

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
**«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»**

459/03

ПРИКАЗ

25.05.2021

Екатеринбург

О введении Положения
об эффективном контракте
высших достижений

В целях мотивации работников УрФУ на выполнение показателей результативности, направленных на проведение прорывных научных исследований; разработку и внедрение новых образовательных программ и технологий обучения, а также внедрение и распространение результатов интеллектуальной деятельности, способствующих ускорению решения Университетом ключевых стратегических задач развития

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести с 25.05.2021г. Положение об эффективном контракте высших достижений педагогических и научных работников (далее – ЭКВД).
2. Проректору по информационным технологиям Полтавцу А.В., в срок до 07.06.2021, организовать доработку в сервисе подачи заявок формы заявки на заключение ЭКВД с учетом трех видов (треков) эффективного контракта высших достижений.
3. Работникам институтов, ответственным за формирование заявок на заключение ЭКВД, в срок до 10.06.2021 направить заявки в адрес Управления персонала через сервис подачи заявок.
4. Начальнику Управления персонала Меньшиковой А.Л. обеспечить до 30.06.2021 подготовку дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, указанными в поступивших заявках.
5. Считать с 25.05.2021г. утратившим силу приказ от 14.12.2015 № 942/03 «О введении в действие Положения об эффективном контракте с работниками УрФУ».
6. Контроль исполнения приказа возложить на первого проректора Бугрова Д.В.

Ректор



В.А.Кокшаров

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

СОГЛАСОВАНО


Председатель профкома
работников УрФУ

 В.Н. Давыдов

«__» _____ 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

ректор УрФУ

 В.А. Кокшаров

2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте высших достижений педагогических и научных работников УрФУ

Екатеринбург
2021

Содержание

1.	Общие положения	5
2.	Основные понятия (гlossарий)	7
3.	Заключение эффективного контракта высших достижений	8
4.	Виды и показатели эффективного контракта высших достижений	9
5.	Учет выполнения показателей эффективного контракта	10
6.	Условия выплаты и размер вознаграждения за выполнение эффективного контракта высших достижений	11
7.	Центры ответственности	12
8.	Личные кабинеты сотрудников	13

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.	Дополнительное соглашение к трудовому договору по выполнению эффективного контракта высших достижений	14
Приложение 2.	Показатели эффективных контрактов высших достижений	16
Приложение 3.	Число баллов, начисляемых каждому автору в зависимости от статуса научного издания	20

Сокращения:

ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», УрФУ, Университет	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
ЭКВД	Эффективный контракт высших достижений
ЛКС	Личный кабинет сотрудника
НПР	Научно-педагогические работники
РОП	Руководитель образовательной программы
ВО	Высшее образование
НИРС	Научно-исследовательская работа студентов
НТК	Независимый тестовый контроль
ВКР	Выпускная квалификационная работа
НИР	Научно-исследовательская работа
ОКР	Опытно-конструкторская работа
УГИ	Уральский гуманитарный институт
ИнЭУ	Институт экономики и управления
ИФКСиМП	Институт физкультуры, спорта и молодежной политики
ИЛ	Исследовательская лаборатория
НИЛ	Научно-исследовательская лаборатория

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте высших достижений педагогических и научных работников УрФУ (далее-Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта высших достижений, механизм контроля выполнения его условий, перечень показателей оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности педагогических и научных работников, методы оценки результатов выполнения этих показателей, а также способ расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом высших достижений (далее – ЭКВД).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 05.08.2008 года № 583;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020–2022
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» от 02.09.2015г. №937
- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, в том числе актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;

- Уставом ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»;
- Коллективным договором между администрацией и работниками ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» на 2021-2024гг.;
- Программами развития УрФУ.

Кроме того, в Положении использованы принципы разработки эффективных контрактов, заложенные в Распоряжениях Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда».

1.3. Эффективный контракт высших достижений предполагает вознаграждение работников в зависимости от их результатов по конкретным показателям и является элементом общей системы стимулирования педагогических и научных работников (далее – НПР), применяемой в УрФУ для мотивации результативности деятельности основного персонала.

1.4. Особенности взаимодействия разных систем стимулирования работников, действующих в Университете, устанавливаются настоящим Положением.

1.5. Критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности НПР сформулированы в виде показателей, по результатам выполнения которых и числу набранных Работником баллов, определяется коэффициент его эффективности в целях ЭКВД.

1.6. Заключение эффективного контракта высших достижений предполагает принятие Работником обязательств по выполнению показателей результативности, направленных на проведение прорывных научных исследований; разработку и внедрение новых образовательных программ и технологий обучения, а также внедрение и распространение результатов интеллектуальной деятельности, способствующих ускорению решения Университетом ключевых стратегических задач развития.

1.7. Невыполнение работником заключенного эффективного контракта не несет никаких дисциплинарных и административных последствий (взысканий).

1.8. Основная задача введения эффективного контракта высших достижений заключается в мотивации работников на выполнение узкого перечня актуальных показателей, которые определены в текущем году в качестве приоритетных.

1.9. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора по согласованию с представительным органом работников Университета.

2. Основные понятия (гlossарий)

Эффективный контракт высших достижений – дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором содержится перечень показателей, выполнение которых в течение конкретного календарного года принимает на себя заключивший его Работник, а также условия и способ вознаграждения Работника за успешное выполнение этих показателей.

Педагогические работники – работники из числа профессорско-преподавательского состава УрФУ, педагоги среднего профессионального образования, педагогические работники, реализующие программы общего и дополнительного образования, преподаватели Военно-учебного центра.

Научные работники – работники, занимающие должности, подлежащие замещению по конкурсу в соответствии с приказом Минобрнауки России «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» от 02.09.2015г. № 937.

Коэффициент эффективности – один из трех уровней выполнения эффективного контракта высших достижений, каждому из которых соответствует определенное число набранных за выполнение показателей ЭКВД баллов.

Пороговое число баллов – минимальное число набранных за выполнение показателей ЭКВД баллов, необходимое для выполнения эффективного контракта высших достижений, соответствующее коэффициенту эффективности одного из трех уровней, при котором контракт считается выполненным.

Центры ответственности за достоверность показателей – структурные подразделения Университета, собирающие, проверяющие, подтверждающие, учитывающие и хранящие информацию о деятельности вуза и его работников по направлениям деятельности, связанным с показателями эффективности его деятельности.

3. Заключение эффективного контракта высших достижений.

3.1. Эффективный контракт высших достижений заключается в форме дополнительного соглашения к трудовому договору НПР (Приложение 1), является отдельным самостоятельным документом и действует одновременно с основным эффективным контрактом (далее – основной ЭК).

3.2. Заключение эффективного контракта высших достижений является добровольным решением Работника.

3.3. В случае продления трудового договора в течение года, дополнительное соглашение по выполнению ЭКВД пролонгируется без изменения срока его окончания.

3.4. Эффективный контракт высших достижений, как правило, заключается на календарный год, с 01 января по 31 декабря, но не позднее срока окончания трудового договора.

В случае приема на работу позднее 01 января, контракт с новым Работником может быть подписан с даты приема, но не позже 01 сентября.

С Работником, принятым на работу после 01 сентября, ЭКВД на текущий год не заключается.

3.5. Эффективный контракт высших достижений могут заключать педагогические и научные Работники, которые занимают эти должности по основному месту работы или по внутреннему совместительству.

3.6. С НПР, являющимися внешними совместителями, эффективные контракты высших достижений не заключаются.

3.7. Работник, для которого должность из числа НПР является основной (даже при наличии внутреннего совместительства по научно-педагогическим должностям), заключает дополнительное соглашение по выполнению ЭКВД к трудовому договору по должности, которая является основным местом работы.

3.8. Работник, для которого должность из числа НПР не является основным местом работы, заключает дополнительное соглашение к трудовому договору

по должности НПР. В случае, если такой работник имеет совместительство по нескольким должностям НПР, он может заключить дополнительное соглашение к трудовому договору по любой из должностей по своему выбору.

4. Виды и показатели эффективного контракта высших достижений

4.1. Эффективный контракт высших достижений имеет три вида (трека): образовательный, инновационный и научно-исследовательский.

4.2. Для каждого из треков ЭКВД предусмотрены свои показатели (приложения 2).

4.3. Перечень показателей ЭКВД состоит из минимального числа индикаторов, характеризующих основной современный вектор развития вуза и оказывающих решающее воздействие на обеспечение его ускоренной эволюции.

4.4. Результаты по ЭКВД и основному ЭК подводятся отдельно. При этом дублирующие показатели могут быть одновременно учтены в качестве выполнения сразу в двух этих контрактах (например, привлеченные объемы НИОКР, создание онлайн-курсов, заключение лицензионного договора и т.д.).

4.5. Работник, отвечающий требованиям п.3.5., может выбрать и заключить любой из видов эффективного контракта, независимо от должности, которую он занимает.

4.6. Как правило, Работник может заключить только один из трех видов эффективного контракта высших достижений. Перезаключение ЭКВД в течение года, с целью заменить его вид, не допускается.

4.7. В виде исключения, дополнительно к образовательному или научному эффективным контрактам, Работник может заключать инновационный ЭКВД.

При выполнении хотя бы одного из двух заключенных ЭКВД, работнику по выполненному контракту устанавливается коэффициент эффективности, в соответствии с числом набранных по нему баллов.

В случае выполнения одновременно двух контрактов работнику учитывается наибольший из достигнутых по каждому из контрактов коэффициент. Баллы и коэффициенты по двум ЭКВД не суммируются.

4.8. При изменении Работником в течение календарного года должности, повлекшей смену категории персонала в рамках должностей НПР, продолжает действовать заключенный им ранее ЭКВД.

4.9. При переходе в течение календарного года Работника на должность, не относящуюся к НПР, эффективный контракт высших достижений аннулируется.

5. Учет выполнения показателей эффективного контракта высших достижений

5.1. Для выполнения эффективного контракта высших достижений необходимо набрать определенное пороговое число баллов.

5.2. Пороговое число баллов, необходимое для выполнения эффективного контракта высших достижений, одинаково для всех должностей НПР.

5.3. Пороговое число баллов не зависит от занимаемой работником доли ставки, и не корректируется в сторону снижения пропорционально этой доле.

5.4. Пороговое число баллов не зависит от дат заключения и начала действия эффективного контракта, и не корректируется в сторону снижения пропорционально периоду его действия.

5.5. Общее число набранных работником баллов определяется суммированием баллов, полученных по каждому показателю, которые, в свою очередь, рассчитываются перемножением числа единиц измерения (учетной единицы) выполненного показателя на число баллов, установленных за каждую единицу измерения соответствующего показателя.

5.6. Баллы назначаются при выполнении показателя в размере не менее учетной единицы этого показателя при обязательном выполнении дополнительных условий, указанных вместе с единицей измерения.

При выполнении показателя в размере меньшем учетной единицы и/или несоблюдении дополнительных условий баллы не пересчитываются пропорционально доле выполнения и не засчитываются работнику.

5.7. По контрактам всех видов ЭКВД определены три уровня их выполнения, которые измеряются коэффициентом эффективности.

Коэффициент эффективности, в зависимости от числа набранных баллов, имеет три значения: 1,1; 1,2; 1,3:

Коэффициент эффективности -коэффициент выполнения ЭКВД	Число баллов, необходимое для выполнения ЭКВД и получения соответствующего коэффициента эффективности
1,1	100 – 199 баллов
1,2	200 – 399 баллов
1,3	400 и более баллов

6. Условия выплаты и размер вознаграждения за выполнение эффективного контракта высших достижений

6.1. Эффективный контракт считается выполненным, если работник набрал количество баллов, равное или превышающее значение установленного минимального порогового числа баллов.

6.2. Результаты выполнения эффективного контракта высших достижений учитываются по контрактам работников, которые имеют на 31 декабря действующие ЭКВД и занимают на эту дату должности НПР, соответствующие п.3.6.

Достижения работников, занимающих на 31 декабря должности, не относящиеся к НПР, в целях выполнения эффективных контрактов высших достижений не учитываются.

6.3. За выполнение эффективного контракта работнику, в зависимости от достигнутого коэффициента эффективности, выплачивается разовая стимулирующая выплата в следующем размере:

Коэффициент эффективности	Размер разовой стимулирующей выплаты за выполнение ЭКВД, соответствующий достигнутому коэффициенту эффективности
1,1	1,0 оклад профессора, д.н., ПКГ 5.4.4.2., в размере, действующем на дату выплаты
1,2	1,5 оклада профессора, д.н., ПКГ 5.4.4.2., в размере, действующем на дату выплаты
1,3	2,0 оклада профессора, д.н., ПКГ 5.4.4.2., в размере, действующем на дату выплаты

6.4. В случае, если работник, одновременно с ЭКВД выполнил основной эффективный контракт, размер надбавки установленный за выполнение основного эффективного контракта увеличивается на весь период выплаты надбавки (12 месяцев) на коэффициент эффективности, полученный при выполнении ЭКВД.

7. Центры ответственности

7.1. Сбор, накопление, систематизацию, проверку и учет информации о выполнении работниками из числа НПР показателей ЭКВД обеспечивают Центры ответственности по учету и верификации выполнения показателей (далее – Центры ответственности).

7.2. Центрами ответственности назначаются подразделения, которые обладают информацией по соответствующим показателям эффективного контракта высших достижений, а также имеют ресурсы для ее получения и обновления.

7.3. В каждом Центре ответственности определяется конкретный сотрудник-модератор показателей, который взаимодействует с работниками, заключившими ЭКВД, и администраторами сервиса ЭКВД (работники ПФУ), а также отвечает за достоверность учтенных показателей.

7.4. Каждый из Центров ответственности занимается актуализацией и подтверждением достоверности определенной группы показателей. Закрепление показателей за ЦО в приложении 2.

7.5. Для актуализации и верификации показателей ЭКВД привлечено девять Центров ответственности:

1. Управление образовательных программ
2. Центр развития инженерного образования
3. Центр независимой оценки результатов обучения
4. Центр развития онлайн-обучения
5. Центр интеллектуальной собственности
6. Управление инновационной деятельности
7. Отдел научно-технической информации и сопровождения стратегических проектов
8. Управление мониторинга научных исследований, оборудования и конкурсов
9. Управление персонала

7.6. По мере диверсификации показателей ЭКВД, список Центров ответственности может быть расширен.

7.7. Центры ответственности на протяжении календарного года накапливают информацию по достижениям НПР, учитываемым в системе ЭКВД, и по мере ее появления, производят выгрузку в Личные кабинеты работников через сервис «Эффективный контракт».

7.8. По окончании календарного года Центрами ответственности производится итоговая контрольная выгрузка выявленных показателей по каждому работнику из числа научного и педагогического состава, позволяющая определить степень выполнения работниками критериев эффективного контракта высших достижений.

7.9. Вся информация по выполнению показателей ЭКВД заносится в сервис «Эффективный контракт» и Личные кабинеты Центрами ответственности. Работники, заключившие эффективные контракты, в загрузке показателей в сервис и Личные кабинеты не участвуют.

7.9. Центры ответственности (модераторы показателей) обязаны в течение всего текущего календарного года отвечать на вопросы работников, задаваемые, в том числе через Личные кабинеты, с целью уточнения информации по отражению своих достижений.

8. Личные кабинеты сотрудников

8.1. Работник, заключивший ЭКВД, может осуществлять контроль за отражением своих достижений через Личный кабинет сотрудника (ЛКС).

8.2. Информация, отраженная в Личных кабинетах сотрудников, защищена и не доступна остальным участникам системы ЭКВД.

8.3. Работники имеют непрерывный доступ к информации в Личных кабинетах и могут дистанционно, в течение текущего календарного года, задавать вопросы по неточностям, возникающим при отражении их достижений.

8.4. Доступ в Личные кабинеты сотрудников, с целью внесения изменений, дополнений и уточнений по показателям, закрывается во второй половине января года, следующего за годом, по которому осуществляется подведение итогов деятельности НПП. Конкретная дата закрытия доступа определяется приказом ректора.

8.5. В случае возникновения противоречий между Работником и Центрами ответственности по вопросам учета выполнения показателей ЭКВД, Работник, с целью разрешения спорного вопроса, может обратиться в письменной форме в Рабочую группу по совершенствованию системы эффективного контракта и системы стимулирования НПП или в Комиссию по разработке и внедрению эффективного контракта.

**Дополнительное соглашение
о выполнении эффективного контракта высших достижений
к трудовому договору № _____ от «___» _____ года**

г. Екатеринбург _____ «___» _____ 20__
г. _____

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице

_____,
(должность, фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____
и _____
(Устава УрФУ, доверенности ректора)
гражданин(ка) _____ РФ

(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем «Работник»,

заключили настоящее дополнительное соглашение о выполнении эффективного контракта высших достижений к трудовому договору № _____ от «___» _____ года (далее — трудовой договор и дополнительное соглашение соответственно) о нижеследующем:

1. Настоящим дополнительным соглашением Работник принимает на себя обязательства по выполнению в период с 1 января 20__ года (или иная дата, если заключен в течение отчетного года) по 31 декабря 20__ года в соответствии с Положением об эффективном контракте высших достижений педагогических и научных работников УрФУ от ____ 2021 года (далее также Положение) показателей эффективного контракта высших достижений одного из следующих видов (нужное отметить):

- образовательный;
- инновационный;
- научно-исследовательский.

Показатели эффективного контракта, соответствующие выбранному в настоящем пункте виду эффективного контракта, единица измерения достигнутых показателей и их балльная стоимость устанавливаются приложением 2 к Положению.

2. За выполнение показателей эффективного контракта высших достижений, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего дополнительного соглашения, Работнику в соответствии с разделами 5 и 6 Положения единовременно в срок до 01 марта 20__ года производится стимулирующая выплата.

Условиями получения данной стимулирующей выплаты являются выполнение показателей эффективного контракта высших достижений выбранного в пункте 1 настоящего дополнительного соглашения вида путем набора баллов не ниже уровня порогового числа баллов, определенного в таблице пункта 5.6. Положения, а также продолжение действия настоящего дополнительного соглашения на 31 декабря 20__ года.

3. Размер выплачиваемой за выполнение эффективного контракта высших достижений стимулирующей выплаты определяется пунктом 6.3. Положения на основании рассчитанного за указанный в пункте 1 настоящего дополнительного соглашения период коэффициента эффективности.

Коэффициент эффективности определяется в соответствии с Положением в зависимости от числа набранных баллов, рассчитанных путем суммирования баллов, полученных по каждому показателю эффективного контракта высших достижений.

Выполнение эффективного контракта высших достижений одновременно с выполнением основного эффективного контракта, заключенного Работником, в соответствии с пунктом 6.4. Положения является основанием применения определенного в рамках настоящего дополнительного соглашения коэффициента эффективности для увеличения надбавки за выполнение основного эффективного контракта на весь период ее выплаты (12 месяцев).

4. При заключении в соответствии с пунктом 4.7. Положения наряду с настоящим дополнительным соглашением в том же периоде эффективного контракта высших достижений иного из предусмотренных в пункте 1 настоящего дополнительного соглашения вида, и их выполнении на уровне не ниже величины порогового числа баллов стимулирующая выплата производится по одному эффективному контракту высших достижений, по которому достигнут более высокий коэффициент эффективности. При равенстве коэффициента эффективности по разным видам эффективного контракта высших достижений выбор эффективного контракта, по которому будет производиться стимулирующая выплата, определяет Работодатель.

5. Перед подписанием настоящего дополнительного соглашения Работник ознакомлен с Положением об эффективном контракте высших достижений педагогических и научных работников УрФУ от _____.2021 года:

_____ Дата	_____ Подпись	_____ Расшифровка
---------------	------------------	----------------------

6. Настоящее дополнительное соглашение подлежит досрочному расторжению по соглашению сторон, оформленному в письменном виде.

Действие настоящего дополнительного соглашения прекращается досрочно по основаниям, указанным в разделе 3 Положения.

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до его исполнения сторонами. При этом выполнение показателей эффективности деятельности, установленных настоящим дополнительным соглашением, осуществляется в период, указанный в пункте 1 настоящего соглашения.

8. Настоящее дополнительное соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

Работодатель	Работник
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»	_____ _____ паспорт серия _____ № _____ когда и кем выдан _____
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19	адрес регистрации: _____ адрес фактического места жительства: _____
_____ / _____ /	_____ / _____ /
/ _____ /	
М.п.	

Визы:

Экземпляр настоящего дополнительного соглашения получил:

_____ Дата	_____ Подпись	_____ Расшифровка
---------------	------------------	----------------------

Показатели эффективных контрактов высших достижений

Наименование показателя эффективного контракта (показатели эффективности деятельности)	Статус работника, которому учитывается выполнение показателя	Условия начисления баллов	Единица измерения выполнения показателя (учетная единица)	Число баллов за одну единицу измерения	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателей
1	2	3	4	5	6
1. Показатели эффективного контракта «Образовательный»					
1.1. Прохождение профессиональной общественной аккредитации и/или международной аккредитации образовательной программой ВО	Руководитель образовательной программы	Баллы начисляются РОПу программы при условии получения документа, подтверждающего положительные результаты прохождения профессионально-общественной аккредитации (Свидетельство, диплом).	Одна программа, прошедшая аккредитацию	400	Управление образовательных программ
1.2.. Открытие образовательной программы ВО на иностранном языке	Руководитель образовательной программы	Баллы начисляются РОПу программы при условии, что программе присвоен соответствующий статус в рамках положения "О реализации образовательных программ магистратуры и бакалавриата на иностранном языке" и на программе зачислены и обучаются студенты.	Открытие одной программы	400	Управление образовательных программ
1.3. Вовлечение студентов в проектную деятельность	Руководитель проекта студентов	Не менее 20 вовлеченных в проектную деятельность студентов. Учитывается успешная реализация студенческих проектов, реализованных в рамках дисциплин модуля "Проектная деятельность" и фиксацией результатов в информационной системе	Один студент (но не менее 20 студентов)	проект уровня «А» - 6; проект уровня «В,С» - 10	Управление образовательных программ и Центр развития инженерного образования

		<p>(https://teamproject.urfu.ru/). Учитывается руководство студенческими НИРС при условии подтверждающих документов или отчетов и официального подтверждения закрепления работника в качестве руководителя студентов.</p>			
<p>1.4. Успешное прохождение независимого контроля для студентов ВО 3-5 курсов бакалавриата, 3-6 курса специалитета, 1-3 курсов магистратуры.</p>	<p>Преподаватель, ведущий курс, по которому проводится контроль</p>	<p>Не менее 50 успешно прошедших независимый контроль студентов. К учету принимаются результаты НТК и внешней независимой оценки компетенции или квалификации.</p>	<p>Один студент (но не менее 50 студентов)</p>	<p>2</p>	<p>Центр независимой оценки результатов обучения</p>
<p>5. Подготовка и внедрение онлайн-курсов</p>	<p>Автор онлайн-курса</p>	<p>Баллы начисляются за подготовку и внедрение открытого онлайн-курса при условии, что курс создан в текущем году или в него были внесены необходимые изменения для повторного запуска (исправление выявленных в преддущем периоде недостатков, обновление фондов оценочных средств и т.п.), курс должен иметь статус "рекомендован к реализации с применением исключительно ЭО", присваиваемый Методическим советом УрФУ, размещен на одной из площадок открытого образования и доступен для зачисления внешних и внутренних обучающихся.</p>	<p>Один онлайн-курс</p>	<p>Онлайн-курс на русском языке - 200 Онлайн-курс на иностранном языке - 400</p>	<p>Центр развития онлайн-обучения</p>

Наименование показателя эффективности контракта (показатели эффективности деятельности)	Статус работника, которому учитывается выполнение показателя	Условия начисления баллов	Единица измерения выполнения показателя (учетная единица)	Число баллов за одну единицу измерения	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателей
1	2	3	4	5	6
2. Показатели эффективности контракта «Инновационный»					
2.1. Заключение лицензионного договора или договора об отчуждении права на изобретение, полезную модель, программу ЭВМ, селекционные достижения, ноу-хау	Инициатор заключения договора	Учитывается договор, сумма которого не менее 100 000 рублей	100 000 рублей	20	Центр интеллектуальной собственности
2.2. Вовлечение студентов в программу «Старт ап как диплом»	Руководитель выпускной квалификационной работы	Учитывается руководство выпускными квалификационными работами, подготовленными и успешно защищенными в соответствии с временным регламентом сопровождения и защиты ВКР в формате «Старт ап как диплом»	Один студент	50	Управление инновационной деятельности

Наименование эффективного показателя (показатели эффективности деятельности)	Статус работника, которому учитывается выполнение показателя	Условия начисления баллов	Единица измерения выполнения показателя (учетная единица)	Число баллов за одну единицу измерения	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателей
3. Показатели эффективного контракта «Научно-исследовательский»					
1	2	3	4	5	6
3.1. Количество научных публикаций	Автор научной публикации	Учитываются научные публикации, отвечающие требованиям, установленным приказом о порядке стимулирования публикаций в научных изданиях, входящих в международные базы цитирования, и опубликованные и проиндексированные в течение календарного года, за который подводятся итоги	Одна публикация	4 – 160*	Отдел научно-технической информации и сопровождения стратегических проектов
3.2. Привлечение средств для выполнения научных исследований и опытно-конструкторских работ	Руководитель НИР, ОКР	Учитываются средства, привлеченные в результате участия в конкурсах (в том числе, финансируемых в рамках государственного задания) и внебюджетных НИР и ОКР (за исключением международных проектов), в том числе работ по оказанию научно-технических услуг, грантов, проектов, хозяйственных договоров и т.д., за исключением средств госзадания по науке и иных средств на выполнение НИОКР, распределенных университетом»	100 000 рублей	2	Управление мониторинга научных исследований, оборудования и конкурсов

*Конкретное число баллов за публикацию, в зависимости от статуса научного издания, определяется в соответствии с приложением 3.

Число баллов, начисляемых каждому автору за одну статью в зависимости от статуса научного издания

№	Категория публикации	Характеристики издания/журнала, импакт-фактор IF и квартиль Q1-Q4	Число баллов за одну статью, начисляемых каждому автору из числа НПР, работающему в любом подразделении УрФУ, кроме перечисленных в графе 5*	Число баллов за одну статью, начисляемых каждому автору из числа НПР, работающему в УГИ, ИнЭУ, ИФКСиМП, НИЛ «Лаборатория наукометрии», НИЛ по проблемам университетского развития*
1	2	3	4	5
1	А	Публикация в журналах Nature или Science	100	100
2		Публикация в журналах Nature или Science при условии, что автор из УрФУ указан в качестве корреспондент-автора	160	160
3	В	IF>10 (JCR) и Q1 (JCR), п. 1.7.2.1.	48	48
4		Q1 (JCR), п. 1.7.2.1.	40	40
5		Q2 (JCR), п. 1.7.2.1.	24	36
6		Q3 (JCR), п. 1.7.2.1.	12	30
7		Q4 (JCR), п. 1.7.2.1.	8	24
8		WoS AHCI, п. 1.7.2.2.	20	40
9		Scopus Q1 (SNIP), п. 1.7.2.3.	12	30
10		Scopus Q2 (SNIP), п. 1.7.2.3.	8	24
11	С		4	20

* для расчета набранного работником числа баллов применяется значение баллов из той графы, в заголовке которой размещено подразделение, где находится должность, по которой работником заключено дополнительное соглашение на выполнение эффективного контракта высших достижений