Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского

_____М.А. Казак

«__29__» ____апреля____2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников КГУ им. К.Э. Циолковского

_____В.Н. Зиновьева

«__29__» ____апреля____2021 г.

Принято на основании решения Ученого совета Университета
протокол № __8__
от «__29__» ____апреля____2021 г.

Калуга, 2021

1. Назначение и область применения

1.1. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского» (далее – Университет) разработано в целях:

- повышение престижности и привлекательности работы в КГУ им. К.Э. Циолковского;
- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей КГУ им. К.Э. Циолковского;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным критериям.

1.2. Основными задачами системы эффективного контракта являются:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и КГУ им. К.Э. Циолковского в целом;
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- недопущение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- 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 от 23.09.2021 г.;
- Уставом Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского;
- Коллективным договором между работниками и Университетом;
- Положением об оплате труда работников Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского;
- Положением о системе менеджмента качества Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского.

3. Термины и определения

Эффективный контракт – это дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы виды его трудовой деятельности, установлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности для поощрения за труд в виде назначения стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ.

Ключевые показатели эффективности (KPI) – это система оценивания эффективности отдельных видов трудовой деятельности преподавателя и их результатов в объеме баллов, рассчитанных с учетом трудозатрат на выполнение соответствующей работы, а также с учетом значимости показателей в различных отчетах о деятельности университета, рейтингах и мониторингах деятельности высших учебных заведений.

Минимальный набор баллов – обязательный объем трудовой деятельности по видам в баллах, соответствующий нормам годового рабочего времени ППС, работающим на ставку, где 1 балл равен 1 часу рабочего времени.

4. Общие положения

4.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с педагогическими работниками, относящимися к ППС, механизм контроля выполнения условий эффективного контракта, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждений за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в соответствии с перечнем ключевых показателей эффективности (KPI).

4.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на следующие должности профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой.

4.3. Эффективный контракт заключается с лицами, работающими в университете по основному месту работы (далее преподаватели), а также с лицами, работающими на должностях ППС на условиях внутреннего совместительства. Преподаватели, работающие в университете на условиях внешнего совместительства, могут претендовать на заключение эффективного контракта по настоящему Положению в случае избрания на должность по итогам конкурсной процедуры.

4.4. Настоящее Положение принимается на основании решения Ученого совета Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, утверждается ректором по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета.

4.5. Положение размещается на официальном сайте Калужского государственного университета им. К.Э.Циолковского.

5. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

5.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть указаны: виды трудовой деятельности, минимальный набор баллов для установления базового оклада и показатели

эффективности по таким видам деятельности работника в виде баллов, за выполнение которых назначаются стимулирующие выплаты, а также размер и условия их назначения при достижении ключевых показателей.

5.2. Показатели и значения ключевых показателей эффективности устанавливаются каждый год действия эффективного контракта, на период с 1 сентября по 30 июня.

В случае подписания эффективного контракта после 1 сентября с преподавателем, уже работающим в университете при оценке показателей эффективности учитываются результаты деятельности с 1 сентября по 30 июня.

В случае подписания эффективного контракта после 1 сентября с преподавателем, принимаемым на работу в университет в течение учебного года, минимальный набор баллов устанавливается за период с даты заключения контракта до 30 июня пропорционально времени работы в данном учебном году.

5.3. Для преподавателей, работающих на условиях срочного трудового договора, в календарном году, в котором истекает срок действия трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком действия трудового договора. Продление срока трудового договора не является основанием для продления эффективного контракта. После продления трудового договора с преподавателем заключается новый эффективный контракт.

5.4. В случае, когда срок действия эффективного контракта истекает раньше 30 июня, минимальный набор баллов исчисляется пропорционально периоду действия эффективного контракта в учебном году.

5.5. Преподавателю, работающему не на полной ставке, при заключении эффективного контракта, минимальный набор баллов устанавливается пропорционально занимаемой доле ставки.

5.6. Перевод преподавателя, заключившего эффективный контракт, на должность, не относящуюся к должностям, указанным в п. 4.2 Положения, является основанием для прекращения эффективного контракта.

5.7. В случае отсутствия преподавателя, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность), минимальный набор баллов не корректируется, кроме случаев длительного отсутствия (не менее двух месяцев). В случае длительного отсутствия (не менее двух месяцев) минимальный набор баллов может быть скорректирован пропорционально отработанному времени.

5.8. При изменении соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, минимальный набор баллов пересчитывается пропорционально ее изменению и сроку работы на доле ставки.

6. Показатели эффективности деятельности преподавателя

6.1. Преподаватель в соответствии с занимаемой должностью обязан в рамках установленного в трудовом договоре должностного оклада выполнить соответствующие минимальному набору баллов виды трудовой деятельности согласно Приказу о планировании учебных поручений и индивидуального плана работы преподавателя.

6.2. За достижения по ключевым показателям эффективности деятельности преподавателю (KPI), назначаются стимулирующие выплаты.

6.3. Достижение ключевых показателей эффективности деятельности преподавателя определяется посредством начисления баллов. Размеры начисления баллов по каждому показателю в части научно-исследовательской работы определяются в Приложении № 1 к настоящему Положению «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в научно-исследовательской работе». Достижения показателей эффективности деятельности преподавателя в части

организационно-методической, воспитательной и спортивной работы определяются в Приложении № 2 «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в организационно-методической, воспитательной и спортивной работе» настоящего Положения».

6.4. Начисленный на основании системы оценивания эффективности деятельности по ключевым показателям эффективности (KPI) общий объем баллов определяет размер назначаемой преподавателю стимулирующей выплаты.

7. Учет достижения показателей эффективного контракта

7.1. Итоговые показатели эффективности деятельности отражаются в Личном кабинете (далее – ЛК) и затем учитываются соответствующими подразделениями. Учет достижения ключевых показателей эффективности деятельности производится по блокам в соответствии с Приложением № 1 и Приложением № 2 к настоящему Положению.

К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ЛК.

7.2. Первичная отчетность, размещаемая в ЛК, проверяется и подтверждается заведующими кафедрами.

7.3. Обязанность своевременного предоставления для отражения в ЛК информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на преподавателя.

7.4. Департамент научных исследований и информатизации совместно с управлением образовательной политики, управлением культурно-воспитательной деятельности проводит проверку представляемых материалов по KPI и готовит материалы на комиссию по утверждению ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей.

7.5. Окончательное утверждение представляемой отчетности в рамках KPI, а также количество баллов, начисляемых преподавателям, производится решением комиссии по утверждению ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей. Решение комиссии оформляется протоколом.

7.6. Решение комиссии по утверждению ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей и количество баллов доводятся до преподавателей в электронном виде, через заведующих кафедрами.

7.7. Преподаватель в случае несогласия с учтенной информацией вправе обратиться в соответствующее подразделение с просьбой о проведении дополнительной проверки и учета информации.

7.8. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности подводятся в два этапа:

- первый этап за период с 01 февраля до 31 августа в срок до 25 сентября;
- второй этап за период с 01 сентября до 31 января в срок до 25 февраля.

Решением комиссии по утверждению ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей может быть установлен максимальный размер начисляемых баллов и максимальная сумма выплаты в соответствии с объемом сформированного фонда денежных средств, предусмотренных на указанные цели. По результатам подведения итогов на основании решения комиссии, формируется приказ на установление стимулирующих выплат.

8. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту

8.1. Основанием для установления стимулирующих выплат по эффективному контракту является выполнение ключевых показателей эффективности (KPI) по видам трудовой деятельности согласно Приложению № 1 и Приложению № 2 к Положению.

8.2. В случае достижения установленных эффективным контрактом ключевых показателей эффективности работнику назначается стимулирующая выплата, размер которой исчисляется по следующей формуле:

$$С=\sum Б * Цб,$$

где:

С – размер стимулирующей выплаты,

∑Б – сумма баллов, набранная преподавателем в рамках KPI в соответствии с пунктом 6.4. настоящего Положения;

Цб – цена одного балла.

8.3. Цена 1 балла определяется ежемесячно в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, в пределах объема фонда, предназначенного для назначения стимулирующей выплаты на основе ключевых показателей эффективности (KPI).

8.4. Порядок и сроки осуществления стимулирующих выплат устанавливаются приказом ректора на основании решения комиссии по утверждению ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей и производятся в дни выплаты заработной платы.

8.5. Преподавателю, уволившемуся до истечения срока соответствующего этапа, итоги по достижению ключевых показателей эффективности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

8.6. Преподавателю, получившему дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не производятся в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

8.7. Преподаватель обязан предоставлять достоверную информацию в личном кабинете (ЛК) о достижении ключевых показателей эффективности (KPI) преподавателей по видам трудовой деятельности.

Заведомо ложная, недостоверная информация, предоставленная преподавателем за соответствующий этап, к учету не принимается, стимулирующие выплаты за этот этап не назначаются.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение может быть дополнено и/или изменено в порядке, предусмотренном для его принятия (пункт 4.4 Положения).

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета на основании решения Ученого совета Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников КГУ им. К.Э. Циолковского

_____В.Н. Зиновьева

«16» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского

_____М.А. Казак

«16» февраля 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского

Принято на основании решения ученого совета Университета
протокол № 5
от «16» февраля 2023 г.

Калуга, 2023

На основании п. 9.1. Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского (далее – Положение), внести в Положение следующие изменения и дополнения:

1. Приложение № 1 к Положению «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в научно-исследовательской работе» изложить в следующей редакции, согласно Приложению.
2. Приложение № 2 к Положению «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в учебно-методической работе и молодежной политике» изложить в следующей редакции, согласно Приложению.
3. Настоящие изменения и дополнения в Положение вступают в силу в порядке, предусмотренном п. 4.4. Положения и являются его неотъемлемой частью.

Приложение:

- Приложение № 1 к Положению «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в научно-исследовательской работе».
- Приложение № 2 к Положению «Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в учебно-методической работе и молодежной политике».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников КГУ им. К.Э. Циолковского

_____ В.Н. Зиновьева
«30» мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского

_____ М.А. Казак
«30» мая 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского

Принято на основании решения ученого совета Университета протокол № 8
от «30» мая 2024 г.

Калуга, 2024

На основании п. 9.1 Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского (далее – Положение), внести в Положение следующие изменения:

1. Пункт 4.2 раздела 4 Положения изложить в следующей редакции:

«4.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на следующие должности профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, а также директор института в части, указанной в Приложении № 1 к Положению».

2. Настоящие изменения в Положение вступают в силу в порядке, предусмотренном п. 4.4 Положения.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников КГУ им. К.Э. Циолковского

_____ В.Н. Зиновьева

«___» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского

_____ М.А. Казак

«___» _____ 2026 г.

ДОПОЛНЕНИЕ В ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского

Принято на основании решения ученого совета Университета
протокол № 5
от «26» 02 2026 г.

Калуга, 2026

На основании п. 9.1 Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского (далее – Положение), внести в Положение следующее дополнение:

1. Раздела 8 Положения дополнить пунктом 8.8 следующего содержания:

«8.8. Стимулирующие выплаты осуществляются (рассчитываются) пропорционально отработанному времени».

2. Настоящие дополнения в Положение вступают в силу в порядке, предусмотренном п. 4.4 Положения.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников КГУ им. К.Э. Циолковского

_____ В.Н. Зиновьева

«27» 02 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор КГУ им. К.Э Циолковского

_____ М.А. Казак

«27» 02 2026 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского

Принято на основании решения ученого совета Университета
протокол № 5
от «26» февраля 2026 г.

Калуга, 2026

На основании п. 9.1 Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу КГУ им. К.Э. Циолковского (далее – Положение), внести в Положение следующее изменение:

1. Графу «Баллы» п/п № 10 Приложения №2 к Положению изложить в новой редакции:
   «150».
2. Настоящее изменение в Положение вступает в силу в порядке, предусмотренном п. 4.4 Положения.

Приложение №3

к Положению об эффективном контракте КГУ им. К.Э. Циолковского

"Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в в молодежной политике и воспитательной деятельности "

№п/п	НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	Баллы	Подтверждающие документы	Способ электронного подтверждения
1.	Организация федеральных мероприятий (под эгидой Минборнауки РФ, ведущих государственных акторов в сфере молодежной политики) воспитательной направленности на базе университета	60	Приказ о проведении мероприятия, согласованный с проректором по МП + отчет, подписанный директором института / Баллы делятся на всех организаторов	Скан документа
2.	Организация внеуниверситетских мероприятий воспитательной направленности	55	Приказ о проведении мероприятия + отчет, согласованный с советником по молодежной политике института, подписанный директором института и начальником Управления культурно-воспитательной деятельности / Баллы делятся на всех организаторов	Скан документа
3.	Организация университетских мероприятий воспитательной направленности	50	Приказ о проведении мероприятия + отчет, согласованный с советником по молодежной политике института, подписанный директором института и начальником Управления культурно-воспитательной деятельности / Баллы делятся на всех организаторов	Скан документа
4.	Организация институтских мероприятий воспитательной направленности	40	Распоряжение директора института + отчет, согласованный с советником по молодежной политике института, подписанный директором института/ Баллы делятся на всех организаторов	Скан документа
5.	Организация кафедральных мероприятий воспитательной направленности	30	Распоряжение директора института+ отчет, утвержденный заведующим кафедрой , согласованный с советником по молодежной политике института /Баллы делятся на всех организаторов	Скан документа

6.		Победа/призерство команды (студента) во внешних конкурсах воспитательной направленности под руководством преподавателя	35	Копия диплома + отчет, согласованный с советником по молодежной политике института, утвержденный начальником управления культурно-творческой деятельности/ начальником управления корпоративных и внешних коммуникаций (сфера медиа).	Скан документа
7.		Подготовка группы студентов для проведения и организации мероприятий в рамках профориентацинной деятельности института/ разработка и проведение мастер-классов, профориентационных экскурсий преподавателем (кроме Дней открытых дверей).	20	Распоряжение директора института +отчет, утвержденный начальником отдела предуниверситетского образования.	Скан документа
8.	Победа/призерство команды (студента) в спортивных соревнованиях под руководством преподавателя			Заявка, подписанная ректором или распоряжение директора института +копия диплома. Отчет, утвержденный руководителем спортивного клуба.	Скан документа
	8.1	в международных совернованиях	60		
	8.2	во всероссийских соревнованиях	50		
	8.3	в региональных соревнованиях	40		
	Получение студентом гранта воспитательной направленности под наставничеством преподавателя				

9.	9.1	на федеральном уровне	60	Заявка, подписанная ректором + отчет, утвержденный проректором по молодежной политике	Скан документа
	9.2	на региональном уровне	50		
	9.3	на городском уровне	40		
10.		Выполнение отдельных поручений руководства в сфере Молодежной политики и воспитательной деятельности	по усмотрению комисии KPI	Решение ректора на основании ходатальства директора института и проректора по молодежной политике	
ИТОГО					

Приложение №2

к Положению об эффективном контракте КГУ им. К.Э. Циолковского

"Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в учебно-методической работе "

№п/п	НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	Баллы	Подтверждающие документы	Способ электронного подтверждения
Учебно-методическая работа				
1	Работа в ФУМО (в том числе, работа в рабочей группе ФУМО)	50	Приказ о составе ФУМО и/или письмо-приглашение в состав рабочей группы	Скан документа
2	Уполномоченный по трудоустройству выпускников	70	Приказ об утверждении уполномоченных по трудоустройству	Скан документа
3	Уполномоченный по качеству по кафедрам.	70	Приказ об уполномоченном по качеству	Скан документа
4	Издание, переиздание учебных пособий и учебно-методических материалов для использования в образовательном процессе КГУ, в том числе и подготовка и выпуск электронного издания для использования в образовательном процессе (в соответствии с ГОСТ Р 7.0.83-2013 СИБИД)	50	Выписка из протокола заседания кафедры с указанием целевой группы студентов (направления подготовки и/или образовательной программы) и дисциплин УП , выходные данные с указанием присвоенного индекса ISBN университета. Баллы делятся на всех участников	Скан документов с выходными данными
5	Разработка учебников с грифами федеральных государственных органов	400	Приказ государственного органа, присваивающий право	Скан документа
6	Научно-методическое руководство ООП бакалавриата, специалитета, в том числе открытие новой образовательной программы, подготовка комплекта документов (в том числе, для прохождения лицензирования) при условии, что программа набрана	300	Приказ о руководстве ООП, размещение актуальной версии ООП на сайте	Указать название программ, без электронного подтверждения
7	Научно-методическое руководство ООП магистратуры, ординатуры в том числе открытие новой образовательной программы, подготовка комплекта документов (в том числе, для прохождения лицензирования) при условии, что программа набрана	150	Приказ о руководстве ООП, размещение актуальной версии ООП на сайте	Указать название программ, без электронного подтверждения

8	Научно-методическое руководство ООП аспирантуры в том числе открытие новой образовательной программы, подготовка комплекта документов (в том числе, для прохождения лицензирования) при условии, что программа набрана	60	Приказ о руководстве ООП, размещение актуальной версии ООП на сайте	Указать название программ, без электронного подтверждения
9	Прохождение процедуры профессионально-общественной аккредидации образовательной программы	150	Сертификат о профессонально-общественной аккредитации, распоряжение по Институту о составе рабочей группы или назначении ответственного. Баллы делятся на всех участников рабочей группы	Скан документов
10	Руководство ВКР в формате "Стартап как диплом" (при условии успешной защиты)	100	Приказ о темах ВКР, протокол ГЭК	Скан документов
11	Руководство проектом в рамках реализации модуля "Обучение служением"	30	Приказ о назначении ответственных за реализацию модуля "Обучение служением", паспорт проекта	Скан документов
12	Внедрение в образовательный процесс разработанного преподавателем / группой преподавателей собственного онлайн курса	80	Приказ об онлайн курсах. Баллы начисляются за семестр, в котом онлайн курс реализуется впервые.	Скан документа
13	Победа/призерство студента (команды) под руководством преподавателя в предметных олимпиадах и конкурсах:		Положение о предметном конкурсе/ предметной олимпиаде Приказ о направлении студентов для участия в предметном конкурсе/ предметной олимпиаде (с закреплением руководителя) Копия диплома (свидетельства, сертификата) победителя / призера	Ссылка на положение о конкурсе / олимпиаде Скан приказа Скан диплома / свидетельства / сертификата
	13.1 на региональном и вузовском уровне	20		
	13.2 на федеральном уровне (под эгидой Минобрнауки РФ, федеральных министерств, государственных корпораций)	30		
	13.3 на международном уровне	50		

14	Подготовка, проведение предметных олимпиад, конкурсов (учитывается не более 3-х организаторов):			Приказ о проведении предметных олимпиады / конкурса Положение об олимпиаде / конкурсе	Скан приказа Ссылка на положение о конкурсе / олимпиаде
	14.1	на региональном и вузовском уровне	10		
	14.2	на федеральном уровне (под эгидой Минобрнауки РФ, федеральных министерств, государственных корпораций)	30		
	14.3	на международном уровне	40		
15		Анкетирование "Преподаватель глазами студента")	20	Подтверждающие документы не требуются. Баллы назначаются при получении оценки от 7,5 до 10 из 10 возможных.	Подтверждающие документы не требуются
16		Оценка учебной и методической работы преподавателя директором Института	50	Служебная записка директора института на имя ректора, согласованная с проректором по образовательной политике. Баллы начисляются не более, чем 5 преподавателям от одного института за один семестр.	Скан служебной записки
17		Выполнение отдельных поручений руководства в сфере образовательной политики и учебной работы	по усмотрению комиссии KPI	Решение ректора на основании ходатайства директора института и проректра по образовательной политике	
ИТОГО					

Приложение №1

к Положению об эффективном контракте КГУ им. К.Э. Циолковского

"Ключевые показатели эффективности (KPI) оценивания трудовой деятельности преподавателя в части достижений в научно-исследовательской работе"

№ п/п		НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	Баллы	Подтверждающие документы	Способ подтверждения
1	Победа/призерство студента (команды) под руководством преподавателя в научных конкурсах:			Копия диплома (свидетельства, сертификата), приказ ректора, положение о конкурсе	Скан документа
	1.1	на региональном (под эгидой региональных органов власти)	20		
	1.2	на федеральном уровне (под эгидой Минобрнауки РФ, федеральных министерств, государственных корпораций)	30		
2	Работа в совете по НИРС университета:			Приказ ректора	Скан документа
	2.1	в качестве председателя	35		
	2.2	в качестве секретаря	10		
3	Работа в СНО института:			Распоряжение директора института об утверждении состава СНО; отчет о работе СНО за истекший период, подтвержденный директором; план работы на год, утвержденный директором; оценка работы от директора департамента научных исследований и информатизации	Скан документа
	3.1	в качестве координатора	25		
	3.2	в качестве научного куратора кафедры	15		
4		Руководство студенческим научно-исследовательским кружком	25	Копия распоряжения о создании научного кружка директора института, рабочая программа, утверждённая директором института, утверждённый список членов кружка, отчет о работе кружка за истекший период	Скан документа
5		Подача заявки на грант с участием университета	25	Копия заявки, скриншот страницы с указанием организации, создающей условия для реализации проекта	Скан документа
6		Средства, полученные по хоз. договорам из внебюджетных источников (за каждую 1 тыс. рублей, остающихся на счёте КГУ)	5	Выписка из бухгалтерии	Скан документа
7		Получение гранта РНФ, Правительства Российской Федерации, Президента Российской Федерации и других грантодателей, госзадание на НИР при условии заключения договора с университетом (за каждую 1 тыс. рублей, остающихся на счёте КГУ)	5	Выписка из бухгалтерии	Скан документа
8		Участие в НИР студентов и аспирантов КГУ им. К.Э. Циолковского (за 1 студента, получившего оплату за участие в НИР)	20	Копия трудового договора	Скан документа
9		Подготовка монографии/коллективной монографии (опубликованная монография в печатном или электронном виде, имеющая шифр ISBN) (с указанием доли каждого автора)	500 (баллы делятся на всех соавторов)	Монография (копия титульного листа, оглавления, копии листов с утверждением, рецензентами, учетными показателями и показателями объема)	Скан документа
10		Рецензирование монографий, научных статей, докладов и авторефератов	5	Копия рецензии, копия выходных данных рецензируемого материала (в которых должны быть указаны ФИО рецензентов)	Скан документа
11		Работа по изданию университетских журналов КГУ им. К.Э. Циолковского	Главный редактор - 50, член редколлегии - 10	По служебной записки главного редактора	Указание выходных данных
	Публикация статей в научных изданиях (на момент проверки результатов):				

12	12.1	в научных журналах, индексируемых в РИНЦ	в журналах с импакт-фактором РИНЦ > 0,3 – 40 б. в журналах с импакт-фактором РИНЦ 0,29 - 0,1 – 30 б. в журналах с импакт-фактором РИНЦ 0,09 - 0,02 – 20 б. (баллы делятся на всех соавторов, участвующих в KPI)	Скан титульной страницы журнала, скан страниц с содержанием, скан страниц со статьей	Скан документа
	12.2	в изданиях, включенных в перечень ВАК	Категория 1 – 150 б. Категория 2 – 120 б. Категория 3 - 100 б. (баллы делятся на всех соавторов, участвующих в KPI)	Скан страницы научно-электронной библиотеки с информацией, посвященной научному журналу, скан титульной страницы журнала, скан страниц с содержанием, скан страниц со статьей, ссылка на электронный ресурс	
	12.3	в изданиях, включенных в "Белый список" или международные реферативные базы данных научных публикаций (Web of Science, Scopus и/или Russian Science Citation Index (RSCI)	Уровень/квартиль 1 – 400 б. Уровень/квартиль 2 – 370 б. Уровень/квартиль 3 - 350 б. Уровень/квартиль 4 - 300 б. (баллы делятся на всех соавторов, участвующих в KPI)	Скан перечня журналов, входящих в международную базу данных, скан титульной страницы журнала, скан страниц с содержанием, скан страниц со статьей, ссылка на электронный ресурс	
13		Публикация статей в журналах "Вестник КГУ" (включая серии), и сборнике научных трудов Калужских университетских чтений КГУ им. К.Э. Циолковского	40 (баллы делятся на всех соавторов, участвующих в KPI)	Подтверждение не требуется	Указание выходных данных
14	Организация и проведение очных/онлайн научных конференций на базе университета (баллы делятся на всех организаторов)			Приказ ректора, программа (Количество баллов делится на всех указанных в приказе организаторов), наличие конференции в плане работы	Скан документа
	14.1	студенческих научных конференций (учитывается не более 3-х организаторов):	10		
	14.2	регионального уровня	80		
	14.3	всероссийского уровня	120		
	14.4	международного уровня (с участием не менее чем 3-х иностранных докладчиков)	180		
15	Подготовка сборника научных материалов (научных трудов) научной конференции (опубликованный сборник в печатном или электронном виде, имеющий шифр ISBN КГУ им. К.Э.Циолковского) (с указанием участия в качестве ответственного редактора, редактора, корректора, переводчика). При условии, что не было выделено специально гранта! // баллы делятся на участников редакционной коллегии)			Сборник (копия титульного листа, оглавления, копии листов с утверждением, рецензентами, учетными показателями и показателями объема)	Скан документа
	15.1	всероссийского уровня	100 (независимо от п.л.)		
	15.2	международного уровня	160 (независимо от п.л.)		
16		Государственная регистрация программ для ЭВМ	50	Подтверждающий документ	Скан документа
17		Регистрация патента	200	Копия свидетельства о регистрации патента	Скан документа
18	Научное руководство соискателями ученых степеней кандидатов наук из числа аспирантов и ППС университета				
	18.1	за каждого защитившегося в год, следующий за окончанием аспирантуры	500	Приказ Минобрнауки РФ о присвоении ученой степени	Скан документа
	18.2	за каждого защитившегося	300		
19	Оппонирование диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук			Приказ	Скан документа
	19.1	подготовка отзыва ведущей организации	25		
	19.2	кандидата наук	30		
	19.3	доктора наук	50		

20		Работа в качестве члена диссертационного совета КГУ или сторонней организации	25	Приказ Минобрнауки РФ	Скан документа
21		Успешная защита кандидатской диссертации	600	Приказ Минобрнауки РФ о присвоении ученой степени	Скан документа
22		Успешная защита докторской диссертации	800		Скан документа
23		Получение ученого звания "доцент"	100		Скан документа
24		Получение ученого звания "профессора"	200		Скан документа
25		Региональные профессиональные конкурсы, организованные Правительством, Губернатором, Министерством образования Калужской области и др. органами исполнительной власти и их подведомственными организациями	Участие - 40, Победа - 60	Приказ ректора, работа, поданная на конкурс, копия диплома, протокол и иные подтверждающие документы	Скан документа
26		Очные всероссийские профессиональные конкурсы, организованные Президентом РФ, Правительством РФ, Министерством образования РФ и их подведомственными организациями, гос. корпорациями	Участие - 60, Призерство - 100, Победа - 150	Приказ ректора, работа, поданная на конкурс и иные подтверждающие документы	Скан документа
27	Очное участие в конференциях				
	27.1	во всероссийских конференциях	доклад на секции - 50 доклад на пленарном заседании - 80 (учитывается одно выступление на конференции)	Приказ ректора, программа конференции и/или сертификат участника, и/или приглашение на конференцию	Скан документа
	27.2	в международных конференциях	доклад на секции - 50 доклад на пленарном заседании - 100 (учитывается одно выступление на конференции)		
	27.3	в зарубежных конференциях	доклад на секции - 100 доклад на пленарном заседании - 150 (учитывается одно выступление на конференции)		
28		Значение индекса Хирша (по Ядру РИНЦ)		Скриншот значения показателя с указанием ФИО автора или ссылка на показатель цитирования в БД РИНЦ	Скриншот значения показателя с указанием ФИО автора или ссылка на показатель цитирования в БД РИНЦ
		Показатель результативности:			
		1	150 б., каждый последующий + 50 б.		
29		Количество цитирований публикаций автора **за отчётный период** в базе данных "Белого списка", Web of Science / Scopus / RSCI (баллы начисляются один раз за год, в сентябрьском сборе)	100 (За каждое цитирование)	Скриншот значения показателя с указанием ФИО автора или ссылка на показатель цитирования в Scopus и / или WoS	Скриншот значения показателя с указанием ФИО автора или ссылка на показатель цитирования в Scopus и / или WoS
30		Отдельные поручения ректора		Служебная записка	