

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
первичной организации работников УдГУ  
Профсоюза работников народного образо-  
вания и науки Российской Федерации  
А.Е. Анисимов  
27.10.2015 года

УТВЕРЖДЕНО:

Решением Ученого совета УдГУ Протокол №  
9 от 27.10.2015 года  
Председатель Ученого совета УдГУ  
Ректор Г.В. Мерзлякова  
27.10.2015 года

## Положение

### **об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта**

*(с изменениями от 25.04.2017, протокол № 5; 27.06.2017, протокол № 7)*

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – УдГУ, Университет) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;
- Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет»;
- Коллективным договором ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – «Работники»),

а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.4.2. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Университета;

1.4.5. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности университета в целом, его структурных подразделений, преподавательского состава.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – 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, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты);

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников;

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника; определяется по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.5.7. Отчетный период – промежуток времени в пределах одного календарного года или двух смежных календарных годов, в течение которого учитываются результативность и качество деятельности работника в целях получения оценки эффективности деятельности. Отчетный период, если иное не установлено приказом ректора, согласованного с профкомом первичной профсоюзной организации работников, устанавливается:

а) для оценки результативности учебной работы профессорско-преподавательского состава с 01 сентября до 31 августа календарного года (один учебный год);

б) для оценки других видов работы с 01 января до 31 декабря календарного года.

Иные сроки отчетного периода могут устанавливаться приказом ректора, согласованного с профкомом первичной профсоюзной организации работников, не позднее трех месяцев до его начала.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) – директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель; индексы показателей – литера «П»; перечень показателей приведен в Приложении 3;

1.6.2. Показатели эффективности деятельности директора института; индексы показателей – литера «Д»; перечень показателей приведен в Приложении 4;

1.6.3. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой; индексы показателей – литера «К»; перечень показателей приведен в Приложении 5;

1.6.4. Показатели эффективности деятельности директора филиала; индексы показателей – литера «Ф»; перечень показателей приведен в Приложении 6;

1.6.5. Показатели эффективности деятельности проректора; индексы показателей – литеры «ПР»; перечень показателей приведен в Приложении 7;

1.6.6. Показатели эффективности деятельности научных работников; индексы показателей – литеры «Н»; перечень показателей приведен в Приложении 9.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников УдГУ перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может расширяться.

## **2. Оформление трудовых отношений**

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Университета, для которого замещаемая должность является основным местом работы в УдГУ или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в УдГУ и (или) при избрании по конкурсу на замещение должности (выборах на должность) лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение 2) заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. *(пункт исключен)*

2.3.2. *(пункт исключен)*

2.3.3. *(пункт исключен)*

2.3.4. *(пункт исключен)*

2.4. В случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора в связи с внедрением эффективного контракта условия действующего трудового договора с работником, кроме условия участия в системе эффективного контракта, сохраняются. Оценка эффективности деятельности работника в указанном случае не производится, стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника не назначаются.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

### **3. Реализация эффективного контракта**

Реализация эффективного контракта включает:

#### **3.1. Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).**

3.1.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.1.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.1.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами ректора. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

#### **3.2. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).**

3.2.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие подсистемы автоматизированной системы управления Университетом ИИАС (далее - ИИАС). Сроки предоставления сведений Работникам, кафедрами, институтами для расчета различных критериев рейтинга определены в Приложении 8.

3.2.2. Ответственность за ввод и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Университета в соответствии с курируемым направлением деятельности. Распределение ответственности за сбор и обработку информации приведено в Приложении 8.

3.2.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Центр информационного обеспечения Управления информационных технологий и телекоммуникаций.

3.2.4. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных о результативности своей деятельности средствами портала ИИАС. В целях достижения полноты сведений о результатах работы Работнику необходимо предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные.

3.2.5. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать

у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

### **3.3. Оценка эффективности деятельности Работника.**

3.3.1. Сбор и предварительная обработка представленных сведений административно-управленческими подразделениями и корректировки технологических режимов ИИАС должны быть завершены не позднее последнего дня отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.2. Подведение итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников должно быть завершено не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.3. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр, итоги оценки эффективности деятельности ведущих кафедрами подлежат рассмотрению на заседаниях ученых советов институтов, итоги оценки эффективности деятельности директоров институтов, директоров филиалов подлежат рассмотрению на заседании Ученого совета УдГУ. Указанные итоги подлежат рассмотрению в срок не позднее двух месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.4. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговому значению показателя. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (ППС и ведущий кафедрой, ППС и директор института), то оценки эффективности деятельности Работника выставляются отдельно по каждой группе.

3.3.5. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются автоматически средствами ИИАС и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

3.3.6. В целях рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом ректора УдГУ создается комиссия по оценке эффективности деятельности Работников УдГУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

### **3.4. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей.**

3.4.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления.

3.4.2. Ректор УдГУ совместно с ПБФУ и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.3. Ректор УдГУ в срок до 15 ноября либо не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

- нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;
- стоимость одного балла, выраженную в рублях.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.4. Стоимость одного балла, указанная в подпункте втором п. 3.4.3, рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников без учета оценок Работников, не достигших нормативного значения оценки эффективности.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты Работника, оценка эффективности деятельности которого достигла нормативного значения оценки эффективности, рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление

стимулирующих выплат производит ПБФУ с использованием программных средств ИИАС в срок не позднее двух месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.7. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «УдГУ» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются единовременно за отчетный период.

4.2. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен приказом ректора в порядке, определенном законодательством, в том числе в связи с наложением на Работника дисциплинарного взыскания.

4.3. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2015-2018 гг. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовые договоры с Работниками.

4.4. В течение переходного периода некоторые положения настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами ректора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

4.5. Настоящее Положение утверждается Ученым советом УдГУ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.



Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета (директором института)

Типовая форма

Приложение 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИРЕКТОРОМ ИНСТИТУТА

г. Ижевск

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Мерзляковой Г.В., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» (далее по тексту-УдГУ, Университет), и гражданин \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Гр. \_\_\_\_\_ принимается на работу в УдГУ в структурное подразделение \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ на должность \_\_\_\_\_, отнесенную к профессиональной квалификационной группе № \_\_\_\_\_, квалификационному уровню № \_\_\_\_\_ с долей ставки в размере \_\_\_\_\_

без срока испытания, со сроком испытания на \_\_\_\_\_ месяца)

С установлением соответствующего должностного оклада в размере (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) \_\_\_\_\_ (рублей) за счет средств \_\_\_\_\_,

персональный повышающий коэффициент в размере \_\_\_\_\_ либо должностной оклад (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) в размере \_\_\_\_\_ рублей (заполнить нужное) (за счет средств \_\_\_\_\_)

Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть)

2. Работа по данному трудовому договору является:

основным местом работы Работника; \_\_\_\_\_ местом работы по совместительству

(нужное подчеркнуть)

3. Настоящий трудовой договор заключен:

3. Настоящий трудовой договор заключен на определенный срок с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса РФ.

4. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_

5. Работник обязуется:

- выполнять обязанности по занимаемой должности с соблюдением требований, установленных действующим законодательством, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами УдГУ, настоящим трудовым договором;

- осуществлять руководство структурным(и) подразделением(ями) в соответствии с настоящим трудовым договором и должностной инструкцией;

- обеспечить рациональное распределение обязанностей между работниками, способствовать созданию нормального психологического климата в коллективе;

- давать распоряжения и указания подчиненным работникам по всем вопросам деятельности подразделения и осуществлять контроль за их выполнением;
- добросовестно и своевременно исполнять другие обязанности, предусмотренные должностной инструкцией;
- выполнять требования и условия настоящего трудового договора.
- соблюдать индивидуальный план работы;
- повышать свой профессиональный и общекультурный уровень;
- на высоком научно-педагогическом и методическом уровне проводить все виды занятий, выполнять научные исследования и осуществлять их практическую реализацию, осваивать новые обучающие технологии;
- обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса, воспитывать в студентах высокие нравственные качества, самостоятельность, творческую инициативу и профессиональную активность;
- вести научные исследования, обеспечивающие высокий уровень содержания образования, активно вовлекать в них студентов, аспирантов и докторантов;
- своевременно оповещать администрацию УдГУ о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий работу;
- принимать участие в подготовке программ и необходимых учебных и методических материалов;
- поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий;
- организовывать прием на направления подготовки (специальности) факультета / института по всем формам и уровням обучения с обеспечением плановых цифр приема;
- обеспечивать в руководимом структурном подразделении организацию образовательного процесса и постоянное совершенствование качества образования с учетом следующих основных принципов:
  - обеспечение минимальных издержек для Работодателя, в том числе за счет разработки оптимальных по структуре и содержанию учебных планов по направлениям подготовки (специальностям), реализуемых факультетом / институтом по всем формам и уровням обучения, а также формирования учебных групп, потоков обучающихся;
  - обеспечение требований потребителей образовательных услуг и работодателей по компетентностному портрету выпускника;
  - непрерывное совершенствование применяемых образовательных технологий;
  - непрерывное обновление в пределах выделяемых квот материально-технических, библиотечных, методических и иных ресурсов, необходимых для обеспечения образовательного процесса;
  - обеспечение повышения уровня освоения студентами образовательных программ и их успеваемости;
- принимать участие в собраниях преподавателей и в других формах учебно-методической деятельности.

6. Работник имеет трудовые права, установленные действующим законодательством, а также вправе:

- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- пользоваться оборудованием, лабораториями, источниками информации в порядке, установленном в УдГУ.

7. Работодатель обязуется:

- предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора;
- создать условия для выполнения обусловленных настоящим трудовым договором обязанностей;
- создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- своевременно выплачивать обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату;
- соблюдать законодательство о труде;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Для выполнения своих служебных обязанностей Работник может направляться в командировки с оплатой в соответствии с действующим законодательством, в том числе с правом на оплату командировочных расходов за счет внебюджетных средств Университета, выделенных для этих целей.

9. Для выполнения своих обязанностей Работнику устанавливается:

- нормированный (ненормированный) рабочий день (нужное подчеркнуть);
- \_\_\_\_\_-дневная рабочая неделя с выходными днями \_\_\_\_\_
- продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с приказом ректора «О режиме рабочего времени работников ФГБОУ ВПО «УдГУ». Начало рабочего дня \_\_\_\_\_, окончание рабочего дня \_\_\_\_\_, перерыв для отдыха и питания \_\_\_\_\_.

10. Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора

- выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных условиях труда - на основании действующего законодательства РФи результатов специальной оценки условий труда в размере \_\_\_\_\_

на срок \_\_\_\_\_

уральский коэффициент в размере 15 % от начисленной заработной платы

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами \_\_\_\_\_

надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями \_\_\_\_\_

доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в порядке, определяемом в соответствии с действующим в Университете Положением об оплате труда.

Работнику могут выплачиваться надбавки и доплаты, не предусмотренные настоящим трудовым договором, в соответствии с действующим в Университете Коллективным договором, Положением об оплате труда.

11. Работнику предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

12. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в УдГУ в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и в порядке, установленном Коллективным договором УдГУ, либо в любое время в течение года по соглашению сторон.

13. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих должностных обязанностей, причинения УдГУ материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14. Прекращение или расторжение настоящего трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

15. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены и дополнены только по соглашению сторон, оформленному в письменном виде.

16. В случае возникновения между сторонами спора, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

17. По вопросам, не предусмотренным настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством о труде.

Работник

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Паспорт: серия \_\_\_\_ № \_\_\_\_

Выдан: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Страх. Св-во: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

тел. \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

ФГБОУ ВПО «Удмуртский  
государственный университет»  
426034, г. Ижевск,  
ул. Университетская, 1

ИНН 1833010750

Подпись \_\_\_\_\_

м.п.

Согласовано:

Проректор (руководитель структурного подразделения)

Начальник ПБФУ \_\_\_\_\_  
Начальник СОТ \_\_\_\_\_

Начальник УКиДО \_\_\_\_\_

С Уставом УдГУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка УдГУ, Положением об оплате труда, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда УдГУ, действующим законодательством и локальными нормативными актами УдГУ в области защиты персональных данных, Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_\_ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение \_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Даю согласие на включение в общедоступные источники следующих персональных данных:

фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень, звание, служебный телефон, адрес электронной почты \_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Второй экземпляр договора получен на руки \_\_\_\_\_ (подпись)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Форма дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

Типовая форма

**СОГЛАШЕНИЕ  
о внесении изменений и дополнений в условия трудового договора**

г. Ижевск

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 год

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Г.В. Мерзляковой, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество работника)

\_\_\_\_\_ (должность, структурное подразделение)

с другой стороны (далее по тексту - Работник) подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при привлечении эффективного контракта", Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_\_ года

1. Дополнить текст Трудового договора следующим содержанием:

«Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть).»

2. Дополнить текст Трудового договора в части оплаты труда следующим содержанием:

«Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора.

3. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания.

4. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ года между УдГУ и Работником.

ПОДПИСИ СТОРОН

Ректор ФГБОУ ВПО «УдГУ»

Работник

Руководитель структурного подразделения:  
**ПБФУ**  
**УКиДО**

С Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_\_ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение \_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ год

Приложение 3 (в редакции от 25.04.2017, протокол № 5).

Показатели эффективности деятельности работников из числа ППС (директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель) для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка (баллов)	
	<b>Учебная работа</b>			
П-1	Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя по нормативным срокам обучения (бакалавриат, магистратура, специалитет) в соответствии с учебным поручением	а) до 50% вкл.	0	
		б) от 50% до 75% вкл.	2	
		в) от 75% до 90% вкл.	4	
		г) от 90% до 100%	6	
П-2	П-2.1. Количество отличных оценок выпускных квалификационных работ (нормативные сроки обучения: бакалавриат, магистратура, специалитет), выполненных под руководством преподавателя	количество оценок «отлично»	1 за каждую (не более 5 баллов)	
		П-2.2. Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ, выполненных под научным руководством (консультированием) преподавателя	а) на соискание ученой степени кандидата наук	10 000 руб. (за каждую; единовременная выплата)
			б) на соискание ученой степени доктора наук	15 000 руб. (за каждую; единовременная выплата)
	П-2.3. Полученные под руководством преподавателя обучающимися награды (1, 2, 3 места) в научных, творческих, спортивных мероприятиях международного и всероссийского уровня	а) награда на мероприятии всероссийского уровня	2 баллов за каждую награду обучающегося	
		б) награда на мероприятии международного уровня	5 баллов за каждую награду обучающегося	
	<b>Учебно-методическая работа</b>			
П-3	Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин и практик (очная форма обучения, нормативные сроки)	100% по состоянию на 01 октября	5	
П-4	Издание учебно-методических материалов, в том числе - электронных	а) учебники	За каждый*: $10 \times \frac{1}{n} \times k$	
		б) учебные пособия	$5 \times \frac{1}{n} \times k$	

		в) учебно-методические пособия	$3 \times \frac{1}{n} \times k$
		г) электронные учебно-методические комплексы дисциплины, переданные УдГУ, передача которых УдГУ оформлена договорными отношениями	до 20 000 руб. за каждый (единовременная выплата) в соответствии с Регламентом проектирования, согласования и внедрения в учебный
		* где n - количество соавторов соответствующего учебно-методического материала; коэффициент k равен 1,5 при наличии грифа УМО, в остальных случаях k равен 1.	
<b>Научная и публикационная активность</b>			
П-5	Количество изданных научных публикаций, информация о которых представлена в ИИАСи Учебно-научной библиотеке	а) монографии	За каждую* $30 \times \frac{1}{n}$
		б) публикации, индексируемые в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus (кроме материалов научных конференций)	$30 \times \frac{1}{n}$
		в) публикации в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$10 \times \frac{1}{n}$
		г) материалы научных конференций, индексируемые в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus	$5 \times \frac{1}{n}$
		д) публикации в других научных изданиях (в сборниках научных трудов, сборниках материалов конференций и др.)	$3 \times \frac{1}{n}$
		* где n - количество соавторов соответствующей публикации	
П-6	Объем средств, привлеченных на НИР	до 1 млн. руб. привлеченных средств	1 балл за каждые полные 100 тыс. руб.*
		от 1 млн. до 5 млн. руб. привлеченных средств	10 баллов плюс по 1 баллу за каждые полные 200 тыс. руб. от суммы, превышающей 1 млн. руб.*
		более 5 млн. рублей привлеченных средств	30 баллов*
		* для руководителя работы к указанной оценке применяется коэффициент 1,5	
<b>Повышение квалификации</b>			
П-7	Прохождение курсов повышения квалификации, международной стажировки	а) удостоверение о повышении квалификации	3 (только за одно)
		б) диплом о профессиональной переподготовке	7 (только за один)
		в) прохождение международной стажировки	3 (только за одну)

П-8	П-8.1. Присвоение ученого звания	а) профессор	25
		б) доцент	15
	П-8.2. Присвоение ученой степени	а) доктор наук	40 000 руб.*
		б) кандидат наук	20 000 руб.*
			* единовременная выплата
<b>Дополнительные показатели</b>			
П-9	Другие показатели	а) заявки, представленные на конкурсы финансируемых научных проектов	исполнитель- 2 руководитель - 4
		б) поданные заявки на получение патента, в которых патентообладателем заявляется УдГУ	2 за каждую
		в) полученные патенты, патентообладателем которых является УдГУ: (*где n - количество соавторов)	за каждый*
		в1) на изобретение	$20 \times \frac{1}{n}$
		в2) на промышленный образец	$10 \times \frac{1}{n}$
		в3) на полезную модель	$5 \times \frac{1}{n}$
		г) руководство иностранными аспирантами, докторантами	7 за каждого
д) работа в диссертационных советах (за каждый), информация о которой предоставлена	10 – председатель, ученый секретарь; 3 – член совета		



«Приложение 4 (в редакции от 27.06.2017, протокол № 7).

Показатели эффективности деятельности директоров институтов для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей деятельности</b>			
Д-1	Динамика и сохранность общего контингента обучающихся в течение учебного года (отношение численности обучающихся в конце учебного года к численности обучающихся в начале учебного года)	1,00 - 1,05	5
		1,06 - 1,10	6
		1,11 - 1,15	7
		1,16 и более	8
Д-2	Выполнение контрольных цифр приема	Не менее: Бюджет - 100%	5
Д-3	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	Не менее норматива, предусмотренного мониторингом эффективности вузов	6
Д-4	Наличие образовательных программ, соответствующих установленным требованиям, на официальном сайте университета (по состоянию на 01 сентября)	100%	10
Д-5	Заработная плата ППС (% к среднему показателю по экономике региона)	В соответствии с «дорожной картой»	6
<b>Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников института</b>			
Д-6	Доля выпускников нормативных сроков очной формы обучения, получивших диплом с отличием	По гуманитарным направлениям не менее 25%; по естественнонаучным и инженерным направлениям не менее 15%	5
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института</b>			
Д-7	Количество публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus, в расчете на одну ставку НПП	0,05 - 0,14	5
		0,15 - 0,24	10
		0,25 и более	15
Д-8	Количество статей в научных журналах, включенных в перечень ВАК, в расчете на одну ставку НПП	0,10 - 0,29	2
		0,30 - 0,49	3
		0,50 и более	5
Д-9	Количество публикаций в других научных изданиях (в сборниках научных	0,40 - 0,79	2
		0,80 - 1,19	3

	трудов, сборниках материалов конференций и др.), в расчете на одну ставку НППР	1,20 и более	5
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института</b>			
Д-10	Кадровое обеспечение образовательных программ в соответствии с ФГОС	100% в соответствии с ФГОС	5
Д-11	Обеспечение доли штатных работников ППС кафедр института в общей численности ППС кафедр института	Не менее 85%	5
Д-12	Число работников из числа ППС, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения	Не менее 2,87	5
Д-13	Доля ставок, занимаемых штатными НППР в возрасте до 35 лет	10,0% - 14,9%	10
		15,0% и более	15
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности</b>			
Д-14	Удельный вес численности иностранных граждан, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры, закрепленным за институтом, в % к приведенному контингенту студентов	Не менее 1%	5
<b>Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников</b>			
Д-15	Обеспечение показателя мониторинга по трудоустройству выпускников в целом по университету	Не менее 80%	5
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности института</b>			
Д-16	Объем НИОКР в расчете на одну ставку научно-педагогического работника, руб.	10000 - 25000 руб.	3
		25001 - 50000 руб.	6
		50001 - 100000 руб.	9
		100001 - 200000 руб.	12
		200001 руб. и более	15
<b>Иные показатели эффективности</b>			
Д-17	Количество выпускников программ ДПО продолжительностью не менее 72 часов по отношению к численности контингента студентов очной формы обучения	15,0% - 35,0%	10
		35,1% и более	20
Д-18	Удельный вес приведенного контингента обучающихся на проектно-ориентированных программах, предполагающих командное выполнение проектов полного жизненного цикла	5% и более	20
Д-19	Удельный вес приведенного контин-	15,0% - 25,0%	5

	гента аспирантов и магистрантов	25,1% и более	10
<b>Показатели для определения ежемесячных стимулирующих выплат</b>			
Д-20	Выполнение плана по доходам института от приносящей доход образовательной деятельности В конце года для подразделения устанавливается план по доходам. Годовой план разносится по кварталам исходя из сложившегося графика поступления средств. В начале квартала (года) подводятся итоги выполнения плана за истекший период (в начале года – за предыдущий год). Базовый процент и план для Института устанавливаются приказом Ректора.	94,9% и менее	Надбавка в следующем квартале не выплачивается
		95,0% - 105,0%	Среднемесячные доходы за истекший период * базовый процент для Института/100
		105,1% - 110,0%	Среднемесячный план за период * базовый процент/100 + сумма среднемесячного превышения плана*базовый процент*2/100
		110,1% и более	Среднемесячный план за период* базовый процент/100 + сумма среднемесячного превышения плана на 10% *базовый процент*2/100+ сумма среднемесячного превышения плана выше 10%* базовый процент*4/100
Д-21	Надбавка за контингент В конце квартала определяется численность приведенного контингента специалитета, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры подразделения. Ставка за единицу контингента определяется на год приказом Ректора единая для всех Институты.	Определяется количество образовательных программ подразделения (программ магистратуры, профилей бакалавриата, программ аспирантуры). Рассчитывается коэффициент, учитывающий количество программ (при их числе до 10 коэффициент берется равным 1; при численности от 11 до 20 – 1,1; при численности 21 и более – 1,2)	Надбавка директора, подлежащая выплате ежемесячно в течение следующего квартала, рассчитывается как произведение приведенного контингента на коэффициент количества программ на ставку за единицу контингента

«Приложение 5. (в редакции от 27.06.2017, протокол № 7).

**Показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами для включения в эффективный контракт**

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
	<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности</b>		
К-1	Обеспечение рабочими программами дисциплин и практик, фондами оценочных средств по дисциплинам, закрепленным за кафедрой (по состоянию на 01 октября)	Не менее 100%	5
	<b>Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников кафедры</b>		
К-2	Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры за учебный год	Не менее 70%	5
	<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников кафедры</b>		
К-3	Количество публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus, в расчете на одну ставку НПП	0,20 - 0,34	5
		0,35 - 0,49	10
		0,50 и более	15
К-4	Количество статей в научных журналах, включенных в перечень ВАК, в расчете на одну ставку НПП	0,30 - 0,49	2
		0,50 - 0,69	3
		0,70 - 0,89	4
		0,90 и более	5
К-5	Количество публикаций в других научных изданиях (в сборниках научных трудов, сборниках материалов конференций и др.), в расчете на одну ставку НПП	2,0 и более	5
К-6	Количество изданных преподавателями кафедры учебников и учебных пособий (в том числе электронных) в расчете на одну ставку НПП	0,25 и более	5
	<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры</b>		
К-7	Число НПП, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения	Не менее 2,87	6
К-8	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре	Не менее 60%	5
К-9	Обеспечение доли работников ППС кафедры без совместителей и рабо-	Не менее 85%	5

	тающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедры		
К-10	Доля штатных НПР в возрасте до 35 лет	От 10,0% до 15,0%	5
		15,1% и более	10
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры</b>			
К-11	Объем НИОКР в расчете на одну ставку НПР	10000 - 50000 руб.	3
		50001 - 120000 руб.	6
		120001 - 240000 руб.	9
		240001 - 500000 руб.	12
		500001 руб. и более	15

Показатели эффективности деятельности **директоров филиалов** для включения в эффективный контракт

Показатели эффективности деятельности **проректоров** для включения в эффективный контракт

**Распределение ответственности  
за ввод и первичную обработку сведений в ИИАС  
о результативности деятельности Работников**

№ п/п	Вид сведений	Ответственное структурное подразделение	Источник данных и порядок ввода и обработки	Срок
1.	Сведения о публикационной активности	<p>Научная библиотека имени В.А. Журавлева,</p> <p>Управление развитием научной и инновационной деятельностью (УРНИД)</p>	<p>Данные обрабатываются и вводятся в подсистему «ИИАС – Учебные издания; Научные издания» Научной библиотекой УдГУ (далее – НБ). В течение отчетного периода печатную или электронную копию издания предоставляет в отдел комплектования НБ. Для рейтинга учитываются только публикации, обработанные как монографии (за исключением сборников научных трудов и т.п.), статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, учебники, учебные и учебно-методические пособия при их наличии в НБ УдГУ.</p> <p>Информация о рецензируемых журналах, индексируемых в РИНЦ, Web of Science или Scopus вводится в ИИАС УРНИД, зав. сектором научно-исследовательской работы студентов Центра научно-технической информации (далее – сектор НИРС ЦНТИ).</p>	не позднее последнего дня отчетного периода
2.	Сведения о поданных и поддержанных грантовых заявках и выигранных грантах	УРНИД	На основании данных, представленных институтами /факультетами, НПРв сектор грантов и программ, а также в Управление международного сотрудничества и связей с общественностью (далее – УМСИСО) на основании данных, представленных институтами/факультетами. Учету подлежат заявки, поданные как от УдГУ, так и от других организаций	не позднее последнего дня отчетного периода
3.	Сведения о заявках на получение патентов и полученных	УРНИД	На основании данных сектора охраны интеллектуальной собственности (СОИС).	не позднее последнего дня отчетного периода



	патентах			
4.	Сведения о повышении квалификации	Управление кадрового и документационного обеспечения (УКиДО)	на основании представленных НПР копий удостоверений о повышении квалификации и / или дипломов о профессиональной переподготовке	не позднее последнего дня отчетного периода
5.	Сведения об участии в конференциях	УРНИД, сектор НИРС ЦНТИ	вводятся в подсистему «ИИАС– Научные конференции и совещания» УРНИД, сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных НПР копий сертификатов, дипломов участника, программ или материалов конференций.	не позднее последнего дня отчетного периода
6.	Сведения об объеме средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты	ПБФУ (УМСиСО)	вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» Планово-бюджетным финансовым управлением (далее – ПБФУ) и УМСиСО.	не позднее последнего дня отчетного периода
7.	Сведения о входящей и исходящей академической мобильности обучающихся	УМСиСО УКиДО	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры; Контингент студентов»автоматически из приказов, которые формируют УМСиСО и УКиДО.	не позднее последнего дня отчетного периода
8.	Сведения о присвоении	УКиДО	Вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» УКиДО на основании документов, выданных Высшей Аттестационной Комиссией МОиН РФ.	не позднее последнего

	ученого звания доцента или профессора			дня отчетного периода
9.	Сведения о защищенных кандидатских и докторских диссертациях	ОПАНК	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» Отделом подготовки и аттестации научных кадров (ОПАНК) на основании копий двух первых страниц автореферата, представленных НПР.	не позднее последнего дня отчетного периода
10.	Сведения о наградах, полученных обучающимися на научных мероприятиях	УРНИД	Вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» зав. сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных заместителями директоров по научной работе институтов сканов и копий наградных документов, протоколов комиссий.	не позднее последнего дня отчетного периода
11.	Сведения о внутренней мобильности НПР, магистрантов и аспирантов	Зам. деканов институтов	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» автоматически из приказов, которые формируют факультеты / институты.	не позднее последнего дня отчетного периода
12.	Сведения об исполнительской дисциплине директоров, зав. кафедрами в части	УМУ	вводятся в подсистему «ИИАС–Контроль исполнительской дисциплины»	не позднее последнего дня отчетного периода

	планирования и организации учебного процесса			
--	--	--	--	--

Приложение 9.

Показатели эффективности деятельности работников из числа Научных работников (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник) для включения в эффективный контракт

<b>Научная и публикационная активность</b>			
Н-1	Количество изданных научных публикаций, информация о которых представлена в ИИАС и Учебно-научной библиотеке	а) монографии	За каждую* $30 \times \frac{1}{n}$
		б) публикации, индексируемые в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus (кроме материалов научных конференций)	$30 \times \frac{1}{n}$
		в) публикации в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$10 \times \frac{1}{n}$
		г) материалы научных конференций, индексируемые в базах данных WebofScienceCoreCollection или Scopus	$5 \times \frac{1}{n}$
		д) публикации в других научных изданиях (в сборниках научных трудов, сборниках материалов конференций и др.)	$3 \times \frac{1}{n}$
		* где n - количество соавторов соответствующей публикации	
Н-2	Объем средств, привлеченных на НИР	до 1 млн. руб. привлеченных средств	1 балл за каждые полные 100 тыс. руб.*
		от 1 млн. до 5 млн. руб. привлеченных средств	10 баллов плюс по 1 баллу за каждые полные 200 тыс. руб. от суммы, превышающей 1 млн. руб.*
		более 5 млн. рублей привлеченных средств	30 баллов*
		* для руководителя работы к указанной оценке применяется коэффициент 1,5	
<b>Повышение квалификации</b>			
Н-3	Прохождение курсов повышения квалификации, международной стажировки	а) удостоверение о повышении квалификации	3 (только за одно)
		б) диплом о профессиональной переподготовке	7 (только за один)
		в) прохождение международной стажировки	3 (только за одну)
Н-4	П-8.1. Присвоение ученого звания	а) профессор	25
		б) доцент	15
	П-8.2. Присвоение ученой степени	а) доктор наук	40 000 руб.*
		б) кандидат наук	20 000 руб.*
* единовременная выплата			
<b>Дополнительные показатели</b>			

Н-5	Другие показатели	а) заявки, представленные на конкурсы финансируемых научных проектов	исполнитель- 2 руководитель - 4
		б) поданные заявки на получение патента, в которых патентообладателем заявляется УдГУ	2 за каждую
		в) полученные патенты, патентообладателем которых является УдГУ: (*где n - количество соавторов)	за каждый*
		в1) на изобретение	$20 \times \frac{1}{n}$
		в2) на промышленный образец	$10 \times \frac{1}{n}$
		в3) на полезную модель	$5 \times \frac{1}{n}$
		г) руководство иностранными аспирантами, докторантами	7 за каждого
д) работа в диссертационных советах (за каждый), информация о которой предоставлена	10 – председатель, ученый секретарь; 3 – член совета		