




**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Иркутский государственный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «ИГУ»)**



УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ИГУ  
А. Ф. Шмидт

ПРИНЯТО  
на заседании Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ИГУ»  
с учетом изменений от  
«26» мая 2023 г., протокол № 9\_

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Представительного  
органа работников ИГУ

  
И.Н. Гутник

**Порядок**  
**начисления выплат стимулирующего характера педагогическим**  
**работникам федерального государственного бюджетного образовательного**  
**учреждения высшего образования**  
**«Иркутский государственный университет»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет порядок разработки, согласования индивидуального плана педагогических работников (далее ППС), учета и оценки результатов выполнения критериев и показателей эффективности научно-образовательной деятельности ППС, а также выплат стимулирующего характера.

1.2 Требования данного Порядка распространяются на всех Работников университета, занимающих должности ППС.

1.3 Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта";
- Программа стратегического развития ФГБОУ ВО «ИГУ» на 2018-2025 гг.;
- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»;
- Коллективный договор.

## 2. Используемые термины

2.1. В настоящем Порядке применены следующие термины:

**Индивидуальный план преподавателя** – документ устанавливающий объем и виды работы ППС на учебный год, состоящий из следующих частей:

- учебно-методическая работа (учебная нагрузка, учебно-методическое и организационное обеспечение учебной работы, запланированные показатели эффективности);

– научная работа (виды работ и запланированные показатели результативности).

**Отчет о работе преподавателя** – документ, содержащий информацию о выполненных работах и фактически достигнутых показателях эффективности.

**Набор критериев и показателей эффективности деятельности (далее НКПЭД)** – набор критериев и показателей, устанавливаемый трудовым договором работника и используемый для формирования его индивидуального плана. В соответствии с трудовым договором НКПЭД используется для оценки выполнения трудовых обязанностей Работника.

**Минимальное плановое значение показателей эффективности деятельности (далее МПЗ)** – минимальные значения показателей эффективности, установленные приказом ректора, при достижении которых критерии эффективности считаются выполненными.

**Педагогические работники, профессорско-преподавательский состав (ППС)** – работники из числа профессорско-преподавательского состава, занимающие следующие должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой.

**Эффективный контракт** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели эффективности деятельности, на основании которых работнику назначаются выплаты стимулирующего характера.

**Информационная система (далее ИС)** – база данных, содержащая информацию о запланированных и фактически достигнутых показателях эффективности деятельности Работников, используемая при расчетах размеров выплат стимулирующего характера.

### **3. Ответственность**

3.1. Ответственность за разработку и пересмотр данного Порядка возложена на проректора по учебной работе и проректора по научной работе и международной деятельности.

3.2. Разработчики настоящего Порядка осуществляют его периодическую проверку (пересмотр). Изменения в Порядок вносятся ректором университета по представлению проректоров при изменении законодательства Российской

Федерации, локальных нормативных актов ИГУ, регулирующих правоотношения в данной области и/или изменения целевых показателей программ различного уровня, выполняемых Университетом и др., после согласования изменений в установленном порядке и принятия изменений Ученым советом Университета.

3.3. Ответственность за выполнение требований данного Порядка возлагается на работника, руководителя подразделения, в котором он работает, руководителей профильных управлений по видам деятельности (п. 6.2 настоящего Порядка).

#### **4. Разработка и согласование индивидуальных планов ППС.**

##### **Формирование отчетов ППС**

4.1. Ежегодно, на кафедре каждым работником из числа ППС оформляется индивидуальный план, предусматривающий достижение результатов, влияющих на значения **НКПЭД**. Значения критериев показателей эффективности деятельности работника в индивидуальном плане не может быть ниже минимального планового значения (**МПЗ**) (Приложение 1), устанавливаемого на год приказом ректора.

4.2. **НКПЭД** и их весовые коэффициенты (Приложения 2 и 3) на текущий календарный год утверждается приказом ректора.

4.3. Ректор вправе издать приказ об изменении **МПЗ** и/или продлении срока применения **МПЗ**, установленных для предшествующего календарного года.

4.4. Индивидуальный план согласовывается заведующим кафедрой. Индивидуальный план работника формируется в рамках планирования работы кафедры в соответствии с годовыми плановыми заданиями университета (филиала, института, факультета), генерируется с помощью **ИС** и хранится на бумажном носителе на кафедре.

4.5. Отчет о деятельности Работника генерируется в **ИС** на основании индивидуального плана и внесенных в **ИС** и принятых к учету результатов деятельности Работника за календарный год. Отчет Работника согласовывается заведующим кафедрой и хранится на бумажном носителе на кафедре.

#### **5. Расчет МПЗ работника при различных формах трудоустройства, изменении доли ставки и места работы, переводе на другую должность**

5.1. Работнику, трудоустроенному на любой должности ППС, кроме должности заведующего кафедрой, в том числе по совместительству, необходимо выполнить **МПЗ** показателей, выраженных в единицах измерения «единица», умноженных на размер доли занимаемой работником ставки с последующим округлением до целых чисел, но не менее 0,25 минимального планового значения показателя. **МПЗ** показателей, выраженных в единицах измерения «процент», необходимо выполнить вне зависимости от размера доли занимаемой работником ставки.

5.2. Работнику, трудоустроенному на должность заведующего кафедрой, в том числе по совместительству, вне зависимости от размера доли занимаемой ставки необходимо выполнить **МПЗ** показателей, характеризующих:

- осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных (лицензионных и аккредитационных) показателей образовательной деятельности (1-я группа показателей, Приложение 1);
- осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР (НИОКР) и публикационной результативности НПР кафедры (2-я группа показателей, Приложение 1);
- осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры (3-я группа показателей, Приложение 1).

**МПЗ** показателей, характеризующих обеспечение образовательно-научной деятельности заведующего кафедрой (4-я группа показателей, Приложение 1), определяются согласно п. 5.1.

5.3. В случае, если сотрудник занимает две и более должности ППС, необходимо выполнить **МПЗ** показателей, установленные для каждой из этих должностей с учетом занимаемых долей ставок согласно п. 5.1 и 5.2.

5.4. В случае избрания сотрудника в течение года по конкурсу на ту же должность, а также в случае перевода работника на ту же должность в другое подразделение без изменения доли ставки, ранее установленные индивидуальным планом **МПЗ** показателей продолжают действовать.

5.5. В случае избрания или перевода работника в течение учебного года на ту же или иную должность ППС в то же или иное подразделение с изменением доли ставки, **МПЗ** подлежат корректировке исходя из доли ставки по новой должности в соответствии с п. 5.1 и 5.2.

5.6. Приказом ректора может быть установлен понижающий коэффициент от **МПЗ** показателей для ППС отдельных кафедр, занимающихся образовательной деятельностью в области искусства, физической культуры, спорта и др., или установлен особый перечень показателей.

## **6. Учет выполнения критериев и показателей эффективности деятельности ППС.**

6.1. Учет выполнения критериев и показателей эффективности деятельности при выполнении эффективного контракта осуществляется педагогическим работником и заведующим кафедрой **по мере их достижения**, и производится путем размещения информации о результатах деятельности в **ИС** (сайт <http://cabinet.isu.ru>) в соответствии с установленным порядком. Ответственность за достоверность предоставляемой информации **возлагается на педагогического работника и заведующего кафедрой**.

6.2. Ответственность за прием, проверку и верификацию показателей несет профильное подразделение административно-управленческого аппарата университета по виду деятельности:

- Учебно-методическое управление;
- Управление аспирантуры и докторантуры;
- Научно-исследовательская часть (НИЧ);
- Управление кадров.

6.3. Учет выполнения показателей производится в течение календарного года.

6.4. В оценке результатов эффективности Работника **не учитываются результаты, которые получены им в рамках отношений со сторонними организациями** (трудовые отношения, отношения на основе договоров гражданско-правового характера или на безвозмездной основе).

6.5. В течение года производится автоматическая выгрузка принятой к учету подразделениями, указанными в п.6.2, информации о выполненных показателях эффективности деятельности на сайт <http://cabinet.isu.ru>.

6.6. Выполнение и перевыполнение **МПЗ** показателей, поощряется материально через систему стимулирующих и премиальных выплат.

6.7. Выплаты за выполнение и перевыполнение показателей производятся после ежеквартального подведения результатов выполнения критериев по показателям,

для которых устанавливается МПЗ (Приложение 2) и принятия к учету показателей, необходимых для определения размеров выплат (Приложение 3) Работнику за предшествующий квартал, во втором месяце, следующим за отчетным кварталом.

## **7. Оценка выполнения и перевыполнения показателей эффективности деятельности ППС**

7.1. Оценка показателей эффективности деятельности Работников проходит централизованно ежеквартально в течение первого месяца каждого квартала. Центр новых информационных технологий (ЦНИТ) первого числа каждого второго месяца квартала, следующего за отчетным, производит размещение верифицированных (принятых к учету) показателей эффективности на сайте <http://cabinet.isu.ru>.

7.2. Педагогические работники в обязательном порядке предоставляют сведения о выполнении показателей вместе с подтверждающими материалами путем внесения их в ИС и сверяют принятые к учету значения в системе учета индивидуальных достижений на сайте <http://cabinet.isu.ru> в срок до 1-го числа каждого второго месяца квартала, следующего за отчетным. Корректировка показателей возможна до 10-го числа второго месяца квартала. Работникам, своевременно не предоставившим показатели и/или подтверждающие документы, стимулирующие выплаты назначаются по данным зафиксированным в ИС на 10-е число второго месяца квартала. Работники обязаны проверять полноту и правильность принятой по ним к учету информации. В случае выявления расхождений, обращаться в профильное управление, ответственное за приемку и верификацию значений показателей согласно Приложениям 2 и 3, для корректировки разночтений. Принятые к учету показатели на сайте обновляются не реже одного раза в неделю.

7.3. База данных показателей за отчетный период закрывается для расчета 10-го числа каждого второго месяца квартала. Документы, поданные после закрытия базы, учитываются в следующем отчетном периоде. Для рассмотрения и принятия решения по спорным вопросам по учету и оценке выполнения НКПЭД, приказом ректора создается комиссия.

7.4. Ежеквартальный размер стимулирующих выплат Работнику определяется согласно трудовому договору (см. подпункт «А» далее), на основе значений показателей эффективности деятельности и исполнительской дисциплины Работника. Вычисление показателя эффективности деятельности Работника производится с учетом следующих показателей Работника ( $P_i^D$ ):

№ п/п	Наименование показателя ( $P_i^D$ )	Единица измерения	Период учета	Примечание
1	Обеспечение выполнения <b>НКПЭД</b> трудового договора ( $P_1^D$ )	доля выполненных показателей	Календарный год	Для всех должностей ППС
2	Обеспечение показателей деятельности кафедры, характеризующих кадровый состав, численность магистрантов/аспирантов, объем финансирования НИР, количество результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД) и публикационную активность ( $P_2^D$ )	показатель эффективности кафедры *	Календарный год	Только для заведующих кафедрами
3	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника ( $P_3^D$ )	показатель эффективности образовательно-научной деятельности работника **	Календарный год	Для всех должностей ППС

*Примечание \** – Показатель эффективности кафедры, в которой Работник выполняет работу, вычисляется как сумма 13-ти различных показателей результативности деятельности кафедры согласно подпункту «Б».

*Примечание \*\** – Показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника вычисляется как сумма указанных в трудовом договоре показателей результативности образовательно-научной деятельности согласно подпункту «В».

#### **А) Определение размера стимулирующих выплат на основе нормированного показателя эффективности деятельности Работника.**

- Максимальный квартальный объем фонда стимулирующих выплат факультета/института ( $\Phi$ ), в котором Работник выполняет работу, определяется Работодателем из фонда оплаты труда факультета/института;
- Фактический квартальный размер стимулирующих выплат Работнику ( $H$ ) исчисляется как доля квартального фонда стимулирующих выплат факультета/института, определяемая значением рассчитываемого по итогам квартала нормированного показателя эффективности деятельности Работника ( $P$ ) и показателем исполнительской дисциплины Работника:

$$H = \frac{\Phi}{\sum_i P_i} \times P \times \left( \frac{1}{1+n} \right),$$



где  $H$  - фактический размер стимулирующих выплат;

$P$  – нормированный показатель эффективности деятельности Работника;

$\sum_i P_i$  – сумма нормированных показателей эффективности всех научно-педагогических работников факультета/института, в котором Работник выполняет работу;

$\left(\frac{1}{1+n}\right)$  - показатель исполнительской дисциплины Работника, рассчитываемый ежемесячно;

$n$  – количество дисциплинарных взысканий Работника;

- Нормированный показатель эффективности деятельности Работника ( $P$ ) исчисляется как сумма индивидуальных показателей деятельности Работника, умноженных на весовые коэффициенты (сумма весовых коэффициентов 100%), составляющая показатель эффективности деятельности Работника, отнесенный к максимальному значению показателя деятельности среди всех научно-педагогических работников факультета/института:

$$P = \frac{P_j}{P_{\max}} = \frac{\frac{P_1^D}{P_1^{\max}} \times K_1 + \frac{P_2^D}{P_2^{\max}} \times K_2 + \frac{P_3^D}{P_3^{\max}} \times K_3}{P_{\max}},$$

где

$P_j$  – показатель эффективности деятельности Работника;

$P_{\max}$  – максимальное значение показателя эффективности среди всех научно-педагогических работников факультета/института.

$P_1^D$  – доля выполненных показателей из НКПЭД, указанных в трудовом договоре Работника;

$P_1^{\max}$  – максимальное значение показателя  $P_1^D$  среди всех научно-педагогических работников факультета/института или среди всех заведующих кафедрами факультета/института в случае, если Работник является заведующим кафедрой;

$P_2^D$  – показатель эффективности деятельности кафедры (используется для исчисления стимулирующих выплат Работников, занимающих должности заведующих кафедрами);

$P_2^{\max}$  – максимальное значение показателя  $P_2^D$  среди всех заведующих кафедрами

факультета/института;

$P_3^D$  – показатель эффективности образовательно-научной деятельности  
Работника;

$P_3^{макс}$  – максимальное значение показателя  $P_3^D$  среди всех научно-педагогических  
работников факультета/института;

$K_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го показателя эффективности.

**Б) Определение показателя эффективности кафедры (используется для  
исчисления выплат стимулирующего характера Работникам, занимающим  
должность заведующих кафедрами)**

Показатель эффективности учебно-научного подразделения (кафедры), в  
котором Работник (заведующий кафедрой) выполняет работу, вычисляется как  
сумма 13-ти различных показателей результативности деятельности учебно-  
научного подразделения:

$$P_2^D = \sum_i^{13} \frac{P_i}{P_i^{макс}} \times K_i$$

где

$P_2^D$  - показатель эффективности учебно-научного подразделения, в котором  
Работник выполняет работу;

$K_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го показателя эффективности кафедры (значения  
весовых коэффициентов показателей эффективности кафедры ежегодно  
утверждаются приказом ректора с учетом приоритетных задач, стоящих перед  
университетом);

$P_1$  - доля ставок, занимаемых ППС до 39 лет в учебно-научном подразделении;

$P_1^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-  
научных подразделений Работодателя;

$P_2$  - доля ставок, занимаемых ППС с учеными степенями в учебно-научном  
подразделении;

$P_2^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-  
научных подразделений Работодателя;

$P_3$  - доля ставок, занимаемых ППС - кандидатами наук до 35 лет в учебно-научном подразделении;

$P_3^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_4$  - доля ставок, занимаемых ППС - докторами наук до 40 лет в учебно-научном подразделении;

$P_4^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_5$  - численность аспирантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_5^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_6$  - численность магистрантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС подразделения;

$P_6^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_7$  - объем НИР, выполняемых сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенный к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_7^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_8$  - количество зарегистрированных РИД сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_8^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_9$  - количество учебных изданий, подготовленных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_9^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{10}$  - количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_{10}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{11}$  - количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_{11}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{12}$  - количество цитирований по данным web of science(core collection), scopus публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_{12}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{13}$  - количество цитирований по данным РИНЦ публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;

$P_{13}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя.

**В) Определение показателя эффективности образовательно-научной деятельности Работника**

Показатель эффективности образовательной деятельности Работника, вычисляется как сумма различных показателей результативности деятельности, указанных в эффективном контракте:

$$P_3^D = \sum_i^{10} \frac{P_i}{P_i^{\max}} \times K_i$$

где

$P_3^D$  - показатель эффективности образовательной деятельности Работника;

$K_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го показателя эффективности образовательной деятельности Работника (значения весовых коэффициентов показателей эффективности образовательной деятельности НПР ежегодно утверждаются приказом ректора с учетом приоритетных задач, стоящих перед университетом);

$P_1$  - количество аспирантов, выполняющих работу под руководством Работника;

$P_1^{\max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_2$  - количество магистрантов, выполняющих квалификационные работы под руководством Работника;

$P_2^{\max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_3$  - объем финансирования НИР, в которых участвует Работник в качестве руководителя или исполнителя;

$P_3^{\max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_4$  - количество зарегистрированных РИД Работника;

$P_4^{\max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_5$  - количество учебных изданий, подготовленных Работником;

$P_5^{\max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_6$  - количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть

опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных Работником;

$P_6^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_7$  - количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных Работником;

$P_7^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_8$  - количество цитирований по данным web of science(core collection), scopus публикаций Работника;

$P_8^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_9$  - количество цитирований по данным РИНЦ публикаций Работника;

$P_9^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

$P_{10}$  - количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник;

$P_{10}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

7.5. Лучшим Работникам, достигшим наиболее высоких показателей эффективности деятельности ( $P$ ) среди Работников факультета/института, может назначаться дополнительная единовременная стимулирующая выплата в размере, установленном приказом ректора.

## **8. Особенности начисления выплат стимулирующего характера.**

8.1. Выплаты стимулирующего характера и премирование Работников

осуществляются за фактически отработанное время. За время нахождения работника в отпуске или его отсутствия на работе по болезни, по уходу за больным ребенком или иной причине, выплаты стимулирующего характера, в т.ч. премия, не начисляются.

8.2. Работникам, зачисленным на работу не с начала периода (месяц, квартал), но своевременно и качественно выполнявшим свою работу, выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом фактически отработанных рабочих дней.

8.3. Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, а также по собственному желанию до истечения периода (месяца, квартала, года календарного/учебного), премии и надбавки за интенсивность и высокие результаты по итогам работы за этот период не получают.

Премия и стимулирующие надбавки не выплачиваются в следующих случаях:

- недобросовестного выполнения Работником должностных обязанностей, низкого качества выполнения должностных обязанностей, работ, разработки и исполнения документов;
- несоблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, низкого уровня трудовой дисциплины (опоздания на работу, преждевременный уход с работы, несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Университета, низкая культура поведения при исполнении должностных обязанностей, общении с коллегами по работе и т.д.);
- несоблюдения сроков исполнения документов, выполнения поручений руководства Университета, непосредственного руководителя;
- несоблюдение (разглашение) государственной, конфиденциальной, служебной тайны, персональных данных работников и обучающихся, ставших известными Работнику в связи с выполнением трудовой функции;
- порча или утрата по вине Работника имущества Университета;
- иных случаях нарушения трудовой дисциплины.

8.4. В случаях, установленных п. 8.3., Ректор Университета (уполномоченный проректор) вправе самостоятельно или на основании предложений руководителей структурных подразделений, уменьшить либо полностью отменить размер выплат стимулирующего характера.

8.5. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за обоснованность предложений по отмене ежемесячных стимулирующих надбавок и премиальных выплат по итогам работы подчиненных Работников.

8.6. При отсутствии или недостатке средств, поступающих от приносящей доход деятельности Ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом Работников в установленном законом порядке.

8.7. Премии и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются в составе средней заработной платы при исчислении отпускных сумм, пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам в порядке, установленном Налоговым кодексом Российской Федерации.

8.8. При несогласии с размером начислений ежемесячных стимулирующих надбавок и премиальных выплат по итогам работы, а также в случаях уменьшения либо полной отмены, Работник вправе подать Докладную записку на имя Ректора. По результатам рассмотрения ответ вручается под роспись Работнику лично в течение 30 рабочих дней с момента обращения (за исключением времени отсутствия работника на рабочем месте), либо направляется по адресу корпоративной электронной почты.

## **9. Особенности оценки эффективности деятельности деканов факультетов/директоров учебных институтов.**

9.1. Оценка эффективности деятельности деканов факультетов и директоров учебных институтов, а также определение размера выплат стимулирующего характера за отчетный период осуществляется исходя из показателей и критериев, установленных Приложением №4 к настоящему Порядку.

9.2. Показатели и критерии оценки деятельности деканов факультетов и директоров учебных институтов для определения показателя эффективности «Обеспечение выполнения количественных критериев трудового договора» приведены в Таблице 3 Приложения №4 к настоящему Порядку.

9.3. Фонд стимулирующих выплат является частью фонда оплаты труда структурного подразделения, в котором декан факультета/директор института выполняет работу. Средства фонда стимулирующих выплат могут использоваться



для установления надбавок стимулирующего характера на срок, не превышающий одного года, выплачиваемых ежеквартально по результатам оценки эффективности трудовой деятельности за квартал, во втором месяце, следующим за отчетным кварталом.

Квартальный размер стимулирующих выплат Работника определяется на основе значений показателей эффективности деятельности и исполнительской дисциплины Работника

9.4. Вычисление показателя эффективности деятельности Работника производится с учетом показателей ( $P_i^D$ ) и их весовых коэффициентов ( $K_i$ ), указанных в Таблице 1 Приложения №4 к настоящему Порядку.

9.5. Определение максимального и фактического размера фонда стимулирующих выплат на основе нормированного показателя эффективности деятельности Работника.

- Максимальный месячный объем фонда стимулирующих выплат Работнику ( $\Phi$ ) ежегодно определяется Работодателем из объема средств структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу;

- Фактический месячный размер стимулирующих выплат ( $H$ ) исчисляется как доля максимального размера фонда стимулирующих выплат Работника ( $\Phi$ ), определяемая значением нормированного показателя эффективности деятельности Работника ( $P$ ) и показателем исполнительской дисциплины Работника:

$$H = \Phi \times P \times \left( \frac{1}{1+n} \right),$$

где  $H$  - фактический размер стимулирующих выплат;

$P$  – нормированный показатель эффективности деятельности Работника;

$\left( \frac{1}{1+n} \right)$  - показатель исполнительской дисциплины Работника, рассчитываемый ежемесячно;

$n$  – количество дисциплинарных взысканий Работника;

- Нормированный показатель эффективности деятельности Работника ( $P$ ) исчисляется как сумма индивидуальных показателей деятельности Работника, умноженных на весовые коэффициенты (сумма весовых коэффициентов 100%),

составляющая показатель эффективности деятельности Работника, отнесенный к максимальному значению показателя деятельности среди всех руководителей учебных структурных подразделений Работодателя:

$$P = \frac{P_j}{P^{\max}} = \frac{\sum_i^s \frac{\Pi_i^D}{\Pi_i^{\max}} \times K_i}{P^{\max}}, \text{ где}$$

$P_j$  - показатель результативности Работника;

$P^{\max}$  - максимальное значение показателя результативности среди всех руководителей учебных структурных подразделений Работодателя;

$\Pi_i^D$  – значение  $i$ -го абсолютного или относительного показателя эффективности Работника;

$\Pi_i^{\max}$  – максимальное значение  $i$ -го показателя среди всех руководителей учебных структурных подразделений Работодателя;

$K_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го показателя эффективности.

9.6. Средний показатель эффективности учебно-научных подразделений, входящих в состав структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу, вычисляется как среднее арифметическое сумм 13-ти различных показателей результативности деятельности учебно-научных подразделений:

$$P^{cp} = \frac{\sum_j^n P_j^{каф}}{n} = \frac{\sum_j^n \sum_i^{13} \frac{\Pi_i}{\Pi_i^{\max}} \times K_i}{n} \text{ где}$$

$P^{cp}$  - средний показатель эффективности деятельности учебно-научных подразделений, входящих в состав структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу;

$P_j^{каф}$  - показатель эффективности  $j$ -го учебно-научного подразделения;

$n$  - число учебно-научных подразделений, входящих в состав структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу;

$K_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го показателя эффективности деятельности учебно-научных подразделений (значения весовых коэффициентов ежегодно утверждается приказом ректора с учетом приоритетных задач, стоящих перед университетом);

$\Pi_i$  - доля ставок, занимаемых ППС до 39 лет в учебно-научном

подразделении;

$P_1^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_2$  - доля ставок, занимаемых ППС с учеными степенями в учебно-научном подразделении;

$P_2^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_3$  - доля ставок, занимаемых ППС - кандидатами наук до 35 лет в учебно-научном подразделении;

$P_3^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_4$  - доля ставок, занимаемых ППС - докторами наук до 40 лет в учебно-научном подразделении;

$P_2^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_5$  - численность аспирантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС подразделения;

$P_5^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_6$  - численность магистрантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС подразделения;

$P_6^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_7$  - объем НИР, выполняемых сотрудниками учебно-научных подразделений, отнесенный к числу ставок ППС подразделения;

$P_7^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_8$  - количество зарегистрированных РИД сотрудниками учебно-научного

подразделения, отнесенный к числу ставок ППС подразделения;

$P_8^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_9$  - количество учебных изданий, подготовленных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС подразделения;

$P_9^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{10}$  - количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС подразделения;

$P_{10}^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{11}$  - количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС подразделения;

$P_{11}^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{12}$  - количество цитирований по данным web of science, scopus публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС подразделения;

$P_{12}^{макс}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

$P_{13}$  - количество цитирований по данным РИНЦ публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС подразделения;

$P_{13}^{max}$  - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя.

Показатели эффективности деятельности всех кафедр подразделения и их весовые коэффициенты приведены в Таблице 2 Приложения №4 к настоящему Порядку.

## **10. Особенности начисления иных (дополнительных) выплат стимулирующего характера.**

10.1. Иные (дополнительные) выплаты стимулирующего характера, выплачиваются в исключительных случаях, при необходимости дополнительного учета индивидуального вклада работника.

10.2. Размеры дополнительных стимулирующих выплат работникам, замещающим должности ППС, учитываются в фонде оплаты труда работников структурного подразделения в соответствии с ежегодно утверждаемым ректором Университета планом финансово-хозяйственной деятельности и формируются из:

- а) бюджетных средств - субсидий на выполнение государственного задания ФГБОУ ВО «ИГУ», целевых субсидий;
- б) внебюджетных и иных источников поступления финансовых средств в ФГБОУ ВО «ИГУ».

10.3. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании фактических результатов работы работников, замещающих должности ППС в пределах доведенного до структурного подразделения фонда дополнительных стимулирующих выплат.

10.4. Дополнительные стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

10.5. Размер дополнительных стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

10.6. Основанием для возникновения у работника, замещающего должность

ППС, права на получение дополнительной выплаты стимулирующего характера является мотивированная докладная записка руководителя работника.

10.7. Распределение фонда стимулирующих выплат для определения дополнительных стимулирующих выплат осуществляется на основе критериев, предусмотренных Приложением № 5 к настоящему Порядку. Каждому показателю соответствует балльная оценка, характеризующая личный вклад работника в достижение уставных целей Университета.

10.8. Выплата единовременных премий работникам осуществляется по итогам финансового периода (года, квартала, месяца), при наличии финансовых средств при условии отсутствия в данном периоде замечаний со стороны Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и контролирующих органов, а также руководства Университета, в части деятельности Университета, относящейся к зоне ответственности работника, и наложенных на работника дисциплинарных взысканий. Размер единовременной премии устанавливается приказом ректора Университета.

10.9. Учет выполнения критериев и показателей эффективности деятельности при назначении дополнительных стимулирующих выплат осуществляется руководителем соответствующего структурного подразделения **по мере их достижения**. Ответственность за достоверность предоставляемой информации **возлагается на руководителя структурного подразделения**.

10.10. Мотивированные докладные записки с предложениями о выплате работникам вверенных структурных подразделений дополнительных стимулирующих надбавок представляются руководителями структурных подразделений и проректорами с использованием системы электронного документооборота ИГУ.

10.11. Руководители структурных подразделений представляют проректору по учебной работе, ректору докладные записки по форме Приложения №6 о выплате работникам вверенных структурных подразделений дополнительных стимулирующих надбавок, содержащие сведения о выполнении показателей. Работникам, в отношении которых не представлены докладные записки о выплате дополнительных стимулирующих надбавок и/или подтверждающие документы, дополнительные стимулирующие выплаты не назначаются.

10.12. Размер дополнительных стимулирующих выплат работнику определяется на основе показателей эффективности деятельности в соответствии с Приложением №5. Вычисление размера дополнительных стимулирующих выплат производится с учетом утвержденного размера фонда дополнительных стимулирующих выплат и суммы набранных работником баллов за достижение критериев по формуле:

$$H = \frac{\Phi}{\sum_i B_i} \times B$$

где H - фактический размер стимулирующих выплат;

Φ – размер фонда дополнительных стимулирующих выплат подразделения;

Б – сумма набранных работником баллов за достижение показателей и критериев;

$\sum_i B_i$  – сумма баллов за достижение показателей и критериев всех работников подразделения, в котором работник выполняет работу.

## Приложение 1

к Порядку начисления и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»

### Минимальные плановые значения (МПЗ) показателей эффективности деятельности Работников

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Минимальная плановое значение	Должности
1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных (лицензионных и аккредитационных) показателей образовательной деятельности			
1.1	обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам учебного подразделения	%, не менее	100	заведующий кафедрой
1.2	обеспечение количества реализуемых основных образовательных программ с применением технологий дистанционного и (или) электронного обучения (наличие материалов по дисциплинам в ЭИОС).	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	заведующий кафедрой
1.3	Численность магистрантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	заведующий кафедрой
1.4	Численность аспирантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	заведующий кафедрой
1.5	Доля аспирантов кафедры, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры в выпуске аспирантов соответствующего года	%, не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	заведующий кафедрой
2.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР (НИОКР) и публикационной результативности НИР кафедры			
2.1.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России к штатной численности НИР (в ставках)	Ед., не менее	не менее 15 публикаций на 100 НИР для естественнонаучных подразделений/ не менее 6 публикаций на 100 НИР для социально-гуманитарных подразделений	заведующий кафедрой
2.2.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки к штатной численности НИР (в ставках) учебного подразделения	Ед., не менее	не менее 1 публикации на 1 ставку НИР	заведующий кафедрой



2.3.	обеспечение общего количества публикаций (включая указанные в пп 2.1., 2.2. и иные публикации)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций на 1 ставку НППР	заведующий кафедрой
2.4	обеспечение объема бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения НИР и НИОКР к штатной численности НППР (в ставках)	Руб., не менее	не менее порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий год	заведующий кафедрой
3.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры			
3.1.	доля штатного ППС, для которого работа в ИГУ является основной, имеющего ученую степень, в общей численности штатного ППС (в ставках) учебного подразделения	%, не менее	не менее значения установленного стандартом для программ, реализуемых кафедрой / не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	заведующий кафедрой
4.	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника			
4.1	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам, читаемым Работником	%, не менее	100	все должности ППС
4.2	Доля читаемых дисциплин с применением технологий дистанционного и (или) электронного обучения (наличие материалов по дисциплине в ЭИОС).	%, не менее	не менее 20% дисциплин (но не менее 1 дисциплины)/не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	все должности ППС
4.3	Численность магистрантов, выполняющих работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	доцент, профессор, заведующий кафедрой
4.4	Численность аспирантов кафедры, выполняющих работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	доцент, профессор, заведующий кафедрой
4.5	Численность аспирантов, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры под руководством Работника.	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане работника	доцент, профессор, заведующий кафедрой
4.6	Количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане работника	профессор, заведующий кафедрой
4.7.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России	Ед., не менее	не менее 1 публикации	все должности ППС
4.8.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России	Ед., не менее	не менее 1 публикаций	все должности ППС
4.9.	обеспечение количества иных научных публикаций (за исключением указанных в пп 2.1., 2.2.)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций	все должности ППС
5.	Исполнительская дисциплина			
5.1	обеспечение отсутствия: - нарушений исполнения распоряжений и указаний Работодателя; - замечаний по исполнению правовых актов Минобрнауки России и иных органов государственной власти;	%, не менее	100	все должности ППС

	- замечаний надзорных органов по соблюдению требований законодательства РФ в сфере образования и научной деятельности; - материального ущерба, причиненного Работодателю в результате деятельности курируемых подразделений			
--	--	--	--	--

## Приложение 2

к Порядку начисления и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»

Набор показателей эффективности деятельности, для которых устанавливаются минимальные плановые значения, использующийся для оценки выполнения Работниками своих трудовых обязанностей.

№ п/п	Наименование показателя	Предоставляемая Работником информация	Предоставляемые подтверждающие документы/Условия учета показателя	Ответственный за приемку и верификацию
1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных (лицензионных и аккредитационных) показателей образовательной деятельности (для <b>заведующих кафедрами</b> )			
1.1	обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам учебного подразделения	Информация о фактическом наличии следующих документов: 1. программа дисциплины, практики (соответствующая существующим требованиям ФГБОУ ВО «ИГУ» и ФГОС ВО); 2. методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся; 3. Наличие ФОС по каждой дисциплине (практике) (соответствующих существующим требованиям ФГБОУ ВО «ИГУ» и ФГОС ВО).	Копии соответствующих документов/Наличие в актуальном состоянии данных частей учебно-методического обеспечения в доступе для обучающихся в ЭИОС (верификация информации осуществляется через анализ материалов, находящихся в ЭИОС, используемой кафедрой)	Учебно-методическое управление,
1.2	обеспечение количества реализуемых основных образовательных программ с применением технологий дистанционного и (или) электронного обучения (наличие материалов по дисциплине в ЭИОС)	Информация о реализуемых основных образовательных программах с применением технологий дистанционного и электронного обучения с указанием имеющихся в ЭИОС материалов:	Верификация информации осуществляется через анализ материалов, находящихся в ЭИОС, используемой кафедрой	Учебно-методическое управление

		1. Наличие в ЭИОС всех необходимых частей рабочих программ дисциплин, через которые осуществляется применение дистанционных и электронных технологий с активностью участников образовательного процесса и фиксацией хода образовательного процесса		
1.3	Численность магистрантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Перечень магистрантов кафедры с указанием руководителей ВКР	Копия решения кафедры/Учитываются магистранты, обучающиеся на момент предоставления отчета и в предыдущем календарном году	Учебно-методическое управление
1.4	Численность аспирантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Предоставляется Управлением аспирантуры и докторантуры	Учитываются аспиранты, обучающиеся на момент предоставления отчета и в предыдущем календарном году	Управление аспирантуры и докторантуры
1.5	Доля аспирантов кафедры, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры в выпуске аспирантов соответствующего года	Перечень обучающихся на кафедре по программам аспирантуры, защитивших диссертации в срок обучения или в течение года после окончания обучения. Перечень обучавшихся, окончивших аспирантуру	Автореферат диссертации/Учитываются аспиранты, закончившие обучение в предыдущем календарном году	Управление аспирантуры и докторантуры
2.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР (НИОКР) и публикационной результативности НИР кафедры (для заведующих кафедрами)			
2.1.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России к штатной численности НИР (в ставках)	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.6. Приложения 3		НИЧ
2.2.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России к штатной численности НИР (в ставках) учебного подразделения	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.7 Приложения 3		НИЧ
2.3.	обеспечение общего количества публикаций (включая указанные в пп 2.1., 2.2. и иные публикации)	Перечень публикаций, всех типов, авторами/соавторами которых являются Работники кафедры с учетом информации предоставляемой Работниками согласно п. 3.5-3.7. Приложения 3	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Pdf-файл публикации (или основных страниц публикации в случае монографий). Скриншот страницы сайта с описанием публикации и ее адрес (при наличии)/Учитываются	НИЧ

			публикации за текущий и предыдущий календарные годы	
2.4	обеспечение объема бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения НИР и НИОКР к штатной численности НПР (в ставках)	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.3 Приложения 3		НИЧ
3.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры (для заведующих кафедрами)			
3.1.	доля штатного ППС, для которого работа в ИГУ является основной, имеющего ученую степень, в общей численности штатного ППС (в ставках) учебного подразделения	Предоставляется Управлением кадров	Учитываются данные на момент предоставления отчета и на 31 декабря предыдущего календарного года	Управление кадров
4.	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника			
4.1	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам, читаемым Работником	Информация о фактическом наличии следующих документов: 1. программа дисциплины, практики (соответствующая существующим требованиям ФГБОУ ВО «ИГУ» и ФГОС ВО); 2. методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся; 3. Наличие ФОС по каждой дисциплине (практике) (соответствующих существующим требованиям ФГБОУ ВО «ИГУ» и ФГОС ВО).	Копии соответствующих документов/Наличие в актуальном состоянии данных частей учебно-методического обеспечения в доступе для обучающихся в ЭИОС (верификация информации осуществляется через анализ материалов, находящихся в ЭИОС, используемой кафедрой)	Учебно-методическое управление
4.2	Доля читаемых дисциплин с применением технологий дистанционного и (или) электронного обучения (наличие материалов по дисциплине в ЭИОС).	Информация о реализуемых основных образовательных программах с применением технологий дистанционного и электронного обучения с указанием имеющихся в ЭИОС материалов: 1. Наличие в ЭИОС всех необходимых частей рабочих программ дисциплин, через которые осуществляется применение дистанционных и электронных технологий с активностью участников образовательного процесса и фиксацией хода образовательного процесса	/Верификация информации осуществляется через анализ материалов, находящихся в ЭИОС, используемой кафедрой	Учебно-методическое управление
4.3	Численность магистрантов, выполняющих работу под руководством Работника	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 1.3. Приложения 2		Учебно-методическое управление
4.4	Численность аспирантов кафедры, выполняющих работу под руководством Работника	Предоставляется Управлением аспирантуры и докторантуры	/Учитываются аспиранты, обучающиеся в текущем и предыдущем календарных годах	Управление аспирантуры и докторантуры
4.5	Численность аспирантов, защитивших в срок и в течение года после окончания аспирантуры под руководством Работника.	Перечень обучающихся по программам аспирантуры, защитивших под руководством работника диссертации в срок обучения или в течение года после окончания обучения. Перечень обучавшихся под руководством работника, окончивших аспирантуру	Автореферат диссертации/Учитываются аспиранты, закончившие обучение в предыдущем календарном году	Управление аспирантуры и докторантуры
4.6	Количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.10. Приложения 3		Учебно-методическое управление

4.7.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.6. Приложения 3		НИЧ
4.8.	обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.7 Приложения 3		НИЧ
4.9.	обеспечение количества иных научных публикаций (за исключением указанных в пп 2.1., 2.2.)	Перечень всех публикаций, автором/соавтором которых является Работник с учетом информации предоставляемой Работниками согласно п. 3.5-3.7. Приложения 3	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Pdf-файл публикации (или основных страниц публикации в случае монографий). Скриншот страницы сайта с описанием публикации и ее адрес (при наличии)/Учитываются публикации за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ
5.	Исполнительская дисциплина			
5.1	обеспечение отсутствия: - нарушений исполнения распоряжений и указаний Работодателя; - замечаний по исполнению правовых актов Минобрнауки России и иных органов государственной власти; - замечаний надзорных органов по соблюдению требований законодательства РФ в сфере образования и научной деятельности; - материального ущерба, причиненного Работодателю в результате деятельности курируемых подразделений	Предоставляется Управлением кадров		Управление кадров

### Приложение 3

к Порядку начисления и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»

## Набор показателей эффективности деятельности, значения которых используются для определения размеров выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование показателя	Предоставляемая Работником информация	Предоставляемые подтверждающие документы/Условия учета показателя	Ответственный за приемку и верификацию	Весовой коэффициент показателя
1.	Расчетные показатели эффективности деятельности Работника				
1.1	Обеспечение выполнения количественных показателей трудового договора Работника	Рассчитывается на основании предоставленной Работником информации и <b>МПЗ</b> показателей (Приложения 1 и 2)		Учебно-методическое управление; Управление аспирантуры и докторантуры; НИЧ; Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,3  Для остальных должностей ИПС – 0,25
1.2	Обеспечение показателей деятельности кафедры, характеризующих кадровый состав, численность магистрантов/аспирантов, объем финансирования НИР, количество результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД) и публикационную активность	Рассчитывается на основании значений 2-й группы показателей Приложения 3		Учебно-методическое управление; Управление аспирантуры и докторантуры; НИЧ; Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,5  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
1.3	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника	Рассчитывается на основании значений 3-й группы показателей Приложения 3		Учебно-методическое управление; Управление аспирантуры и докторантуры; НИЧ	Для заведующих кафедрами – 0,2  Для остальных должностей ИПС – 0,75
2	Показатели эффективности кафедры, в которой Работник выполняет работу				
2.1	Доля ставок, занимаемых ИПС до 39 лет в учебно-научном подразделении	Предоставляется Управлением кадров	/Учитываются ИПС, работающие в текущем и предыдущем календарных годах	Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,04

					Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.2	Доля ставок, занимаемых ИПС с учеными степенями в учебно-научном подразделении	Предоставляется Управлением кадров	/Учитываются ИПС, работающий в текущем и предыдущем календарных годах	Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,04  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.3	Доля ставок, занимаемых ИПС - кандидатами наук до 35 лет в учебно-научном подразделении	Предоставляется Управлением кадров	/Учитываются ИПС, работающие в текущем и предыдущем календарных годах	Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,04  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.4	Количество ставок, занимаемых ИПС - докторами наук до 40 лет/количество ставок ИПС на кафедре	Предоставляется Управлением кадров	/Учитываются ИПС, работающие в текущем и предыдущем календарных годах	Управление кадров	Для заведующих кафедрами – 0,04  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.5	Численность аспирантов кафедры/количество ставок ИПС на кафедре	Предоставляется Управлением аспирантуры и докторантуры	/Учитываются аспиранты, обучающиеся в текущем и предыдущем календарных годах	Управление аспирантуры и докторантуры	Для заведующих кафедрами – 0,16  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.6	Численность магистрантов, выполняющих квалификационные работы на кафедре/количество ставок ИПС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 1.3. Приложения 2		Учебно-методическое управление	Для заведующих кафедрами – 0,04  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.7	Объем НИР, выполняемых сотрудниками кафедры/ количество ставок ИПС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.3. Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами – 0,16 Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)
2.8	Количество зарегистрированных РИД сотрудниками кафедры/количество ставок ИПС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.4 Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами – 0,04  Для остальных должностей ИПС – 0 (не учитывается)

2.9	Количество учебных изданий, подготовленных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.5. Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами – 0,04 Для остальных должностей ППС – 0 (не учитывается)
2.10	Количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.6. Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами – 0,16 Для остальных должностей ППС – 0 (не учитывается)
2.11	Количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.7 Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами - 0,04 Для остальных должностей ППС – 0 (не учитывается)
2.12	Количество цитирований по данным web of science(core collection), scopus публикаций сотрудников кафедры/количество ставок ППС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.8. Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами - 0,16 Для остальных должностей ППС – 0 (не учитывается)
2.13	Количество цитирований по данным РИНЦ публикаций сотрудников кафедры/количество ставок ППС на кафедре	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 3.9. Приложения 3		НИЧ	Для заведующих кафедрами - 0,04 Для остальных должностей ППС –(не учитывается)
3	Показатели эффективности деятельности Работника				
3.1	Количество аспирантов, выполняющих работу под руководством Работника	Предоставляется Управлением аспирантуры и докторантуры		Управление аспирантуры и докторантуры	Для всех должностей ППС – 0,181
3.2	Количество магистрантов, выполняющих квалификационные работы под руководством Работника	Рассчитывается на основании информации, представленной согласно п. 4.3. Приложения 2		Учебно-методическое управление	Для всех должностей ППС – 0,046
3.3	Объем финансирования НИР, в которых участвует Работник	Перечень НИР, с указанием объема финансирования, в выполнении которых участвует работник в качестве руководителя или исполнителя	Внутренний номер НИР, руководитель, источник финансирования. Реквизиты и копия документа основания (договор, соглашение, контракт,	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,181



			приказ, задание и т.п.). Копии документов, утверждающих состав коллектива исполнителей (заявка на грант, приказ, соглашение, договор, ТЗ и т.п.) / Учитываются НИР за текущий и предыдущий календарные годы		
3.4	Количество зарегистрированных РИД Работника	Перечень зарегистрированных РИД (изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, топологий интегральных микросхем, программ для ЭВМ, баз данных, секретов производства или технологий), автором/соавтором которых является Работник	Библиографическое описание РИД, включая аффилиации авторов, наименование, дату регистрации и номер документа о регистрации. Pdf-файл документа о регистрации РИД/Учитываются РИД за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,046
3.5	Количество учебных изданий, подготовленных Работником	Перечень учебных изданий Работника, с указанием авторов/соавторов из числа Работников кафедры	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Pdf-файл публикации (или основных страниц публикации в случае монографий). Скриншот страницы сайта с описанием публикации и ее адрес (при наличии)/Учитываются публикации за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,046
3.6	Количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных Работником	Перечень публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, автором/соавтором которых является Работник	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Pdf-файл публикации, предоставляемый журналом. Скриншот страницы сайта базы данных, содержащей описание статьи и ее адрес в сети Интернет/Учитываются публикации за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,181
3.7	Количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата	Перечень публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Pdf-файл публикации, предоставляемый журналом. Скриншот страницы сайта журнала с описанием	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,046

	наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных Работником	результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, автором/соавтором которых является Работники	статьи и ее адрес/ Учитываются публикации за текущий и предыдущий календарные годы		
3.8	Количество цитирований по данным web of science(Core collection), scopus публикаций Работника	Перечень публикаций, проиндексированных в базах данных Web of Science(Core collection) и/или Scopus, автором/соавтором которых является Работник с указанием количеств их цитирований	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Скриншот страницы сайта базы данных, содержащей описание статей Работника и количеств их цитирований, а также адрес страницы в сети Интернет/Учитываются цитирования за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,181
3.9	Количество цитирований по данным РИНЦ публикаций Работника	Перечень публикаций, проиндексированных в базе данных РИНЦ, авторами/соавторами которых являются Работники кафедры с указанием количеств их цитирований	Полное библиографическое описание публикации, включая аффилиации авторов. Скриншот страницы сайта РИНЦ, содержащей описание статей Работника и количеств их цитирований, а также адрес страницы в сети Интернет/Учитываются цитирования за текущий и предыдущий календарные годы	НИЧ	Для всех должностей ППС – 0,046
3.10	Количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник	Перечень ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник	Копия приказа/Учитывается руководство в текущем и предыдущем календарных годах	Учебно-методическое управление	Для всех должностей ППС – 0,046

Приложение 4

к Порядку начисления и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
декана факультета (директора института) ФГБОУ ВО «ИГУ»

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Единица измерения	Период учета	Весовой коэффициент
1	Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся	ед.	Календарный год	10%
2	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	балл	Календарный год	33%
3	Обеспечение приведенного контингента обучающихся	ед.	Календарный год	9%
4	Обеспечение выполнения количественных критериев трудового	доля выполненных	Календарный	15%

	договора	критериев	год	
5	Обеспечение показателей учебных кафедр факультета (института), характеризующих кадровый состав, численность магистрантов/аспирантов, объем финансирования НИР, количество РИД и публикационную активность	средний показатель эффективности кафедр факультета *	Календарный год	33%

*Примечание* \* – Средний показатель эффективности учебно-научных подразделений, входящих в состав структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу, вычисляется как среднее арифметическое сумм 13-ти различных показателей эффективности деятельности всех кафедр подразделения согласно подпункту «Б» пункта 4.1.3 трудового договора. Показатели эффективности деятельности всех кафедр подразделения и их весовые коэффициенты приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Единица измерения	Период учета	Весовой коэффициент
1	Доля ставок, занимаемых ППС до 39 лет в учебно-научном подразделении	доля показателя	Календарный год	4.6%
2	Доля ставок, занимаемых ППС с учеными степенями в учебно-научном подразделении	доля показателя	Календарный год	4.6%
3	Доля ставок, занимаемых ППС - кандидатами наук до 35 лет в учебно-	доля	Календарный	4.6%

	научном подразделении	показателя	год	
4	Количество ставок, занимаемых ППС - докторами наук до 40 лет/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
5	Численность аспирантов кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	18.0%
6	Численность магистрантов кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
7	Объем НИР, выполняемых сотрудниками кафедры/ количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	18.0%
8	Количество зарегистрированных РИД сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
9	Количество учебных изданий, подготовленных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
10	Количество публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть	доля показателя	Календарный год	18.0%

	опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре			
11	Количество публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России, опубликованных сотрудниками кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
12	Количество цитирований по данным web of science, scopus публикаций сотрудников кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%
13	Количество цитирований по данным РИНЦ публикаций сотрудников кафедры/количество ставок ППС на кафедре	доля показателя	Календарный год	4.6%

Показатели и критерии оценки по должности декана факультета (директора института), для определения показателя

эффективности «Обеспечение выполнения количественных критериев трудового договора» приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Величина	Период учета
1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных (лицензионных и аккредитационных) показателей образовательной деятельности			
1.1.	обеспечение учебной литературой по дисциплинам учебного подразделения	%, не менее	100	календарный год
1.2	обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	не менее	не менее порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий год	календарный год
1.3	обеспечение учебно-методическими материалами по	%, не менее	100	календарный год

	дисциплинам учебного подразделения			
1.4	обеспечение среднегодового контингента обучающихся по дополнительным образовательным программам, программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки	численность контингента, не менее	не менее значения предшествующего года/не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
1.5	обеспечение количества реализуемых основных образовательных программ бакалавриата, специалитета	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
1.6	обеспечение количества реализуемых основных	Ед., не менее	не менее значения предшествующего	календарный год



	образовательных программ магистратуры		года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	
1.7	обеспечение количества реализуемых основных образовательных программ аспирантуры	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
1.8	обеспечение доли магистрантов в приведенном контингенте обучающихся	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его	календарный год

			программе развития факультета	
1.9	обеспечение количества аспирантов на 100 студентов приведенного контингента	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
1.10	обеспечение доли аспирантов, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры в выпуске аспирантов соответствующего года	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
2.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР(НИОКР) и публикационной результативности НПР факультета/института			

2.1.	<p>обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных в первую категорию «Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России к штатной численности НПР (в ставках)</p>	Ед., не менее	<p>не менее 15 публикаций на 100 НПР для естественнонаучных подразделений/не менее 6 публикаций на 100 НПР для социально-гуманитарных подразделений</p>	календарный год
2.2.	<p>обеспечение количества публикаций в изданиях, включенных во вторую и третью категорию «Перечня рецензируемых научных изданий,</p>	Ед., не менее	<p>не менее значения предшествующего года не менее значения, определенного</p>	календарный год

	в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук» в соответствии с текущей категоризацией изданий, утвержденной ВАК Минобрнауки России к штатной численности НПР (в ставках) учебного подразделения		Работником в его программе развития факультета	
2.3.	обеспечение общего количества публикаций (включая указанные в пп 2.1., 2.2. и иные публикации)	Ед., не менее	не менее 1 публикации на каждую ставку НПР	календарный год
2.4	обеспечение объема бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения НИР и НИОКР к	Руб., не менее	не менее порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий	календарный год

	штатной численности НПР (в ставках)		год	
3.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей факультета/института			
3.1.	доля штатного ППС, для которого работа в ИГУ является основной, имеющего ученую степень, в общей численности штатного ППС (в ставках) учебного подразделения	%, не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
3.2.	доля штатного ППС, для которых работа в ИГУ является основной, в общей численности НПР (в ставках) учебного подразделения	%, не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития факультета	календарный год
4.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности кафедры			

4.1.	обеспечение доли иностранных студентов в приведенном контингенте обучающихся	%, не менее	не менее порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий год	календарный год
5.	Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников кафедры			
5.1.	обеспечение доли выпускников, зарегистрированных в службе занятости Иркутской области от числа выпускников, обучавшихся по основным образовательным программам	%, не более	не более порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий год	календарный год
6.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть ИГУ от деятельности факультета			
6.1.	обеспечение доли обучающихся (приведенный контингент) с полным возмещением затрат	%, не менее	не менее значения предшествующего года	календарный год
7.	Исполнительская дисциплина			
7.1	обеспечение отсутствия:	%, не менее	100	календарный год

<ul style="list-style-type: none"> <li>- нарушений исполнения распоряжений и указаний Работодателя;</li> <li>- замечаний по исполнению правовых актов Минобрнауки России и иных органов государственной власти;</li> <li>- замечаний надзорных органов по соблюдению требований законодательства РФ в сфере образования и научной деятельности;</li> <li>- материального ущерба, причиненного Работодателю в результате деятельности курируемых подразделений</li> </ul>			
--	--	--	--

Количество показателей равно 20 и составляет 100 единиц. Показатель эффективности "Обеспечение выполнения количественных критериев трудового договора" определяется, как количество выполненных показателей \*100/20 .

## Приложение 5

к Порядку начисления и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, значения которых используются для определения размеров иных (дополнительных) выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатели и критерии	Оценка в баллах
1.	Представление отчетов и требуемой информации в надзорные органы, министерства и подразделения университета	до 50 баллов
2.	Выполнение целевых и плановых показателей структурного подразделения, установленных программой развития Университета	до 50 баллов
3.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета	до 40 баллов
4.	Участие в дополнительной учебной и воспитательной деятельности, связанной с организацией образовательного процесса обучающихся	до 30 баллов
5.	Интенсивность труда работника, приводящая к увеличению численности обучающихся по программам дополнительного образования и/или объему дохода от услуг дополнительного образования, координация и организация в структурном подразделении деятельности по реализации программ дополнительного образования	до 50 баллов
6.	Участие в выставках, конкурсах, ассамблеях, мастер-классах, соревнованиях, чемпионатах регионального, федерального и международного уровней в качестве организатора, члена жюри, эксперта	до 30 баллов
7.	Обеспечение публикаций в региональных СМИ об организации и проведении мероприятий, направленных на формирование социальной среды региона	до 10 баллов
8.	Внедрение и использование новых технических средств, создание и использование в учебном процессе нового лабораторного и научного оборудования	до 15 баллов
9.	Разработка и внедрение в учебный процесс новых учебных планов и программ, учебно-методической документации, необходимой для реализации новых образовательных услуг по основным и дополнительным программам образования, в том числе, реализуемым в рамках сетевого взаимодействия и/или с использованием технологий	до 60 баллов



	дистанционного обучения, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии	
10.	Разработка, внедрение и руководство ОПОП бакалавриата и специалитета по направлению подготовки	до 15 баллов
11.	Своевременное и качественное выполнение поручений председателей диссертационных и учебно-методических советов, работа в редакционных коллегиях рецензируемых журналов Университета	15 баллов
12.	Интенсивность труда работника, приводящая к развитию международного сотрудничества	до 20 баллов
13.	Применение иностранного языка в образовательной деятельности в рамках неязыковых направлений подготовки, научное руководство (руководство ВКР) и консультирование иностранных студентов, стажеров, аспирантов и соискателей, ведение дисциплин на иностранном языке	до 40 баллов
14.	Участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества	до 40 баллов
15.	Координация и организация в структурном подразделении деятельности по обеспечению набора абитуриентов, подготовка и проведение приемной кампании	до 100 баллов
16.	Интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в учебном, социальном, административно-хозяйственном, финансово-экономическом, кадровом и других процессах, научной и международной деятельности, а также связанная с обеспечением комплексной безопасности ИГУ и с другими видами работ, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета	до 100 баллов
17.	Своевременное и качественное исполнение особо важных приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства	до 20 баллов
18.	Внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебную и научную деятельность, административное управление, финансово-экономическое и хозяйственное обеспечение деятельности Университета	до 100 баллов
19.	Организация и проведение мероприятий, направленных на противодействие идеологии экстремизма и терроризма, на реализацию мер по противодействию коррупции	до 20 баллов
20.	Подготовка победителей и призеров студенческих олимпиад регионального и федерального уровня	до 30 баллов
21.	Координация и организация в структурном подразделении деятельности по профилактике и сохранению здоровья обучающихся и преподавателей	до 50 баллов
22.	Подготовка документов и проведение закупок (конкурсных процедур)	до 60 баллов