

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
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 Http://www.inggu.ru E-mail: [ing\\_gu@mail.ru](mailto:ing_gu@mail.ru)

ПРИНЯТО:

решением Ученого совета от

« 30 » сентября 2022 г. № 11



УТВЕРЖДАЮ:

исполняющая обязанности ректора

Ф. Ю. Албакова

сентября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

председателем профессионального  
союза работников Ингушского  
государственного университета

Батышев М.Б. Батышев М.Б.

« 30 » сентября 2022 г.

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

## I. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте с работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ингушский государственный университет» (далее – Положение ИнгГУ соответственно) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок расчета и выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в) постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- г) Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Распоряжение № 2190-р);
- д) Планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р;
- е) 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 № МН-10/3153-ПК;
- ж) иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- з) Уставом ИнгГУ, Положением об оплате труда работников ИнгГУ и иными локальными нормативными актами.

1.3. Основные понятия Положения:

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также



меры социальной поддержки.

Балльная оценка выполнения показателей – число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Показатели эффективности деятельности работников – общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

Расчетный период – период времени, в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности.

Стимулирующие выплаты – выплаты, устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

1.4. Условия эффективного контракта, показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта), и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий работников. Указанные особенности, а также особенности порядка оценки результатов труда и оплаты труда для целей эффективного контракта для отдельных категорий работников могут устанавливаться отдельными разделами настоящего Положения.

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

1.6. Эффективный контракт нацелен на стимулирование только штатных сотрудников ИнГУ в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в ИнГУ для мотивации результативности деятельности работников.

## **II. Порядок заключения эффективного контракта**

2.1. Эффективный контракт заключается в отношении всех работников ИнГУ в порядке, установленном трудовым законодательством при заключении трудового договора.

2.2. При заключении эффективного контракта необходимо руководствоваться примерной формой трудового договора с работниками государственных (муниципальных) учреждений, утвержденной Распоряжением № 2190-р.

2.3. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны и устанавливаются приложениями к разделам настоящего Положения, регулирующим особенности применения эффективного контракта для соответствующих категорий работников.

2.4. Конкретизация положений трудового договора в рамках введения эффективного контракта осуществляется по каждой занимаемой работником должности, профессии и специальности отдельно (совместительство, совмещение) и оформляется дополнительным соглашением к трудовому



договору.

### III. Показатели эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат

3.1. В ИнГГУ применяется балльная система распределения стимулирующих выплат, в рамках которой по достижению показателей эффективности деятельности работнику присваивается конкретное условное число баллов.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются из средств фонда оплаты труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств целевых субсидий внебюджетных средств – поступления (доходы) от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от приносящей доход деятельности.

3.3. Разработка показателей эффективности деятельности работника осуществляется ИнГГУ с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.4. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности профессорско-преподавательского состава, содержит в качестве обязательных показателей – эффективность деятельности, состоящий из трех блоков: учебного и учебно-методического, научно-исследовательского, воспитательного и блока - иная деятельность.

3.5. Достижение показателей эффективности деятельности работников оценивается посредством начисления баллов. Условия начисления баллов за выполнение показателей могут отличаться по каждому из них.

Расчетными периодами показателей эффективности деятельности работников являются: период с 1 сентября по 28(29) февраля, с 1 марта по 31 августа (включительно), если иное не установлено в Приложении № 1 к Положению. 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, порядок начисления баллов формируются каждое полугодие (до 1 сентября и до 1 марта).



3.6. Предложения по составу перечня показателей эффективности деятельности работников, балльным оценкам, а также порядку начисления баллов вносятся руководителями структурных подразделений, деканами, курирующими соответствующие направления, в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

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

3.8. В 2022 году на переходный период для выполнения показателей эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава и научных работников расчетным периодом необходимо считать период с 1 апреля 2022 г. по 31 августа 2022 г. Выплаты за указанный период осуществляются с 1 сентября 2022 г. по 1 марта 2023 г. по критериям, действовавшим до 1 сентября 2022 г.

3.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств по объективным причинам ректор ИнГГУ вправе приостановить выплату стимулирующих доплат и надбавок или пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета ИнГГУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ИнГГУ.

#### **IV. Структура заработной платы работника и порядок расчета стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта**

4.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда работника формируется из следующих частей:

- гарантированная часть оплаты труда;
- стимулирующая часть оплаты труда в рамках эффективного контракта.

4.2. Гарантированная часть оплаты труда представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием.

4.3. Должностной оклад – фиксированная оплата труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующая часть оплаты труда в рамках эффективного контракта состоит из стимулирующих надбавок и доплат, выплачиваемых за достижение определенных показателей эффективности деятельности работника.

4.5. Стимулирующая часть заработной платы рассчитывается два раза в год в соответствии с выполнением показателей, включенных в балльную систему оценки работы за определенный срок, и выплачивается ежемесячно в соответствии с расчетным периодом.

4.6. Структура заработной платы в системе эффективного контракта выглядит следующим образом:

	Гарантиро ванная часть	Ежемесячные выплаты в рамках эффективного контракта
--	---------------------------	--



Заработная плата	оплаты труда		
	Должностной оклад	Стимулирующие надбавки за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Показатель и эффективности деятельности = Набранные баллы × стоимость одного балла

4.7. Размер стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта зависит от количества набранных баллов.

4.8. Размер единовременной стимулирующей выплаты работнику по итогам балльной системы оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов по каждому направлению деятельности на стоимость одного балла по данному направлению.

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

Фонд стимулирующих выплат ИнГУ распределяется для стимулирующих и единовременных премиальных выплат работникам за качественные и количественные показатели деятельности, в том числе по результатам индивидуального рейтинга работников ИнГУ.

Средства фонда также могут расходоваться на поощрение работников, обеспечивающих высокие показатели развития структурного подразделения; на поощрение работников за реализацию программ дополнительного профессионального образования; за знаки отличия в области образования и науки, а также к юбилейным датам и по иным основаниям.

Объем средств необходимый для стимулирующих выплат определяется ежемесячно планово-финансовым отделом.

4.10. Работникам, имеющим почетные звания РФ и Министерства науки и высшего образования РФ, могут устанавливаться доплаты к должностному окладу в размере:

Государственные награды	Доплата к должностному окладу по основной деятельности
Почетная грамота Президента Российской Федерации; Орден Александра Невского; Орден Почета;	5000 тыс. руб./мес

<p>Орден Дружбы; Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ» Почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ».</p>	
<b>Ведомственные награды (Минобрнауки России)</b>	
<p>1. Медаль К.Д. Ушинского; 2. Медаль «За безупречный труд и отличие»; 3. Медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области научно-технологического развития»; 4. Медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования»; 5. Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» («Почетный работник высшего профессионального образования РФ» – устаревшее наименование); 6. Почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; 7. Почетный работник по отраслям народного хозяйства Российской Федерации; 8. Почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»</p>	3000 руб./мес

Основанием для начисления доплаты к должностному окладу за почетные звания являются соответствующий Указ Президента Российской Федерации или приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 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 ИнГУ. При наличии двух и более почетных званий доплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

#### **V. Комиссия по распределению стимулирующих выплат**

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

5.2. Комиссия является коллегиальным органом, создаваемым на основании приказа ректора ИнГУ. Персональный состав Комиссии также утверждается приказом ректора.

5.3. Комиссия выполняет следующие функции:



а) собирает и проверяет материалы, связанные с показателями эффективности работников на предмет их достоверности;

б) осуществляет дифференциацию стимулирующих выплат в соответствии с эффективностью деятельности работников;

в) обеспечивает действие механизмов установления стимулирующих выплат в соответствии с эффективностью деятельности работников;

г) рассматривает результаты деятельности работников для установления стимулирующих выплат;

д) утверждает итоговую оценочную ведомость, на основании которой определяется размер (в балльной системе) персональных выплат стимулирующего характера работников.

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

5.5. 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.

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

5.7. Комиссия рассматривает следующие материалы:

а) документы, являющиеся основанием для учета достижения установленных показателей эффективности деятельности (при необходимости);

б) иные материалы.

5.8. Решение Комиссии излагается в Протоколе ее заседания (далее – Протокол) и приложениях к Протоколу.

Протокол подписывается ее Председателем и секретарем.

5.9. Председатель Комиссии:

а) осуществляет общее руководство работой Комиссии;

б) открывает и ведет заседание Комиссии;

в) определяет порядок рассмотрения вопросов;

г) в случае необходимости выносит на обсуждение вопрос о привлечении к работе Комиссии работников ИнгГУ, обладающих соответствующими компетенциями в области рассматриваемых Комиссией вопросов;

д) подписывает Протокол.

5.10. Члены Комиссии обязаны:

а) знать и руководствоваться в своей деятельности требованиями



законодательства Российской Федерации и настоящего Положения;

б) лично присутствовать на заседаниях Комиссии, отсутствие на заседании Комиссии допускается только по уважительным причинам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Члены Комиссии вправе:

а) при необходимости получать пояснения работников Университета, принимавших участие в предоставлении и отражении информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности;

б) знакомиться со всеми представленными на рассмотрение документами и сведениями;

в) в случае несогласия с принятым решением, указанным в Протоколе, член Комиссии вправе письменно изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания;

5.11. Секретарь Комиссии:

а) принимает документацию от структурных подразделений;

б) извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;

в) знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;

г) организует заседания и ведет Протоколы;

д) формирует Протокол, в том числе итоговую оценочную ведомость, являющуюся приложением к Протоколу, и направляет его Председателю;

е) подписывает Протокол;

ж) контролирует установленные настоящим Положением сроки передачи Протокола в отдел кадров ИнГГУ.

5.12. Комиссия имеет право изменять результаты балльной оценки работников, определенных в оценочных ведомостях, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов.

## **VI. Порядок представления, сбора, анализа информации об итогах деятельности работников профессорско-преподавательского состава**

### **и научных работников**

6.1. Заведующие кафедрами представляют в деканат сведения о показателях эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава и научных работников кафедры по определенной форме (Приложение № 2 к Положению) с приложением подтверждающих документов.

В деканате предварительно анализируют и обобщаются представленные всеми кафедрами и работниками структурного подразделения данные для расчета стимулирующих баллов, и затем передают их сопроводительным письмом в отдел организации научного развития и грантов, где осуществляется проверка представленных данных и подводятся итоги по научно-исследовательской деятельности.

Сроки предоставления сведений: с 1 по 15 сентября за



предшествующие шесть месяцев (март, апрель, май, июнь, июль, август) и с 1 по 15 марта за предшествующие шесть месяцев (сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь и февраль).

За баллы, установленные работникам профессорско-преподавательского состава и научным работникам за период с 1 марта по 31 августа, выплаты производятся в течение шести месяцев – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь и февраль. За баллы, установленные работникам профессорско-преподавательского состава и научным работникам за период с 1 сентября по 28(29) февраля, выплаты производятся в течение шести месяцев – март, апрель, май, июнь, июль, август.

16 сентября и 16 марта отдел организации научного развития и грантов передает обработанные материалы в Комиссию по распределению стимулирующих выплат для расчета стимулирующих выплат по учебной и учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и иной деятельности. Комиссия по распределению стимулирующих выплат определяет сумму стимулирующих выплат работникам профессорско-преподавательского состава и научным работникам за семестр.

6.2. Комиссия, осуществляющая учет достижений соответствующих показателей эффективности деятельности работников, проводит верификацию показателей эффективности деятельности работников, проверяет достоверность представленных сведений, формируют и согласовывают результаты достижения показателей эффективности деятельности работников не позднее 20 марта (по итогам первого семестра) и 20 сентября (по итогам второго семестра).

6.3. Результаты деятельности Комиссии оформляются протоколом и оценочной ведомостью, которые передаются с приложением соответствующей служебной записки на утверждение ректору ИнГГУ. В случае утверждения указанных материалов ректором ИнГГУ в срок 28(29) февраля (по итогам первого семестра) и в срок до 30 сентября (по итогам второго семестра) они передаются в отдел кадров для подготовки соответствующего проекта приказа.

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

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

6.4. Период с 1 сентября 2022 г. по 28(29) февраля 2023 г. является переходным: оплата стимулирующих выплат за указанный период будет производиться по средним показателям предшествующих периодов.

Последующие шестимесячные периоды будут оплачиваться на основе реально полученных бальных показателей предшествующих шести месяцев.

6.5. Обязанность по своевременному и достоверному предоставлению информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на работников профессорско-преподавательского состава и научных работников.



6.6. Работник, в случае несогласия с информацией, полученной и учтенной Комиссией, вправе обратиться в Комиссию с требованием о проведении дополнительной проверки информации. Соответствующая проверка должна быть проведена Комиссией в течение 7 календарных дней с даты поступления указанного обращения работника.

Приложение № 1  
к Положению об эффективном контракте с  
работниками ФГБОУ ВО «Ингушский  
государственный университет»

Перечень показателей эффективности деятельности работников **из числа ППС и НР** и балльная оценка  
выполнения показателей эффективности

Наименование показателя эффективного контракта (показатели эффективности деятельности)	Условия начисления баллов	Ед. изм.	Вид КРІ (групповой или индивидуальный)	Балльная оценка выполнения показателей размер или способ определения выплаты	Периодичность оценки
<b>1. Учебная и учебно-методическая деятельность</b>					
Разработка и реализация новой образовательной программы высшего образования, в том числе и с применением дистанционных образовательных технологий	Получение лицензии по направлению подготовки, ранее не реализованному в ИнГГУ.	единицы	индивидуальный	Сетевые образовательные программы - 100 баллов Образовательная программа, реализуемая только в ИнГГУ – 70 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	ежегодно в сентябре текущего года
Разработка и реализация новой образовательной программы для ДПО, в том числе и с применением дистанционных образовательных технологий	Издание приказа о выпуске слушателей по программе ДПО	единицы	индивидуальный	Программы от 36 до 72 часов – 5 баллов Программы от 73 до 250 часов – 10 баллов Программы от 250 - 20 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	два раза в марте и сентябре



Получение международной аккредитации по реализуемым образовательным программам с последующей реализацией билингвальных образовательных программ	Получение международной аккредитации	единицы	индивидуальный	Одна образовательная программа оценивается в 200 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	ежегодно в сентябре текущего года
Актуализация образовательных программ, реализуемых в ИнГГУ	Утверждение актуализированной образовательной программы на ученом совете			10 баллов за одну программу. Сумма баллов делится между исполнителями.	
Издание учебника, в том числе электронного образовательного ресурса	Издание учебника и ЭОР в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учебным изданиям ГОСТ РФ, рассмотренных на заседании кафедры (протоколы кафедры), прошедших рецензирование и утверждение УМС ИнГГУ тиражом не менее 300 экз., объемом не менее 10 п.л. Издание учебника и ЭОР, имеющих гриф МОН РФ и УМО (федеральное) тиражом не менее 300 экз., объемом не менее 10 п.л.	единицы	индивидуальный	за издание учебника: - 30 баллов, 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; - 120 баллов, изданного в российских или зарубежных издательствах, включенного в РИНЦ и размещенного в НБ <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> , имеющих гриф МОН и ФУМО РФ; - за ЭОР.	два раза в марте и сентябре

					зарегистрированный в системе государственной регистрации информационных ресурсов (за каждый учебник) - 60 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	
Издание учебного пособия (по части дисциплины, тексты лекций, хрестоматия, сборники задач, тестов, упражнений, практикум, атлас, альбом, сборник иностранных текстов, методические рекомендации для преподавателей, для обучающихся по подготовке к практическим занятиям, по организации практик, по организации внеаудиторной (самостоятельной) работы, по выполнению курсовых, контрольных, расчётно-графических, выпускных квалификационных работ, по проведению деловых игр и др.)	Не менее 10 п.л., тираж не менее 300 экз.				за издание учебного пособия: - с грифом ФУМО и Минобрнауки – 30 баллов; - без грифа – 10 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	два раза в марте и сентябре



<p>1.7.1. Защита ВКР в виде старт-апов 1.7.2. Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей с ее последующим внедрением</p>	<p>1.7.1. Баллы начисляются за каждого обучающегося, защитившего бизнес-проект 1.7.2. Баллы начисляются по факту заключения с ИнГГУ договора, связанного с использованием указанных результатов интеллектуальной деятельности</p>	<p>единицы</p>	<p>индивидуальный</p>	<p>1.7.1. 30 баллов. Не более 90 баллов 1.7.2. 200 баллов</p>	<p>один раз в год, в сентябре</p>
<p>Подача заявок на всероссийские гранты и программы в учебной сфере</p>	<p>Учитываются заявки, поданные по инициативе кафедры, принятые к финансированию организацией - грантодателем.</p>	<p>единицы</p>	<p>индивидуальный</p>	<p>30 баллов за одну заявку, принятую на рассмотрение (прошедшую техническую экспертизу). 100 баллов за одну заявку, победившую в конкурсе. Сумма баллов делится между исполнителями</p>	<p>два раза в марте и сентябре</p>
<p>Участие в работе учебно-методического совета</p>	<p>Протокол заседания УМС, поручения УМС, размещение в РИНЦ и <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>, рецензии на монографии, учебные издания )</p>	<p>единицы</p>	<p>индивидуальный</p>	<p>За проведение экспертизы: учебные пособия – 10 баллов; учебники и монографии – 20 баллов; рецензирование ОПОП по ранее не реализованным направлениям (специальностям) – 20 баллов; методические пособия – 3 баллов. Сумма баллов делится</p>	<p>два раза в марте и сентябре</p>

					между исполнителями	
Проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, профессорско-преподавательского состава	Баллы начисляются при предоставлении видео-, фотоотчета проведения открытой лекции	единицы	индивидуальный		30 баллов за одну лекцию (не более двух лекций в семестр)	два раза в марте и сентябре
<b>2. Научно-исследовательская деятельность</b>						
Количество научных публикаций, одним из авторов которых является данный НПП, указавший в каждой публикации ИнГГУ (в любом варианте названия на иностранном языке) в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus.	Учитываются научные публикации, дата опубликования которых совпадает с отчетным периодом и проиндексированные в базе данных Web of Science, Scopus.	единицы	индивидуальный		Количество баллов рассчитывается исходя из квартиля, в который входит научный журнал (Q1, Q2 – 100; Q3, Q4 – 70). Сумма баллов делится между авторами данной публикации, указавшими в публикации ИнГГУ в качестве одной из организаций выполнения научной публикации.	Не учитывается на период действия Приказа МОН от 19 марта 2022 г.
Количество цитирований в БД Scopus и WOS научных публикаций, одним из авторов которых является данный НПП, указавший в каждой публикации	Количество цитирований в БД Scopus и WOS за расчетный период публикаций автора, изданных за последние 5 лет, индексируемых в БД Scopus и WoS, по данным сайтов www.scopus.com,	единицы	индивидуальный		5 баллов за одно цитирование.	Не учитывается на период действия Приказа МОН от 19 марта 2022 г.



ИнГГУ в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus, за последние 5 лет	<a href="http://apps.webofknowledge.com">http://apps.webofknowledge.com</a>				
Публикации в журналах, рекомендуемых ВАК (кроме указанных в пп. 2.1, 2.4, 2.5, 2.6)	Учитываются публикации, изданные в журналах ВАК и аффилированные с ИнГГУ.	единицы	индивидуальный	50 баллов за одну публикацию (не более 150 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	два раза в марте и сентябре
Научные публикации, индексируемые в российских информационно-аналитических системах научного цитирования РИНЦ (кроме указанных в пп. 2.1, 2.3, 2.5, 2.6)	Учитываются публикации, проиндексированные в РИНЦ на момент подачи	единицы	индивидуальный	10 баллов (не более 20 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	один раз в полгода
Научные статьи, опубликованные в российских изданиях (кроме указанных в пп. 2.1, 2.3, 2.4)	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ	единицы	индивидуальный	5 баллов (не более 15 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	один раз в полгода
Научные статьи, опубликованные в зарубежных изданиях (кроме указанных в пп.	Учитываются публикации, аффилированные с ИнГГУ	единицы	индивидуальный	10 баллов (не более 20 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	два раза в марте и сентябре

2.1, 2.4)						
Количество рецензируемых журналов ВАК, в состав редакционных коллегий которых входит НПР		единицы	индивидуальный	15 баллов (но не более 15 баллов)	два раза в марте и сентябре	
Участие в редколлегии научных журналов и сборников, (кроме указанных в п. 2.7)	Представляют копию страницы с составом редколлегии	единицы	индивидуальный	5 баллов (но не более 5 баллов)	два раза в марте и сентябре	
Объем НИОКР всех видов, руководителем или ответственным исполнителем которых в течение расчетного периода являлся НПР, при условии наличия согласованного документа, которым руководитель НИОКР определяет ответственных исполнителей с распределением объемов НИОКР между ними.	В объем НИОКР засчитывается базовая и конкурсная часть госзадания по науке, гранты, 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.	единицы	индивидуальный	20 баллов за каждые 200 тыс. рублей	два раза в марте и сентябре	
Научные монографии аффилированные с ИнГГУ	Учитываются рецензированные научные монографии (внешние рецензии 1-2), объемом 10 п.л., тираж не менее 300 экз., ISBN.	единицы	индивидуальный	120 баллов на научную монографию (не более 240 баллов в год). Сумма баллов делится между исполнителями.	один раз в год, сентябрь	
Индекс Хирша НПР по РИНЦ	Учитываются публикации в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических	единицы	групповой	5 балла	один раз в год в марте	



	базах научного цитирования					
Получение авторских свидетельств на изобретения, а также других охранных документов на интеллектуальную собственность	Учитывается при получении положительного решения	единицы	индивидуальный	80 баллов (Сумма баллов делится между исполнителями)	два раза в марте и сентябре	
Подача заявок на конкурсы: - международных грантов и российских грантов и программ в научной сфере; - международных научных конкурсов; - по Постановлению Правительства РФ № 220, № 218.	Учитываются заявки, поданные в международные фонды и иностранные организации, РФ, принятые к рассмотрению организацией грантодателем	единицы	индивидуальный	20 баллов за одну заявку, принятую на рассмотрение (прошедшую техническую экспертизу); 60 баллов за одну заявку, победившую в конкурсе. Сумма баллов делится между исполнителями	ежегодно в марте по итогам предыдущего календарного года	
Участие в работе оргкомитета международной, всероссийской конференции с изданием сборников конференций, аффилированных с ИнГУ	Учитывается перечень конференций с грифом «международная, всероссийская». Наличие подтверждающего документа (Приказ, программа конференции)	единицы	индивидуальный	20 баллов (не более 40 баллов)	ежегодно в сентябре по итогам предыдущего учебного года	
Защита кандидатской диссертации	Учитывается при наличии диплома кандидата наук	Тыс. руб.	индивидуальный	50 (+30 тыс. руб. для НИР до 35 лет)	единовременно	
Защита докторской диссертации	Учитывается при наличии диплома доктора наук	Тыс. руб.	индивидуальный	100 (+30 тыс. руб. для НИР до 40 лет)	единовременно	
Участие обучающегося в научных конкурсах	Участие обучающегося (группы) в научных конкурсах. Баллы	единицы	индивидуальный	15 баллов за подготовку победителя/призера в	ежегодно в марте по итогам	

(регионального, всероссийского и международного ранга).	начисляются по факту участия при наличии подтверждающих документов				личном зачете; 30 баллов за подготовку победителя/ призера в командном зачете (не более 30 баллов).	предыдущего календарного года
Руководство публикациями студентов и магистрантов		единицы	индивидуальный		5 баллов (не более 20 баллов).	два раза в марте и сентябре
Участие в диссертационных советах, официальное оппонирование диссертаций	Протокол заседания, ксерокопия отзыва	единицы	индивидуальный		15 баллов, не более 30 баллов	два раза в марте и сентябре
Председатель диссертационного совета		единицы	индивидуальный		35 баллов	два раза в марте и сентябре
Заместитель председателя (секретарь) диссертационного совета		единицы	индивидуальный		30 баллов	два раза в марте и сентябре

### 3. Воспитательная деятельность

Количество завоеванных студентами побед и призовых мест в международных, всероссийских, региональных, краевых, городских и университетских фестивалях, форумах, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках (за каждого студента)	Получение документов, подтверждающие участие и полученные награды.	балл	групповой (по кафедре)		В соответствии с рейтинговой таблицей формируется сумма баллов за все достижения. Сумма поощрения 7 баллов на каждого НПР кафедры, принимавшего участие в подготовке студентов	два раза в марте и сентябре
Наличие стипендий	Достижение студента входит в	балл	групповой (по		В соответствии с	ежегодно в



Президента РФ, Правительства РФ, Главы региона (Губернатора), главы города, других стипендиальных фондов и других именных стипендий, присвоенных студентам	перечень, утвержденный распоряжением проректора по воспитательной работе. Студент относится к кафедре, формирующей отчет		кафедре)	рейтинговой таблицей формируется сумма баллов за все достижения. Сумма поощрения 7 баллов на каждого НПР кафедры, принимавшего участие в подготовке студентов.	марте по итогам предыдущего календарного года
Количество подготовленных, организованных и проведенных университетских, региональных, всероссийских, международных мероприятий гражданско-патриотической, правовой, культурно-творческой, спортивной направленности (за каждое мероприятие)	Преподаватель инициировал проведение мероприятия университетского уровня (не менее 2 институтов ИнГГУ) с количеством человек не менее 30.	балл	индивидуальный	В соответствии с масштабом и уровнем проведения мероприятий до 3 баллов.	два раза в марте и сентябре
<b>4. Иная деятельность</b>					
Выступления в СМИ, освещающие деятельность ИнГГУ		балл	индивидуальный	4 балла, не более 12 баллов	два раза в марте и сентябре
Доля трудоустроенных выпускников	Учитывается процентное соотношение трудоустроенных выпускников по направлению выпускающей кафедры. Выплаты распределяются между			От 50 до 70 %% - 100-150 баллов От 70 до 90 %% - 151-200 баллов Свыше 90% - 250 баллов	два раза в марте и сентябре

		преподавателями кафедры				



Приложение № 2  
к Положению об эффективном контракте с  
работниками ФГБОУ ВО «Ингушский  
государственный университет»

Перечень показателей эффективности деятельности работников из числа ППС и НР  
и балльная оценка выполнения показателей эффективности

ФИО:  
Положение в  
штате:  
Должность:  
Телефон:

№	Наименование показателя эффективного контракта (показатели эффективности деятельности)	Условия начисления баллов	Ед. изм.	Вид КРІ (групповой или индивидуальный)	Балльная оценка выполнения показателей размер или способ определения выплаты	Периодичность оценки	Кол-во баллов (заполняется сотрудником)	Соответствие заявленных сведений (заполняется по данным Комиссии)
<b>1. Учебная и учебно-методическая деятельность</b>								
	Разработка и реализация новой образовательной программы высшего образования, в том числе и с применением дистанционных образовательных технологий	Получение лицензий по направлению подготовки, ранее не реализованному в ИнгГУ.	единицы	индивидуальный	Сетевые образовательные программы - 100 баллов Образовательная программа, реализуемая только в ИнгГУ – 70 баллов. Сумма баллов	ежегодно в сентябре текущего года		

					делится между исполнителями.			
Разработка и реализация новой образовательной программы для ДПО, в том числе и с применением дистанционных образовательных технологий	Издание приказа о выпуске слушателей по программе ДПО	единицы	индивидуальный	Программы от 36 до 72 часов – 5 баллов Программы от 73 до 250 часов – 10 баллов Программы от 250 - 20 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	два раза в марте и сентябре			
Получение международной аккредитации по реализуемым образовательным программам с последующей реализацией билингвальных образовательных программ	Получение международной аккредитации	единицы	индивидуальный	Одна образовательная программа оценивается в 200 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.	ежегодно в сентябре текущего года			
Актуализация образовательных программ, реализуемых в ИнГУ	Утверждение актуализированной образовательной программы на ученом совете			10 баллов за одну программу. Сумма баллов делится между исполнителями.				
Издание учебника, в том числе электронного образовательного	Издание учебника и ЭОР в соответствии с требованиями, предъявляемыми к	единицы	индивидуальный	за издание учебника: - 30 баллов, изданного в российских или	два раза в марте и сентябре			



ресурса	учебным изданиям ГОСТ РФ, рассмотренных на заседании кафедры (протоколы кафедры), прошедших рецензирование и утверждение УМС ИнГГУ тиражом не менее 300 экз., объемом не менее 10 п.л. Издание учебника и ЭОР, имеющих гриф МОН РФ и УМО (федеральное) тиражом не менее 300 экз., объемом не менее 10 п.л.			зарубежных издательствах, включенного в РИНЦ и размещенного в НБ <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> с открытым доступом; - 120 баллов, изданного в российских или зарубежных издательствах, включенного в РИНЦ и размещенного в НБ <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> , имеющих гриф МОН и ФУМО РФ; -за ЭОР, зарегистрированный в системе государственной регистрации информационных ресурсов (за каждый учебник) - 60 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями.			
Издание учебного пособия (по части дисциплины,	Не менее 10 п.л., тираж не менее 300 экз.			за издание учебного пособия: - с грифом ФУМО	два раза в марте и сентябре		

<p>тексты лекций, хрестоматия, сборники задач, тестов, упражнений, практикум, атлас, альбом, сборник иностранных текстов, методические рекомендации для преподавателей, для обучающихся по подготовке к практическим занятиям, по организации практик, по организации внеаудиторной (самостоятельной) работы, по выполнению курсовых, контрольных, расчётно-графических, выпускных квалификационных работ, по проведению деловых игр и др.)</p>			
1.7.1. Защита ВКР в	1.7.1. Баллы начисляются	единицы	индивиду



и Минобрнауки –  
30 баллов;  
- без грифа – 10  
баллов.  
Сумма баллов  
делится между  
исполнителями.

1.7.1. 30 баллов.

один раз в

	<p>виде старт-апов 1.7.2. Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей с ее последующим внедрением</p>	<p>за каждого обучающегося, защитившего бизнес-проект 1.7.2. Баллы начисляются по факту заключения с ИнГУ договора, связанного с использованием указанных результатов интеллектуальной деятельности</p>
3	<p>Подача заявок на всероссийские гранты и программы в учебной сфере</p>	<p>Учитываются заявки, поданные по инициативе кафедры, принятые к финансированию организацией - грантодателем.</p>
9	<p>Участие в работе учебно-методического совета</p>	<p>Протокол заседания УМС, поручения УМС, размещение в РИИЦ и <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>, рецензии на монографии, учебные издания )</p>



	льный	Не более 90 баллов 1.7.2. 200 баллов	год, в сентябре		
единицы	индивидуальный	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		
единицы	индивидуальный	За проведение экспертизы: учебные пособия – 10 баллов; учебники и монографии – 20 баллов; рецензирование ОПОП по ранее не	два раза в марте и сентябре		

					реализованным направлениям (специальностям) – 20 баллов; методические пособия – 3 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями			
0	Проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, профессорско-преподавательского состава	Баллы начисляются при предоставлении видео-, фотоотчета проведения открытой лекции	единицы	индивидуальный	30 баллов за одну лекцию (не более двух лекций в семестр)	два раза в марте и сентябре		
<b>2. Научно-исследовательская деятельность</b>								
	Количество научных публикаций, одним из авторов которых является данный ИПР, указавший в каждой публикации ИнГУ (в любом варианте названия на иностранном языке) в качестве одной из организаций выполнения	Учитываются научные публикации, дата опубликования которых совпадает с отчетным периодом и проиндексированные в базе данных Web of Science, Scopus.	единицы	индивидуальный	Количество баллов рассчитывается исходя из квартиля, в который входит научный журнал (Q1, Q2 – 100; Q3, Q4 – 70). Сумма баллов делится между авторами данной публикации, указавшими в публикации ИнГУ в качестве одной из	Не учитывается на период действия Приказа МОН от 19 марта 2022 г.		



	научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus,				организаций выполнения научной публикации.			
	Количество цитирований в БД Scopus и WOS научных публикаций, одним из авторов которых является дан-ный НПП, указавший в каждой публикации ИнГУ в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus, за последние 5 лет	Количество цитирований в БД Scopus и WOS за расчетный период публикаций автора, изданных за последние 5 лет, индексируемых в БД Scopus и WoS, по данным сайтов <a href="http://www.scopus.com">www.scopus.com</a> , <a href="http://apps.webofknowledge.com">http://apps.webofknowledge.com</a>	единицы	индивидуальный	5 баллов за одно цитирование.	Не учитывается на период действия Приказа МОН от 19 марта 2022 г.		
3	Публикации в журналах, рекомендуемых ВАК (кроме указанных в пп. 2.1, 2.4, 2.5,	Учитываются публикации, изданные в журналах ВАК и аффилированные с ИнГУ	единицы	индивидуальный	50 баллов за одну публикацию (не более 150 баллов). Сумма баллов делится между	два раза в марте и сентябре		

	2.6)				исполнителями			
	Научные публикации, индексируемые в российских информационно-аналитических системах научного цитирования РИНЦ (кроме указанных в пп. 2.1, 2.3, 2.5, 2.6)	Учитываются публикации, проиндексированные в РИНЦ на момент подачи	единицы	индивидуальный	10 баллов (не более 20 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	один раз в полгода		
	Научные статьи, опубликованные в российских изданиях (кроме указанных в пп. 2.1, 2.3, 2.4)	Учитываются публикации, аффилированные с ИнгГУ	единицы	индивидуальный	5 баллов (не более 15 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	один раз в полгода		
	Научные статьи, опубликованные в зарубежных изданиях (кроме указанных в пп. 2.1, 2.4)	Учитываются публикации, аффилированные с ИнгГУ	единицы	индивидуальный	10 баллов (не более 20 баллов). Сумма баллов делится между исполнителями	два раза в марте и сентябре		
	Количество рецензируемых журналов ВАК, в состав редакционных коллегий которых входит ИПР		единицы	индивидуальный	15 баллов (но не более 15 баллов)	два раза в марте и сентябре		
	Участие в редколлегии	Представляют копию страницы с составом	единицы	индивидуальный	5 баллов (но не более 5 баллов)	два раза в марте и		

	научных журналов и сборников, (кроме указанных в п. 2.7)	редколлегии				сентябре		
2.9	Объем НИОКР всех видов, руководителем или ответственным исполнителем которых в течение расчетного периода являлся ННП, при условии наличия согласованного документа, которым руководитель НИОКР определяет ответственных исполнителей с распределением объемов НИОКР между ними.	В объем НИОКР засчитывается базовая и конкурсная часть госзадания по науке, гранты, 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.	единицы	индивидуальный	20 баллов за каждые 200 тыс. рублей	два раза в марте и сентябре		
2.10	Научные монографии аффилированные с ИнГ У	Учитываются рецензированные научные монографии (внешние рецензии 1-2), объемом 10 п.л., тираж не менее 300 экз., ISBN.	единицы	индивидуальный	120 баллов на научную монографию (не более 240 баллов в год). Сумма баллов делится между исполнителями.	один раз в год, сентябрь		
2.11	Индекс Хирша ННП по РИНЦ	Учитываются публикации в изданиях.	единицы	групповой	5 балла	один раз в год в марте		



		индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования						
2	Получение авторских свидетельств на изобретения, а также других охранных документов на интеллектуальную собственность	Учитывается при получении положительного решения	единицы	индивидуальный	80 баллов (Сумма баллов делится между исполнителями)	два раза в марте и сентябре		
3	Подача заявок на конкурсы: - международных грантов и российских грантов и программ в научной сфере; - международных научных конкурсов; - по Постановлению Правительства РФ № 220, № 218.	Учитываются заявки, поданные в международные фонды и иностранные организации, РНФ, принятые к рассмотрению организацией грантодателем	единицы	индивидуальный	20 баллов за одну заявку, принятую на рассмотрение (прошедшую техническую экспертизу); 60 баллов за одну заявку, победившую в конкурсе. Сумма баллов делится между исполнителями	ежегодно в марте по итогам предыдущего календарного года		
4	Участие в работе оргкомитета международной, всероссийской конференции с изданием	Учитывается перечень конференций с грифом «международная, всероссийская». Наличие подтверждающего документа (Приказ,	единицы	индивидуальный	20 баллов (не более 40 баллов)	ежегодно в сентябре по итогам предыдущего учебного года		

	сборников конференций, аффилированных с ИнГУ	программа конференции)						
5	Защита кандидатской диссертации	Учитывается при наличии диплома кандидата наук	Тыс. руб.	индивидуальный	50 (+30 тыс. руб. для НПР до 35 лет)	единовременно		
6	Защита докторской диссертации	Учитывается при наличии диплома доктора наук	Тыс. руб.	индивидуальный	100 (+30 тыс. руб. для НПР до 40 лет)	единовременно		
7	Участие обучающегося в научных конкурсах (регионального, всероссийского и международного ранга).	Участие обучающегося (группы) в научных конкурсах. Баллы начисляются по факту участия при наличии подтверждающих документов	единицы	индивидуальный	15 баллов за подготовку победителя/призера в личном зачете; 30 баллов за подготовку победителя/призера в командном зачете (не более 30 баллов).	ежегодно в марте по итогам предыдущего календарного года		
8	Руководство публикациями студентов и магистрантов		единицы	индивидуальный	5 баллов (не более 20 баллов).	два раза в марте и сентябре		
9	Участие в диссертационных советах, официальное оппонирование диссертаций	Протокол заседания, ксерокопия отзыва	единицы	индивидуальный	15 баллов, не более 30 баллов	два раза в марте и сентябре		
10	Председатель диссертационного совета		единицы	индивидуальный	35 баллов	два раза в марте и сентябре		

21	Заместитель председателя (секретарь) диссертационного совета		единицы	индивидуальный	30 баллов	два раза в марте и сентябре		
<b>3. Воспитательная деятельность</b>								
1	Количество завоеванных студентами побед и призовых мест в международных, всероссийских, региональных, краевых, городских и университетских фестивалях, форумах, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках (за каждого студента)	Получение документов, подтверждающие участие и полученные награды.	балл	групповой (по кафедре)	В соответствии с рейтинговой таблицей формируется сумма баллов за все достижения. Сумма поощрения 7 баллов на каждого НПР кафедры, принимавшего участие в подготовке студентов	два раза в марте и сентябре		
2	Наличие стипендий Президента РФ, Правительства РФ, Главы региона (Губернатора), главы города, других стипендиальных фондов и других именных	Достижение студента входит в перечень, утвержденный распоряжением проректора по воспитательной работе. Студент относится к кафедре, формирующей отчет	балл	групповой (по кафедре)	В соответствии с рейтинговой таблицей формируется сумма баллов за все достижения. Сумма поощрения 7 баллов на каждого НПР кафедры, принимавшего	ежегодно в марте по итогам предыдущего календарного года		



	стипендий, присвоенных студентам				участие в подготовке студентов			
3	Количество подготовленных, организованных и проведенных университетских, региональных, всероссийских, международных мероприятий гражданско-патриотической, правовой, культурно-творческой, спортивной направленности (за каждое мероприятие)	Преподаватель инициировал проведение мероприятия университетского уровня (не менее 2 институтов ИнГУ) с количеством человек не менее 30.	балл	индивидуальный	В соответствии с масштабом и уровнем проведения мероприятий до 3 баллов.	два раза в марте и сентябре		
<b>4. Иная деятельность</b>								
.1	Выступления в СМИ, освещающие деятельность ИнГУ		балл	индивидуальный	4 балла, не более 12 баллов	два раза в марте и сентябре		
.2.	Доля трудоустроенных выпускников	Учитывается процентное соотношение трудоустроенных выпускников по направлению выпускающей кафедры. Выплаты распределяются между преподавателями			От 50 до 70 %% - 100-150 баллов От 70 до 90 %% - 151-200 баллов Свыше 90% - 250 баллов	два раза в марте и сентябре		

		кафедры						
--	--	---------	--	--	--	--	--	--

Декан факультета \_\_\_\_\_ (ФИО)  
 Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (ФИО)  
 Работник \_\_\_\_\_ (ФИО)  
 Дата \_\_\_\_\_

1

Перечень показателей эффективности деятельности работников из числа ППС и НР и балльная оценка выполнения показателей эффективности предоставляется заведующими кафедрами по основному месту работы сотрудника.  
 Сотрудник несет ответственность за достоверность предоставляемой информации.