

ПОЛОЖЕНИЕ

Об эффективном контракте в КемГУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, педагогических работников среднего профессионального образования и научных работников (далее – научно-педагогические работники, НПР) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – КемГУ) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта (далее – ЭК); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности НПР; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.2. 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»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 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 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 N 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- Приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 года №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 № 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 № 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 февраля 2021 года №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 № 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 России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021);

- 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 университета;

- Коллективным договором;

- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет».

1.3. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет любой НПР, работающий в КемГУ по основному месту работы, в том числе, преподаватель (директор

института, декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент), научный работник (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, лаборант-исследователь), преподаватель среднего профессионального образования, работающий по основному месту работы и/или на условиях внутреннего или внешнего совместительства. При наличии у работника нескольких трудовых договоров (дополнительных соглашений), оформленных на условиях внутреннего совместительства по должностям из числа профессорско-преподавательского состава, право на выплаты вознаграждения за достижение показателей, утвержденных настоящим Положением, устанавливается по должности, по которой проходила оценка его деятельности по соответствующим показателям эффективности (в случае наличия у сотрудника должности «Заведующий кафедрой», «Декан факультета» и «Директор института» оценка эффективности деятельности преподавателя проводится только по ней).

1.4. Целями оценки эффективности деятельности НПП является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей.

Основными задачами оценки эффективности деятельности НПП являются: систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей; повышение результативности и качества выполняемой им работы; создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого НПП в повышение показателей эффективности деятельности и показателей реализации программы развития университета; установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности НПП.

При разработке критериев и показателей эффективности деятельности НПП должны учитываться следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

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

2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном Положении используются следующие понятия:

2.1. Эффективный контракт – это форма трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки (Приложение 1).

2.2. Показатель эффективности деятельности НПП (далее – Показатель) -это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

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

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

2.5. Пороговое значение показателя эффективности – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное), показатель эффективности считается достигнутым.

2.6. Период деятельности – это период времени, за который проводится оценка деятельности НПП.

В данном Положении используются следующие обозначения, сокращения:

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

БД – база данных;

ВАК – высшая аттестационная комиссия;

ЗФО – заочная форма обучения;

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;

НИР - научно-исследовательская работа;

НИУ – научно-инновационное управление КемГУ;

НМС – научно-методический совет КемГУ;

НТС – научно-технический совет КемГУ;

ООП – основная образовательная программа;

ОП ВО - образовательная программа высшего образования

ППС – профессорско-преподавательский состав;

РИНЦ – Российский индекс научного цитирования;

РПД – рабочая программа дисциплины;

СМИ – средства массовой информации;

СПО – среднее профессиональное образование;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

УМУ – учебно-методическое управление КемГУ;

УНИД – управление научно-издательской деятельности;

ФОИВ – федеральные органы исполнительной власти.

ФОС – фонд оценочных средств;

ФЭУ – финансово-экономическое управление КемГУ;

ЭИОС – электронная информационно-образовательная среда;

Программа развития – Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» на 2021-2030 годы, утв. Конференцией работников и обучающихся КемГУ 27.10.2021.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

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

3.7. 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.

4. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

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

4.2. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается однократно.

5. ОСНОВАНИЯ И СРОКИ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта НПР:

5.1.1. Основанием для назначения разовых выплат стимулирующего характера является представление директора (декана), начальников НИУ, УМУ, УНИД, ФЭУ. В случае участия в достижении коллектива авторов в заявлении указывается список авторов и доля участия.

5.1.2. Представление директора (декана), начальника управления должно содержать: Ф.И.О. работника, должность, наименование выплаты стимулирующего характера, основание для ее установления, размер. Представления на разовые надбавки готовятся директором (деканом), начальником управления один раз в семестр.

5.1.3. Конкретный размер стимулирующей надбавки за дополнительные обязанности НПР, включаемые в эффективный контракт, устанавливается ректором по представлению директора (декана) по согласованию с ФЭУ.

5.1.4. Отдел кадров управления по работе с персоналом на основании представления директора института (декана факультета), начальников НИУ, УМУ, УНИД, ФЭУ готовит проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера НПР.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности НПР при проведении конкурса на должность; учет эффективности деятельности НПР при материальном и моральном стимулировании.

6.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению работников университета.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
События и мероприятия для включения в эффективный контракт с НПР в части научной деятельности					
1	Надбавка	Опубликование научной работы типов «article» или «review» с аффилиацией КемГУ в ведущем научном периодическом издании, относящимся к Топ-10 % научных периодических изданий в соответствующей области науки (на основании БД Scopus)	По факту опубликования научной работы типа «article» или «review» и ее индексации в реферативной базе данных Scopus – проверяется НИУ	разовая	153 850 руб. (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
2	Надбавка	Статья типа «article» или «review» с аффилиацией КемГУ 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 Journals Ranking (SCImago Journal & Country Rank) по соответствующей области (направлению) научных исследований:	По факту индексации статьи в реферативных базах данных Web of Science, Scopus (сведения реферативных баз данных Web of Science, Scopus – проверяется НИУ)	Разовая	
		1 квартиль			76 925 руб. (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора)
		2 квартиль			38 465 руб. (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора).
		3 квартиль			19 230 руб. (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора).
		4 квартиль и не имеющие квартиля			11 538 руб. (на коллектив авторов с учетом долевого участия каждого автора).
3	Надбавка	Статья с аффилиацией КемГУ в научном журнале, включенном в базу данных RSCI	По факту размещения статьи в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU – проверяется НИУ	Разовая	19 230 руб.
4	Надбавка	Подготовка рецензии на рукопись, поступившую в редакцию журнала КемГУ:	По факту получения рецензии. Сведения проверяются/подаются УНИД	Разовая	
		для журнала, включенного в реферативные базы данных Web of Science, Scopus			0,08 руб. за печатный знак рецензируемой рукописи
		для журнала, включенного в базу данных RSCI			0,04 руб. за печатный знак

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
			подаются УНИД. Уровень Белого списка определяется по данным РЦНИ		рецензируемой рукописи
		для журнала, включенного в ЕГПНИ – Белый список: Категория 1 и 2			0,04 руб. за печатный знак рецензируемой рукописи
		для журнала, включенного в ЕГПНИ – Белый список: Категория 3			0,025 руб. за печатный знак рецензируемой рукописи
5	Надбавка	Лицензионное соглашение, по которому КемГУ получает роялти	По факту поступления средств. Подтверждается данными ФЭУ, НИУ.	Разовая	25% от суммы роялти
6	Надбавка	Объем привлеченных средств на выполнение НИР, НИОКР, экспертно-аналитических работ / услуг и исследований поступивших и освоенных в течение календарного года средств (за исключением субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности) на выполнение НИР, НИОКР, экспертно-аналитических работ / услуг и исследований, где работник является научным руководителем, в объеме по совокупности не менее 500 000 руб. за год, в т.ч. НИОКР, научно-технических и экспертно-аналитических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов, НИР и НИОКР, реализуемые на условиях финансирования зарубежных научных фондов и программ, НИОКР, закончившиеся (в отчетном году) созданием прикладных разработок, в полном объеме оплаченных промышленными партнерами КемГУ	По факту поступления и расходования средств. Подтверждается данными ФЭУ, НИУ.	Разовая	1% от объема освоенных средств
7	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	38 465 руб. за каждого аспиранта, защитившегося в срок
8	Надбавка	Повышение академического уровня и квалификации НПР, в т.ч.:	По факту присвоения ученых степеней / званий при наличии	разовая	

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		Получение ученой степени доктора наук	дипломов / удостоверений		53 850 руб.
		Получение ученой степени доктора наук в возрасте до 35 лет (включительно)			76 925 руб.
		Получение ученой степени кандидата наук			30 770 руб.
		Получение ученой степени кандидата наук в возрасте до 30 лет (включительно)			53 850 руб.
		Присвоение ученого звания профессора			76 925 руб.
		Присвоение ученого звания доцента			23 077 руб.
9	Надбавка	Научное консультирование диссертации на соискание ученой степени доктора наук, защищенной работником КемГУ	По факту присвоения ученой степени доктора наук при наличии указания НПР в качестве научного консультанта докторской диссертацией работника КемГУ	разовая	38 465 руб.
10	Надбавка	Научное руководство диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук, защищенной работником КемГУ в возрасте до 30 лет (включительно)	По факту присвоения ученой степени доктора наук при наличии указания НПР в качестве научного консультанта докторской диссертацией работника КемГУ	разовая	38 465 руб.
11	Надбавка	Научное консультирование диссертации на соискание ученой степени доктора наук, защищенной работником КемГУ в возрасте до 35 лет (включительно)	По факту присвоения ученой степени доктора наук при наличии указания НПР в качестве научного консультанта докторской диссертацией работника КемГУ	разовая	53 850 руб.
12	Надбавка	Подготовка обучающихся (студентов) – победителей конференций и конкурсов профессиональной направленности (руководителю обучающегося или группы обучающихся)	По факту победы по итогам конкурса профессиональной направленности	разовая	23 077 руб.
13	Надбавка	Подготовка обучающихся – победителей конкурсов на получение стипендий Президента РФ, Правительства РФ и именных стипендий, учреждаемых Минобрнауки России	По факту победы по итогам конкурса профессиональной направленности на основании ходатайства директора	разовая	Однократно в размере стипендии

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
14	Надбавка	Научное руководство обучающимися, опубликовавшим исследовательскую статью в научном периодическом издании, включенном в ЕГПНИ («Белый список») без соавторства с преподавателем	По факту опубликования работы и основании ходатайства директора	разовая	7 695 руб.
15	Надбавка	Подача заявки на получение финансирования на сумму от 7 млн руб. для КемГУ из средств федерального бюджета, РФФ, ФСИ, НТИ	По факту прохождения экспертизы по формальному признаку (протокол допуска к конкурсу)	разовая	38 465 руб.
16	Надбавка	Подготовка студентов – призеров конкурса «Молодые профессионалы», спортивных соревнований или культурных мероприятий (за исключением, проводимых КемГУ)	Призовые места, дипломы победителей Учитывается не более мероприятий 5 в год	Разовая	
		международного уровня			11 540 руб.
		федерального уровня (кроме регионального и местного)			7695 руб.
17	Надбавка	Проведение экспертиз и подготовка заключения соответствия диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук с выдачей соответствующего экспертного заключения	Документ (протокол/приказ), подтверждающий о назначении сотрудника в качестве эксперта, Заключение, подписанное работником	Разовая	2 000 руб.

Критерии эффективности для директора, декана

1	Надбавка	Средний балл единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) обучающихся, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по ОП ВО - программам бакалавриата, специалитета	70 и выше	Ежемесячная	14 000 руб.
2	Надбавка	Выполнение плана набора по договорам о целевом обучении по ОП ВО - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, ассистентуры-стажировки по очной форме обучения, %	100	Ежемесячная	14 000 руб.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
3	Надбавка	Доходы института (факультета) от приносящей доход деятельности по основным образовательным программам в расчете на 1 среднесписочной численности научно-педагогического работника, тыс. руб.	1000 и выше	Ежемесячная	14 000 руб.
4	Надбавка	Доходы от НИР и НИОКР в расчете на 1 среднесписочной численности научно-педагогического работника, тыс. руб.	1000 и выше	Ежемесячная	14 000 руб.
5	Надбавка	Сохранение контингента обучающихся при выпуске по всем формам обучения к набору соответствующего года, %	95 и выше	Ежемесячная	14 000 руб.
6	Надбавка	Отсутствие задолженности обучающихся по оплате за обучение	Задолженность на 1 ноября = 0	Ежемесячная	14 000 руб.
7	Надбавка	Доля кандидатов наук в возрасте до 35 лет, докторов наук до 40 лет в общей численности научно-педагогических работников (штатные) на 1 октября, %	Согласно показателю Программы развития на отчетный год и выше	Ежемесячная	14 000 руб.
Критерии эффективности для заведующего кафедрой					
1	Надбавка	Доходы от НИР и НИОКР в расчете на 1 среднесписочной численности научно-педагогического работника, тыс. руб.	1000 и выше	Ежемесячная	12 000 руб.
2	Надбавка	Выполнение плана набора (по кафедрам, утвержден приказом ректора на год) по договорам о целевом обучении по ОП ВО - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, ассистентуры-стажировки по очной форме обучения, %	100	Ежемесячная	12 000 руб. Пропорционально вкладу в план целевого набора по институту
3	Надбавка	Доля кандидатов наук в возрасте до 35 лет, докторов наук до 40 лет в общей численности	Согласно показателю Программы развития	Ежемесячная	12 000 руб.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
		научно-педагогических работников (штатные) на 1 октября, %	на отчетный год и выше		
4	Надбавка	Количество индексируемых в системах Web of Science Core Collection, Scopus публикаций типа «Article», «Review» с аффилиацией КемГУ за последний полный календарный год, в расчете на 1 среднесписочной численности научно-педагогического работника,	1 и выше	Ежемесячная	12 000 руб.
Дополнительные обязанности ППС, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Ответственным за трудоустройство в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	5 000 руб.
2	Надбавка	Ответственным за профориентацию в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	5 000 руб.
3	Надбавка	Молодым специалистам до 35 лет, впервые принятым в соответствии с направлением подготовки в течение года со дня получения профессионального образования	Представление руководителя подразделения с согласованием УРП	Ежемесячная	10 % от оклада
4	Надбавка	Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, до 35 лет, впервые принятым в соответствии с направлением подготовки в течение года со дня получения профессионального образования	Представление руководителя подразделения с согласованием УРП	Ежемесячная	20 % от оклада
5	Надбавка	Реализация дисциплин в области информационной безопасности	Представление руководителя подразделения с согласованием УМУ	Ежемесячная	20 % от оклада пропорционально выполняемой нагрузке
6	Надбавка	Ведение дисциплин на иностранном языке, за исключением почасовой нагрузки, кроме кафедр иностранного языка и профильных дисциплин (иностранное языки и т.п.)	Представление руководителя подразделения с согласованием УМУ	Ежемесячная	20 % от оклада пропорционально выполняемой нагрузке
7	Надбавка	Ответственный за работу с иностранными студентами в институте (факультете)	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	При численности до 50 студентов - от 2 000 руб.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., %
					Свыше 50 студентов - от 5000 руб.
8	Надбавка	Ответственный за спортивно-массовую работу в институте (факультете) и ведение реестра активности студентов на портале rosstudsport.ru	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	4000 руб.
9	Надбавка	Председатель диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении председателя совета	Ежемесячная	10 000 руб.
10	Надбавка	Зам. председателя, диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	8 000 руб.
11	Надбавка	ученый секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	8 000 руб.
12	Надбавка	Технический секретарь диссертационного совета КемГУ	Приказ о назначении ответственных лиц	Ежемесячная	3 000 руб.
Дополнительные обязанности НПР, включаемые в эффективный контракт					
1	Надбавка	Молодым ученым до 35 лет в течение трех лет после присуждения ученой степени	Представление руководителя подразделения с согласованием УРП	Ежемесячная	10 % от оклада

Приложение 2

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
Критерии эффективности для директора колледжа					
1	Надбавка	Численность обучающихся в расчете на 1 педагогического работника, включая мастеров производственного обучения	14,8 и более	ежемесячно	20 %
2	Надбавка	Удельный вес численности выпускников, прошедших государственную итоговую аккредитацию и получивших оценки "хорошо" и "отлично", в общей численности выпускников	90% и более	ежемесячно	20 %
3	Надбавка	Удельный вес численности студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную. Академическую стипендию, в общей численности	80% и более	ежемесячно	20 %

4	Надбавка	Темп прироста поступлений за счет средств от приносящей доход деятельности	Выше официального уровня инфляции	ежемесячно	20 %
5	Надбавка	Наличие роста средней заработной платы за отчетный период по сравнению с аналогичным отчетным периодом предшествующего года, превышающего инфляцию	выполнен	ежемесячно	20 %