

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Ингушский государственный университет»  
386001, Республика Ингушетия, г. Магас, проспект И. Б. Зязикова, 7  
Тел./факс: 8(8734)55-42-22, 8(8732)22-38-54; Http://www.inggu.ru, E-mail: info@inggu.ru

**ПРИНЯТО:**

решением Ученого совета от  
«27» \_\_\_\_\_ 03 \_\_\_\_\_ 2026 г. № 3

**УТВЕРЖДАЮ:**

ректор

\_\_\_\_\_ Ф. Ю. Албакова

«27» \_\_\_\_\_ 03 \_\_\_\_\_ 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ  
КОНТРАКТУ С РАБОТНИКАМИ ФГБОУ ВО «ИНГУШСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Магас, 2026 г.**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах по эффективному контракту с работниками ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет» (далее – Положение, ИнГУ, Университет) определяет порядок, условия, размеры и показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат работникам ИнГУ, заключившим эффективный контракт (далее — работники).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 1494 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2022 г. № 414 «О некоторых вопросах применения правовых актов Правительства Российской Федерации, устанавливающих требования, целевые значения показателей по публикационной активности»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р;
- Методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденными письмом Минобрнауки России от 23.09.2021 г. № МН-10/3153-ПК;
- Рекомендациями Высшей аттестационной комиссии (ВАК) от 21 декабря 2023 года № 3-пл/1 «О категорировании перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук»;
- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19 июля 2024 г. № 481 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых указанным руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера»;
- Уставом Университета;
- иными нормативными правовыми актами и методическими документами Российской Федерации, локальными нормативными актами ИнГУ, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Целью настоящего Положения является:

- повышение качества и эффективности работы сотрудников;
- обеспечение прозрачной и объективной системы оценки результатов труда;
- создание стимулов для профессионального развития и повышения квалификации работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на штатных сотрудников, а также внутренних совместителей ИнГГУ из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников.

1.5. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу производятся на основании Положения «Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ингушский государственный университет» и других локальных нормативных актов ИнГГУ.

1.5. Внедрение системы эффективного контракта по категориям работников производится поэтапно, в связи с чем разработка и утверждение разделов настоящего Положения может осуществляться последовательно.

## **II. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

2.1. Стимулирующие выплаты являются стимулирующей частью оплаты труда работника.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам ИнГГУ, формируется в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и внебюджетных средств – поступлений (доходов) от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ, рассчитанные в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению;
- б) премиальные выплаты по итогам работы;
- в) надбавки за наличие государственных и ведомственных наград;
- г) выплаты за стаж непрерывной работы.

2.3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом «а» пункта 2.2 настоящего Положения, выплачиваются в размере не менее 80 процентов от запланированных фондов стимулирующих выплат за вычетом объема выплат для реализации подпунктов «в» и «г» пункта 2.2 настоящего Положения.

Сумма запланированных фондов стимулирующих выплат, превышающая размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами «а», «в» и «г», настоящего Положения, распределяется по решению ректора в виде премиальных выплат.

2.4. Стимулирующие выплаты рассчитываются два раза в год в соответствии с выполнением показателей, включенных в балльную систему оценки работы, и выплачивается ежемесячно в соответствии с расчетным периодом.

2.5. Показатели эффективности деятельности работников и критерии её оценки рассчитываются за периоды с 1 сентября по 28(29) февраля, с 1 марта по 31 августа

(включительно). Расчет и выплаты стимулирующих за текущее полугодие осуществляется на основе достижений за предшествующее полугодие (например, выплаты за период с 1 сентября по 28(29) февраля производятся из расчета за предшествующее полугодие, а именно с 1 марта по 31 августа).

На последующие периоды показатели эффективности деятельности, балльная оценка формируются каждое полугодие (до 30 сентября и до 31 марта).

2.6. Минимальное или максимальное количество баллов за выполнение показателей эффективности деятельности в рамках эффективного контракта не установлено.

2.7. Работникам, не обеспечившим выполнение показателей эффективности деятельности в семестре (учебном полугодии), предшествующем отчетному, стимулирующая выплата в отчетном периоде не назначается.

Работникам, принятым на работу в ИнгГУ впервые, стимулирующая выплата в семестре (учебном полугодии), в котором он вышел на работу, не назначается.

2.8. Работникам, заключившим с ИнгГУ эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, достижение показателей эффективности за виды деятельности, не предусмотренные индивидуальным планом, и критерии их оценки учитываются только по одному эффективному контракту по выбору работника.

2.9. Работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, могут устанавливаться доплаты к должностному окладу в размере:

2.9.1. за государственные награды (Почетная грамота Президента Российской Федерации; Орден Александра Невского; Орден Почета; Орден Дружбы; Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ» Почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ») - 5000 тыс. руб./мес;

2.9.2. за ведомственные награды Минобрнауки России (нагрудный знак «Ветеран» Минобрнауки России; медаль К.Д. Ушинского; медаль «За безупречный труд и отличие»; медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области научно-технологического развития»; медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования»; почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» (устаревшее наименование - «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»); почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»), а также почетное звание «Почетный работник» по отраслям народного хозяйства Российской Федерации - 3000 руб./мес.

2.9.3. за почетные звания Республики Ингушетия - 1500 руб./мес.

2.10. Основанием для начисления доплаты к должностному окладу за почетные звания являются соответствующий Указ Президента Российской Федерации, приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации или приказ соответствующего федерального органа государственной власти о присвоении почетного звания «Почетный работник», Указ Главы Республики Ингушетия, а также наградной документ.

Доплаты к должностному окладу работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности в ИнгГУ. При наличии двух и более почетных званий доплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

2.11. Работникам устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в Университете по основному месту работы в следующем размере:

- за стаж работы свыше 10 лет в размере 1500 руб.;
- за стаж работы свыше 20 лет в размере 2500 руб.;
- за стаж работы свыше 30 лет в размере 4000 руб.

В случае замещения менее одной ставки, выплата за стаж непрерывной работы выплачивается в размере, пропорциональном замещаемой доле ставки.

Право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в Университете возникает с месяца, следующего за месяцем достижения соответствующего стажа.

2.12. Порядок назначения и выплаты премий определяется Положением «Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ингушский государственный университет».

### **III. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) осуществляет сбор, проверку, подтверждение и хранение информации о деятельности работников, связанными с установленными показателями эффективности их деятельности в ИнГУ.

3.2. Комиссия является коллегиальным органом, создаваемым на основании приказа ректора ИнГУ, которым определяется персональный состав Комиссии. В состав комиссии должны входить по одному представителю из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, замещающих указанные должности по основному месту работы.

3.3. Комиссия собирает и проверяет материалы, связанные с показателями эффективности работников на предмет их достоверности, утверждает итоговую оценочную ведомость.

3.4. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

3.5. Заседания Комиссии открываются, проводятся и закрываются Председателем Комиссии или, в отсутствие Председателя, его заместителем. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет ее секретарь.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее пятидесяти процентов от общего числа ее членов.

Решение комиссии принимается большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии. Голосование осуществляется открыто. Заочное голосование не допускается.

3.6. Секретарь не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня проведения заседания уведомляет членов Комиссии о времени и месте проведения заседания Комиссии.

3.7. Решение Комиссии излагается в Протоколе ее заседания (далее – Протокол) и приложениях к Протоколу. Протокол подписывается ее Председателем и секретарем.

### **IV. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

4.1. На начало каждого отчетного периода приказом ректора утверждаются фонды стимулирующих надбавок по соответствующим категориям работников (штатные работники из числа ППС, научных работников, внутренние совместители из числа ППС, научных работников).

Размер фондов стимулирующих надбавок устанавливается в размере не менее 30 процентов от фонда заработной платы, предусмотренного штатным расписанием, утвержденным в предшествующем отчетном периоде с учетом вносимых изменений в семестре (учебном году) по соответствующим категориям работников (штатные работники из числа ППС, научных работников, внутренние совместители из числа ППС, научных работников).

4.2. В целях расчета стимулирующих выплат на очередной отчетный период в сроки с 16 по 20 сентября и с 16 по 20 февраля каждого года в порядке, установленном разделом 4 настоящего Положения, подводятся итоги достижения показателей эффективности деятельности работников, и критерии их оценки в баллах.

4.3. Размер стоимости одного балла утверждается приказом ректора.

## **V. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. В качестве источников и информации для расчета фактических значений показателей эффективности работника выступают: ксерокопии страниц изданий, копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов, скриншоты с официальных сайтов, выписки из штатного расписания и другие подтверждающие документы.

5.2. Обязанности по сбору информации, расчету показателей и их надлежащему представлению, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, а также научных работников.

В случае отсутствия кафедр функции заведующего кафедрой выполняются руководителями образовательных программ.

5.3. Сотрудники ИнгГУ несут персональную ответственность за достоверность и соответствие предоставленных материалов фактическим результатам их деятельности. Предоставленные материалы, служащие основанием для расчета баллов, должны быть подтверждены документально.

5.4. Последовательность сбора и обработки информации для сотрудников ИнгГУ:

Мероприятие	Ответственные за исполнение	Срок исполнения
Сбор данных	Штатные работники / внутренние совместители из числа ППС, научных работников	В течение полугодия
Распечатка на бумажном носителе всех данных и представление на кафедру	Штатные работники / внутренние совместители из числа ППС, научных работников	До 7 сентября; до 7 марта
Подтверждение правильности данных на кафедре	Заведующий кафедрой	До 10 сентября; до 10 марта
Подтверждение правильности	Декан факультета, директор	До 12 сентября;

данных на факультете / в институте	института	до 12 марта
Передача всех собранных данных в Комиссию	Заведующий кафедрой	До 13 сентября; до 13 марта
Проверка достоверности данных	Комиссия	До 21 сентября; до 21 марта

5.5. После поступления материалов Комиссия проводит верификацию показателей эффективности деятельности работников и проверяет достоверность представленных сведений. В случае отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов, Комиссия имеет право изменять результаты балльной оценки работников, определенных в оценочных ведомостях, в сторону понижения.

5.6. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, дает основания для признания ее недостоверной.

5.7. Комиссия осуществляет подсчет суммы баллов, полученных за достижения показателей эффективности деятельности, и не позднее 23 сентября и 23 марта передает информацию об общей сумме баллов в Планово-финансовый отдел.

5.8. Планово-финансовый отдел определяет среднемесячную сумму фондов стимулирующих выплат, необходимую для выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, а также планируемый общий размер выплат за достижение показателей эффективности деятельности с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения. На основании этих данных и общей суммы баллов Планово-финансовый отдел рассчитывает стоимость одного балла и не позднее 26 сентября и 26 марта представляет на подпись ректору проект приказа об установлении стоимости одного балла.

5.9. После издания приказа ректора об установлении стоимости одного балла Комиссия определяет сумму стимулирующих выплат работникам профессорско-преподавательского состава и научным работникам за полугодие.

Размер стимулирующих выплат рассчитывается как произведение общего количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.

5.10. По результатам работы Комиссия оформляет протокол и оценочную ведомость с размерами стимулирующих выплат каждому работнику и не позднее 28 сентября и 28 марта представляются на утверждение ректору ИнГГУ.

После утверждения ректором ИнГГУ указанных материалов председатель Комиссии не позднее 30 сентября и 30 марта служебной запиской передает их в отдел кадров для подготовки приказа о начислении стимулирующих выплат.

Отдел кадров в течение 2 рабочих дней готовит проект приказа на установление выплат по эффективному контракту и представляет на подпись ректору ИнГГУ.

5.10. Выплаты по эффективному контракту осуществляются бухгалтерией в установленные в ИнГГУ сроки выплаты заработной платы.

5.11. Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата назначается в размере, соответствующем подтвержденным данным. В случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты, ее

выплата прекращается или ее размер снижается в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.12. Стимулирующие выплаты также не назначаются работникам, сдавшим данные позже установленных сроков. При наличии уважительных причин пропуска срока Комиссия может принять документы до 20 сентября и 20 марта.

5.13. В случае несогласия с решением Комиссии об определении размера стимулирующей выплаты, работник вправе обратиться в Комиссию с заявлением о проведении дополнительной проверки информации. Соответствующая проверка должна быть проведена Комиссией в течение 7 календарных дней с даты поступления указанного обращения.

В случае подтверждения доводов работника, Комиссия вносит на рассмотрение ректора предложение о внесении соответствующих изменений в приказ о начислении стимулирующих выплат.

Работник вправе обжаловать решение Комиссии ректору.

## **VI. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ**

6.1. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора ИнГГУ.

6.2. Основанием для прекращения или снижения стимулирующих выплат являются предоставление работником заведомо недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме. Размер стимулирующих выплат снижается в соответствии с произведенным пересчетом баллов работника.

Кроме этого, размер стимулирующей надбавки дополнительно снижается:

а) работнику, предоставившему заведомо недостоверную информацию об исполнении показателей эффективности, – в размере 20 процентов от размера стимулирующей надбавки, установленном приказом ректора ИнГГУ;

б) руководителю структурного подразделения, подписавшему данные работников об исполнении показателей эффективности, за неосуществление должного контроля – в размере 5 процентов от размера стимулирующей надбавки, установленном приказом ректора ИнГГУ.

6.4. Прекращение и снижение стимулирующих выплат в соответствии с настоящим разделом не должна приводить к уменьшению общего размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящее Положение принимается на заседании Ученого совета Университета и утверждается ректором Университета.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются и утверждаются в порядке, в котором оно было принято и утверждено.

7.3. Со дня утверждения настоящего Положения считать утратившим силу Положение о стимулирующих выплатах по эффективному контракту с работниками ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет», принятое решением Ученого совета ИнГГУ 27.12.2023 г.

Приложение № 1  
к Положению о стимулирующих выплатах по эффективному контракту с работниками  
ФГБОУ ВО «Ингушский государственный университет»

Перечень показателей эффективности деятельности работников из числа **ППС и НР**  
и балльная оценка выполнения показателей эффективности  
за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_  
Состояние в штате: \_\_\_\_\_  
Должность: \_\_\_\_\_  
Телефон: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя эффективного контракта (показатели эффективности деятельности)	Условия начисления баллов	Балльная оценка выполнения показателей размер или способ определения выплаты	Периодичность	Кол-во баллов (заполняется сотрудником)	Соответствие сведений по данным Комиссии
<b>1. Учебная и учебно-методическая деятельность</b>						
1.1	Разработка и реализация новой образовательной программы высшего образования (в том числе и с применением дистанционных образовательных технологий), утвержденной УМС университета	Получение лицензии по направлению подготовки, ранее не реализованному в ИнгГУ	100 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями	Ежегодно в сентябре текущего года		
1.2	Разработка и реализация новой образовательной программы для ДПО, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	Утверждение на УМС ИнгГУ. Издание приказа о выпуске слушателей по программе ДПО	7 баллов – за программу от 36 до 72 часов; 15 баллов – за программу от 72 до 250 часов; 25 баллов – за программу от 250 часов.	Два раза в марте и сентябре		

	(онлайн и офлайн)		Сумма баллов делится между исполнителями			
1.3	Создание авторского междисциплинарного спецкурса (трудоемкостью от 18 до 72 часов), посвященного новым технологиям и их применению в образовании и науке.	Выписка из протокола кафедры (о разработке и утверждении). Рабочая программа с грифом "Утверждаю". Библиотечная справка об обеспеченности новой литературой. Подтверждение внедрения (выписка из учебного плана или справка из деканата, что курс читается).	15 баллов – за спецкурс (не более 30 баллов)	Один раз в год, в сентябре		
1.4	Получение международной аккредитации по реализуемым образовательным программам	Получение международной аккредитации	150 баллов – за каждую образовательную программу (ОПОП), получившую международную аккредитацию впервые; 100 баллов - за повторное прохождение международной аккредитации.  Сумма баллов делится между исполнителями	Ежегодно в сентябре текущего года		
1.5	Разработка и актуализация образовательных программ, реализуемых в ИнГГУ (ОПОП)	Утверждение новой или актуализированной образовательной программы на ученом совете	20 баллов - за разработку и актуализацию одной программы. Сумма баллов делится между исполнителями	Ежегодно в сентябре текущего года		
1.6	Формирование электронно-образовательных ресурсов на платформе ЭИОС ИнГГУ	Баллы начисляются при 100%-ном наполнении ЭИОС по соответствующей дисциплине и практике в соответствии с установленными требованиями.	10 баллов - за каждую дисциплину и практику	Два раза в марте и сентябре		

		Подтверждается справкой Отдела управления качеством образования				
1.7	Издание учебника, в том числе в <i>формате</i> электронного образовательного ресурса	Издание учебника и ЭОР в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учебным изданиям ГОСТ РФ, прошедших проверку в системе «Антиплагиат», рассмотренных на заседании кафедры (протоколы кафедры), прошедших рецензирование и утверждение УМС ИнГГУ объемом не менее 10 п.л. Тираж учебника не менее 300 экз. При наличии в библиотеке ИнГГУ не менее 5 экземпляров	30 баллов – учебника, изданного в российских или зарубежных издательствах, включенного в РИНЦ и размещенного в НБ <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> с открытым доступом; 60 баллов – ЭОР, зарегистрированного в системе государственной регистрации информационных ресурсов (за каждый учебник); 150 баллов – учебника, изданного в российских или зарубежных издательствах, включенного в РИНЦ и размещенного в НБ <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> , имеющего гриф <b>ФУМО</b> . Сумма баллов делится между исполнителями.	Два раза в марте и сентябре		

1.8	Издание учебного пособия, учебно-методического пособия	<p>Издание учебного пособия, прошедшего проверку в системе «Антиплагиат», рассмотренного на УМК факультета (протоколы факультета), прошедшего рецензирование и утверждение УМС ИнгГУ объемом не менее 10 п.л. Тираж учебного пособия не менее 100 экз. При наличии в библиотеке ИнгГУ не менее 5 экземпляров.</p> <p>Издание учебно-методического пособия, прошедшего проверку в системе «Антиплагиат», рассмотренного на УМК факультета (протоколы факультета), прошедшего рецензирование и утверждение РИС ИнгГУ объемом не менее 10 п.л. Тираж учебно-методического пособия не менее 100 экз. При наличии в библиотеке ИнгГУ не менее 5 экземпляров.</p>	<p>За издание учебного и учебно-методического пособия:  - с грифом ФУМО – 50 баллов,  - без грифа – 15 баллов.  Сумма баллов делится между исполнителями</p>	<p>Два раза в марте и сентябре</p>		
1.9	Защита ВКР в виде стартапов	<p>Баллы начисляются за каждого обучающегося, защитившего бизнес-проект при наличии одной-двух рецензий работодателей.</p>	<p>20 баллов – за каждый ВКР (но не более 60 баллов)</p>	<p>Один раз в год, в сентябре</p>		
1.10	Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей с ее последующим внедрением	<p>Баллы начисляются по факту заключения с ИнгГУ договора, связанного с использованием указанных результатов интеллектуальной деятельности</p>	<p>40 баллов – за каждый ВКР</p>	<p>Один раз в год, в сентябре</p>		

1.11	Разработка и запись нового онлайн-курса	Онлайн-курс должен быть размещен в ГИС СЦОС	90 баллов – за онлайн-курс трудоемкостью 2-3 зачетные единицы, 150 баллов – за онлайн-курс трудоемкостью 4 и более зачетных единиц Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
1.12	Запись в онлайн-формате преподаваемой в ИнгГУ учебной дисциплины	Дисциплина в онлайн-формате должна быть размещена на сайте ИнгГУ	25 баллов – за разработку онлайн-курса трудоемкостью 2-3 зачетные единицы, 50 баллов – за разработку онлайн-курса трудоемкостью 4-5 зачетных единиц, 75 баллов – за разработку онлайн-курса трудоемкостью 6 и более зачетных единиц. Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
1.13	Подача заявок на всероссийские гранты и программы в учебной сфере	Учитываются заявки, поданные по инициативе кафедры, принятые к финансированию организацией-грантодателем	30 баллов – за одну заявку, принятую на рассмотрение (прошедшую техническую экспертизу). 100 баллов – за одну заявку, победившую в конкурсе. Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
1.14	Участие в работе учебно-методического совета	Протокол заседания УМС, поручения УМС	За рецензирование: ОПОП по ранее не реализованным направлениям (специальностям) – 30 баллов, учебника и монографии – 40 баллов, учебного пособия – 20 баллов, учебно-методического пособия – 10 балла. Сумма баллов делится между	Два раза в марте и сентябре		

			исполнителями			
1.15	Проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, профессорско-преподавательского состава	Баллы начисляются за предоставление видео- и фотоотчета об открытой лекции с участием широкой университетской аудитории, включая студентов разных курсов, магистрантов, аспирантов, а также научно-педагогических работников иных факультетов/институтов	30 баллов – за 1 мероприятие факультетского уровня. 40 баллов – за 1 мероприятие университетского уровня (с участием не менее 5 слушателей – преподавателей других факультетов). 30 баллов за 1 мероприятие муниципального уровня (с участием не менее 5 слушателей, не работающих в университете). Учитывается не более двух лекций в семестр	Два раза в марте и сентябре		
1.16	Участие в качестве председателя государственной экзаменационной комиссии (ГЭК)	Копия приказ об утверждении в качестве председателя ГЭК	15 баллов	Один раз в год, в сентябре		
<b>2. Научно-исследовательская деятельность</b>						
2.1	Публикация статьи в изданиях, включенных в «Белый список» научных журналов соответствующего уровня, утвержденный Межведомственной рабочей группой, созданной приказом Минобрнауки РФ от 4 августа 2022 г. №723, автором (соавтором) которой является преподаватель	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ, дата опубликования которых совпадает с отчетным периодом	Уровень У1 – 100 баллов, Уровень У2 – 80 баллов, Уровень У3-У4 – 60 баллов, Не более 3 публикаций. Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
2.2	Публикация статьи в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, формируемый Минобрнауки	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ	Категория К1 – 40 баллов Категория К2 – 30 баллов Категория К3 – 20 баллов Не более 3 публикаций. Сумма баллов делится между	Два раза в марте и сентябре		

	РФ на основании рекомендации ВАК (далее - Перечень ВАК) (кроме учтенных в пп. 2.1)		исполнителями			
2.3	Научные публикации, индексируемые в РИНЦ (кроме учтенных в пп. 2.1-2.2)	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ	10 баллов Не более 3 публикаций. Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
2.4	Научные публикации, опубликованные в Вестнике Ингушского государственного университета	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ	15 баллов Не более 3 публикаций. Сумма баллов делится между исполнителями			
2.5	Количество рецензируемых научных изданий из Перечня ВАК, в состав редакционных коллегий которых входит НПП	Скриншот раздела «Редакционная коллегия» с официального сайта журнала или с сайта eLibrary (РИНЦ)	15 баллов - за каждое издание (но не более 2 журналов)	Два раза в марте и сентябре		
2.6	Участие в редколлегии научных журналов и сборников	Подтверждается копией страницы с составом редколлегии	3 балла за каждое издание (но не более 2 изданий)	Два раза в марте и сентябре		
2.7	Научные монографии, аффилированные с ИнГГУ	К рассмотрению принимаются рецензируемые научные монографии (при наличии 1–2 рецензий ведущих специалистов других вузов), прошедшие утверждение на Научно-техническом совете университета и успешную проверку в системе «Антиплагиат» (справка прилагается). Объем монографии должен составлять не менее 10 п.л., тираж — не менее 100 экз. Обязательными условиями являются: наличие ISBN, предоставление оригинала монографии, а также пополнение	150 баллов – за научную монографию (но не более двух монографий). Сумма баллов делится между исполнителями.	Два раза в марте и сентябре		

		фонда научной библиотеки ИнГГУ (не менее 5 экземпляров)».				
2.8	Индекс Хирша НПР по РИНЦ	Указывается индекс Хирша по всем публикациям в РИНЦ. Представляется скриншот из e-library.ru	5 баллов – при индексе Хирша 2-10, 10 баллов – при индексе Хирша 11-20, 20 баллов – при индексе Хирша 21 и более	Два раза в марте и сентябре		
2.9	Количество цитирований публикаций, входящих в издания из «Белого списка», опубликованных за последние 5 лет	Количество цитирований за расчетный период публикаций автора, изданных за последние 5 лет, входящих в «Белый список»	5 баллов - за одно цитирование в публикациях, входящих в «Белый список»	Один раз в год, в сентябре		
2.10	Участие в работе оргкомитета конференции с изданием сборников конференций, аффилированных с ИнГГУ	Наличие подтверждающего документа (Приказ, программа конференции, копия страницы сборника с выходными данными)	Региональная – 10 баллов, Всероссийская – 15 баллов, в т.ч. с международным участием, Международная – 20 баллов Не более 2 конференций	Два раза в марте и сентябре		
2.11	Научное руководство соискателем ученой степени, защитившим диссертацию в отчетном году	Подтверждается копией приказа о присуждении ученой степени, автореферат диссертации	50 баллов	Два раза в марте и сентябре		
2.12	Защита кандидатской диссертации	Учитывается при наличии диплома кандидата наук	50 тыс. руб. (+30 тыс. руб. для НПР до 35 лет)	Единовременно		
2.13	Защита докторской диссертации	Учитывается при наличии диплома доктора наук	100 тыс. руб. (+30 тыс. руб. для НПР до 40 лет)	Единовременно		
2.14	Победа или призовое место обучающегося в научных конкурсах (регионального, всероссийского и международного уровня)	Баллы начисляются НПР, подготовившему обучающегося к конкурсу, при наличии документов, подтверждающих победу или получение призового места	10 баллов – региональный уровень, 20 баллов – всероссийский уровень, 30 баллов – международный уровень. Не более 2 конкурсов	Два раза в марте и сентябре		
2.15	Объем НИОКР всех видов, руководителем или ответственным исполнителем	В объем НИОКР засчитывается базовая и конкурсная часть госзадания по науке, гранты,	50 баллов за каждые 200 тыс. рублей	Два раза в марте и сентябре		

	которых в течение расчетного периода являлся НПП, при условии наличия согласованного с руководителем НИОКР документа	проекты, хозяйственные договоры и прочие привлеченные средства, за исключением базовой части госзадания по науке и средств распределенных университетом. Ответственных исполнителей с распределением объемов НИОКР между ними определяет руководитель НИОКР.				
2.16	Наличие авторских свидетельств (патентов) на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, а также свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ	Представляется копия соответствующего охранного документа	50 баллов за каждый патент (свидетельство)  Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
2.17	Подача заявок на конкурсы: международных грантов, российских грантов и программ в научной сфере; международных научных конкурсов; в соответствии с Постановлениями Правительства РФ	Учитываются заявки, поданные в международные фонды и иностранные организации, РФ, принятые к рассмотрению организацией грантодателем	20 баллов за одну заявку, принятую на рассмотрение (прошедшую техническую экспертизу); 100 баллов за одну заявку, победившую в конкурсе. Сумма баллов делится между исполнителями	Два раза в марте и сентябре		
<b>3. Воспитательная деятельность</b>						
3.1	Победы и призовые места обучающихся в международных, всероссийских, региональных, <b>муниципальных</b> и университетских фестивалях, форумах, олимпиадах,	Баллы начисляются каждому НПП кафедры, принимавшей участие в подготовке студентов, за каждое мероприятие. Подтверждается документами о призовых местах и наградах	<b>По 5 баллов – университетский и муниципальный уровень, по 10 баллов – региональный уровень, по 10 баллов – всероссийский уровень, по 15 баллов – международный</b>	Два раза в марте и сентябре		

	конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках, <b>иных мероприятиях (кроме мероприятий из п. 2.14)</b>		<b>уровень. Не более 2 мероприятий</b>			
3.2	Количество подготовленных, организованных и проведенных университетских, региональных, всероссийских, международных мероприятий гражданской, правовой, культурнотворческой, спортивной направленности (за каждое мероприятие)	Преподаватель инициировал проведение мероприятия, начиная с университетского уровня (не менее 2 факультетов/институтов ИнгГУ) с количеством человек не менее 30	<b>5 баллов – университетское; 10 баллов – региональное; 10 баллов – всероссийское; 15 баллов – международное. Не более 2 мероприятий</b>	Два раза в марте и сентябре		
<b>4. Иная деятельность</b>						
4.1	Выступления в СМИ, освещающие деятельность ИнгГУ, повышают его положительный имидж и рейтинг.	Информация предоставляется за подписью пресс-секретаря ИнгГУ	20 баллов (но не более 20 баллов)	Два раза в марте и сентябре		
4.2	Участие в реализации Программы развития университета, ее основных направлений, связанных с новой моделью высшего образования, освещение процесса в СМИ	Оценивается по представленным отчетам и подтверждающим документам	Участие в подготовке ежегодного отчета. Актуализация программы развития университета. Руководство стратегическими проектами, включенными в программу развития университета. Заключение соглашений с партнерами в рамках программы развития университета. Участие в реализации стратегических проектов, включенных в программу развития университета. <b>Участие в издании Вестника</b>	Один раз в год, в марте		

			<b>Ингушского государственного университета</b>			
			<b>От 20 до 100 тыс.</b>			
4.3	Работа с сайтом университета (куратор сайта от факультета)	Подтверждается приказом / распоряжением о назначении куратора сайта от каждого факультета	5 баллов	Один раз в год, в сентябре		
4.4	Кураторство СНО факультета	Подтверждается приказом / распоряжением о назначении куратора СНО от каждого факультета	10 баллов	Два раза в марте и сентябре		
4.8	Проведение профориентационных мероприятий: встречи с абитуриентами; мероприятия в рамках дней открытых дверей, фестивалей профориентационной направленности	Подтверждается отчетом о профориентационном мероприятии, заверенным деканом (для мероприятия в университете) или руководителем среднего/среднего специального учебного образования (для мероприятий в соответствующих организациях), с приложением фотоматериалов	15 баллов – за каждое мероприятие (но не более 30 баллов)	Два раза в марте и сентябре		
4.9	Участие в качестве члена, независимого эксперта в экспертных, совещательных и коллегиальных органах, общественных советах, образованных органами публичной власти, учреждениями и организациями	Учитывается в случае участия в качестве представителя ИнГУ	10 баллов – за участие в каждом органе (но не более 20 баллов)	Два раза в марте и сентябре		

Работник \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (ФИО)

Заведующий кафедрой  
(начальник отдела) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (ФИО)

Декан факультета \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (ФИО)

Дата \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Участие в реализации Программы развития университета, включая организацию и участие в профильных мероприятиях, выступления в СМИ и развитие партнерских связей (оценивается по представленным отчетам и подтверждающим документам)».