ректора)

с одной стороны, и _____

(фамилия, имя, отчество)

(должность, доля ставки)

(наименование подразделения)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны» заключили настоящее дополнительное соглашение (эффективный контракт) к трудовому договору от «___» _____ 20__ г. № _____ года (далее – трудовой договор и дополнительное соглашение соответственно), заключенному между Работодателем и Работником, (далее – Трудовой договор) о нижеследующем:

1. Подпункт 3.1.1. трудового договора изложить в следующей редакции:

«3.1.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности, предусмотренные Должностной инструкцией, настоящим договором, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета и его структурных подразделений, а также осуществлять виды работ, предусмотренные приложением к настоящему дополнительному соглашению.»

2. Дополнить пункт 3.1. трудового договора подпунктами 3.1.15., 3.1.16., 3.1.17. следующего содержания:

«3.1.15. Выполнять установленные нормы труда, а также обеспечивать достижение следующих показателей эффективности:

№ п/п	Показатель	Баллы
1	Издание монографии:	
1.1	За издание монографии	20
1.2	За заключение возмездного лицензионного договора на право использования произведения	20 баллов за каждые 10,0 тыс. рублей
2	Публикация (Article, Review, Letter) в изданиях, индексируемых в наукометрических базах Scopus или Web of Science	1 квартиль – 300 2 квартиль – 100 3 квартиль – 50 4 квартиль – 20
3	Публикация в изданиях, входящих в ядро РИНЦ	10

4	Количество цитирований публикаций автора за последние 5 лет в наукометрических базах Scopus или Web of Science (без учета самоцитирований)	10 баллов за одно цитирование, но не более 150 баллов
5	Организация и проведение научного мероприятия, включенного в план научно-практических мероприятий КФУ	100 баллов за каждые 100 тыс. руб. сметы научного мероприятия
6	Защищенная докторская (кандидатская) диссертация или научное руководство/консультирование	докторская диссертация – 150 кандидатская диссертация – 100 научное руководство кандидатской диссертацией – 100 консультирование докторской диссертации – 150
7	Патентно-лицензионная деятельность:	
7.1	За получение охранного документа на РИД	20
7.2	За заключение лицензионного договора	300 баллов за каждые 100 тыс. руб.
8	Грантовая деятельность	зарегистрированная заявка на грант – 10 баллов полученный грант – 100 баллов
9	Реализация договора на выполнение научно-исследовательских, научно-технических работ или оказание научно-технических услуг за счет средств хозяйствующих субъектов Российской Федерации (хоздоговор)	10 баллов за каждые 100 тыс. руб. в год

3.1.16. По требованию Работодателя в установленные Работодателем сроки предоставлять отчеты о проделанной работе и достигнутых результатах труда, показателей эффективности работы.

3.1.17. Ежемесячно предоставлять в личный кабинет работника информацию о достижении установленных показателей.

Передавать своему непосредственному руководителю распечатанный из личного кабинета работника отчет, в котором содержатся данные по достигнутым показателям на бумажном носителе, с приложением копий всех подтверждающих документов, заверенных личной подписью.»

3. Дополнить пункт 4.1. трудового договора подпунктом 4.1.7. следующего содержания:

«4.1.7. Изменить в установленном порядке показатели эффективности деятельности Работника, пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке, в том числе при изменении показателей эффективности работы Работодателя, его задач и целей.»

4. Раздел 6 трудового договора дополнить пунктом 6.7. следующего содержания:

«6.7. Размер стимулирующих выплат за эффективность работы зависит от количества набранных баллов и объема фонда стимулирующих выплат.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты Работнику рассчитывается как произведение количества набранных баллов за расчетный период на стоимость одного балла, разделенное на количество месяцев, в течение которых будет производиться выплата за расчетный период.

Стоимость одного балла определяется как частное от деления фонда стимулирующих выплат, предназначенного для выплат по итогам балльной системы оценки эффективности деятельности Работников к общей сумме баллов, набранных всеми

Работниками.

Стимулирование Работников производится по результатам работы за отчетные периоды, устанавливаемые с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря.

Стимулирующая выплата за эффективность работы Работникам по итогам отчетных периодов устанавливается и выплачивается с 01 марта по 31 августа и с 01 сентября по 28 февраля соответственно.

Правила выплаты ежемесячной стимулирующей выплаты за эффективность работы предусмотрено настоящим дополнительным соглашением и осуществляется в соответствии с Положением об эффективном контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее – Положение).»

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора и вступает в силу с «__» _____ 20__ года и действует по «__» _____ 20__ года.

6. Иные условия, связанные с показателями и оценкой эффективности деятельности Работника, не указанные в настоящем дополнительном соглашении регулируется Положением.

7. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
295007, г. Симферополь, просп. Академика Вернадского, д. 4
тел.: +7(3652)54-50-36; факс: 54-52-46
ИНН 9102028795/ КПП 910201001
ОГРН 1149102048578

РАБОТНИК

ФИО: _____
Паспорт: серия _____ № _____
Дата выдачи: _____
Кем выдан: _____

Адрес регистрации: _____

Адрес фактического места жительства: _____

Дата рождения: _____

_____ (ФИО, должность)

_____ (Инициалы, Фамилия)

Подтверждаю факт получения на руки второго идентичного экземпляра дополнительного соглашения получил(а):

Дата _____

Подпись _____

С Положением об эффективном контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» ознакомлен(а):

Дата _____

Подпись _____

Приложение 2 к приказу

от 29.12.2008 № 1145

Показатели для оценки эффективности научно-исследовательской работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

№ п/п	Показатель	Баллы	Подтверждающие документы	Пояснения к показателю
1	Издание монографии:			
1.1	За издание монографии	20	Скан-копии страниц монографии с выходными данными. Интернет-ссылка на монографию в РИНЦ (elibrary.ru) и на сайте издательства. Выписка из протокола заседания НТС или Ученого совета КФУ. Служебная записка с распределением % вклада работников КФУ, подписанная всеми авторами из числа работников КФУ.	Баллы делятся на всех соавторов из числа работников Университета. Учитывается при наличии у монографии международного книжного номера ISBN. Должна быть аффилирована с КФУ и отображаться в общем профиле Университета в РИНЦ.
1.2	За заключение возмездного лицензионного договора на право использования произведения	20 баллов за каждые 10,0 тыс. рублей	Копия возмездного лицензионного договора. Копия распоряжения проректора по научной деятельности.	За каждый лицензионный договор (в т.ч. на монографии, изданные в предыдущие годы) инициатору договора.
2	Публикация (Article, Review, Letter, Meeting Abstract) в изданиях, индексируемых в наукометрических базах Scopus или Web of Science	1 квартиль – 300 2 квартиль – 100 3 квартиль – 50 4 квартиль – 20	Для подтверждения наличия проиндексированной публикации: Интернет-ссылка на публикацию в наукометрической базе Scopus или Web of Science и скриншот страницы публикации с сайта https://www.scopus.com/ (для Scopus) или http://webofknowledge.com/ (для	Публикация должна быть аффилирована с КФУ и отображаться в общем профиле Университета в базах данных Scopus и/или Web of Science. В случае, если публикация индексируется в обеих наукометрических базах, она

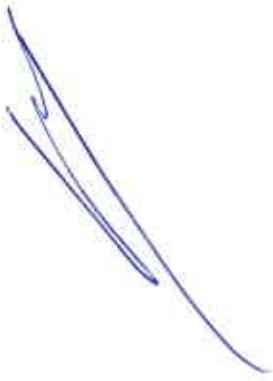
		<p>Web of Science).</p> <p>Для подтверждения квартили издания.</p> <p>Интернет-ссылка и скриншот сайта https://www.scimagorj.com/ (для Scopus) или http://webofknowledge.com/ (для Web of Science).</p> <p>Для подтверждения вклада авторов. Служебная записка с распределением % вклада работников КФУ, подписанная всеми авторами из числа работников КФУ.</p> <p>Интернет-ссылка на публикацию в РИНЦ (https://www.elibrary.ru/).</p> <p>Интернет-ссылка и скриншот, подтверждающий, что издание входит в ядро РИНЦ (https://www.elibrary.ru/).</p> <p>Служебная записка с распределением % вклада работников КФУ, подписанная всеми авторами из числа работников КФУ.</p>	<p>учитывается только 1 раз в любой из баз по выбору авторов.</p> <p>Баллы делятся на всех соавторов из числа работников Университета.</p>
3	<p>Публикация в изданиях, входящих в ядро РИНЦ</p>	10	<p>Баллы делятся на всех соавторов из числа работников Университета.</p> <p>Публикация должна быть аффилирована с КФУ и отображаться в общем профиле Университета в РИНЦ.</p>
4	<p>Количество цитирований публикаций автора за последние 5 лет в наукометрических базах Scopus или Web of Science (без учета самоцитирований)</p>	<p>10 баллов за одно цитирование, но не более 150 баллов</p>	<p>Показатель рассчитывается для каждого работника – автора публикаций, индексируемых в наукометрических базах Scopus или Web of Science.</p> <p>Учитывается количество цитирований в одной из баз по выбору работника.</p> <p>Самоцитирования автора не</p>

					учитываются.
5	Организация и проведение научного мероприятия, включенного в план научно-практических мероприятий КФУ	100 баллов за каждые 100 тыс. руб. сметы научного мероприятия:	Приказ о проведении мероприятия. Представление председателя организационного комитета.	Баллы делятся на всех участников организационного комитета научного мероприятия из числа работников Университета.	
6	Защищенная докторская (кандидатская) диссертация или научное руководство/консультирование	докторская диссертация – 150 кандидатская диссертация – 100 научное руководство кандидатской диссертацией – 100 консультирование докторской диссертации – 150	Скан-копия диплома доктора (кандидата) наук или приказа Минобрнауки России о присвоении учёной степени доктора (кандидата) наук. Скан-копия первой и второй страницы автореферата диссертации.		
7	Патентно-лицензионная деятельность:				
7.1	За получение охранного документа на ФИД	20	Скан-копия охранного документа (патента, свидетельства о государственной регистрации). Служебная записка с распределением % вклада работниками КФУ, подписанная всеми авторами из числа работников КФУ.	Баллы делятся на всех соавторов из числа работников Университета. Правообладателем в охранном документе должен быть указан КФУ	
7.2	За заключение лицензионного договора	300 баллов за каждые 100 тыс. руб.	Копия лицензионного договора. Копия распоряжения проректора по научной деятельности.	За каждый лицензионный договор (в т.ч. в отношении РИД, полученных в предыдущие годы) инициатору договора.	
8	Грантовая деятельность	зарегистрированная заявка на грант – 10 баллов полученный грант – 100	Скан-копия официально заверенной заявки на грант. Договор на выполнение проекта. Представление руководителя	Баллы делятся на всех участников из числа работников Университета по представлению руководителя проекта.	

	Баллов	проекта.	
9	<p>10 баллов за каждые 100 тыс. руб. в год</p> <p>Реализация договора на выполнение научно-исследовательских, научно-технических работ или оказание научно-технических услуг за счет средств хозяйствующих субъектов Российской Федерации (хоздоговор)</p>	<p>Скан-копия договора, содержащего информацию о КФУ как организации-исполнителе, сумме и сроках исполнения договора. Представление руководителя договора.</p>	<p>Баллы распределяются руководителем между исполнителями договора из числа работников Университета. Учитываются только договоры с внешним финансированием.</p>

Проректор по научной деятельности

А.В. Кубышкин



Лист рассылки
приказа от 29.12.2021 № 1175
«Об утверждении Положения об эффективном контракте в
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»»

- 1) Всем структурным подразделениям и филиалам, реализующим образовательные программы высшего образования
- 2) Проректоры
- 3) Департамент планово-экономической работы
- 4) Департамент кадровой политики и административно-правового регулирования
- 5) Департамент научно-исследовательской деятельности
- 6) Департамент образовательной деятельности
- 7) Департамент комплексной безопасности
- 8) Централизованная бухгалтерия
- 9) Первичная профсоюзная организация Работников

Директор департамента научно-исследовательской деятельности



И.В. Клещельская