



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)

П Р И К А З

«17» февраля 2017 г.

№ 41

г. Ростов-на-Дону

О введении документа «Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”» в действие

В целях обеспечения выполнения целевых показателей Программы развития университета на 2016-2020 годы, п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие документ «Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”» (далее - Положение).
2. Определить место хранения оригинальной версии Положения - общий отдел.
3. Начальнику общего отдела Королевой И.А. довести данный приказ и Положение до всех структурных подразделений.
4. Руководителям заинтересованных структурных подразделений университета организовать изучение Положения работниками, ознакомить под подпись и обеспечить строгое соблюдение его требований.
5. Начальнику управления информатизации И.В. Бабенко в трехдневный

срок разместить настоящий приказ и Положение на сайте университета info.dstu.edu.ru.

6. Признать утратившим силу ранее утвержденный документ «Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственной технической университет”» от 27.07.2016 г.

7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Ректор



Б.Ч.Месхи

Исп.: Сиволапенко Е.В.Тел.: 25-28
Рассылка: все подразделения



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)**

ПОЛОЖЕНИЕ ДГТУ

ОД

Система менеджмента качества

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации работников

_____ М.Г. Магомедов

« ___ » _____ 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор _____ Б.Ч. Месхи

_____ 2017 г.

Введено в действие приказом ректора
от _____ № _____

Рассмотрено и одобрено
Ученым советом университета
30. 06.2016. протокол № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте

**(категория работников - профессорско-преподавательский состав)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Донской государственный
технический университет»**

Ростов-на-Дону
2017

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 4 из 33
----------	--	----------------------------

СОДЕРЖАНИЕ

1	Назначение и область применения	5
2	Нормативно-правовые акты формирования эффективного контракта	6
3	Термины и определения	7
4	Виды педагогической деятельности ППС и показатели ее эффективности	9
5	Порядок выбора показателей эффективности педагогической деятельности работниками, формирование индивидуального плана ППС	10
6	Определение весовых коэффициентов показателей эффективности и порядок расчета рейтинга	13
7	Требования к выполнению показателей эффективности педагогической деятельности ППС	14
8	Алгоритм расчета рейтинга ППС в ИАС «Эффективный контракт»	15
9	Расчет стимулирующих выплат	16
	Приложение 1. Показатели по основным видам педагогической деятельности ППС, определяющие профессиональный уровень знаний, научную компетентность и педагогическое мастерство	18
	Приложение 2. Порядок начисления баллов для расчета рейтинга ППС	24
	Приложение 3. Весовые коэффициенты показателей	30
	Лист регистрации изменений	32
	Лист ознакомления	33

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 5 из 33
----------	--	----------------------------

1 Назначение и область применения

Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет” (далее – положение) определяет показатели и критерии оценки эффективности выполнения трудовых обязанностей.

Целью эффективного контракта является достижение конкретной результативности и качества работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в соответствии с трудовыми функциями педагогической деятельности в профессиональном образовании, обеспечивающих качество образовательной и научной деятельности университета, способствующих опережающему развитию процессов в бизнесе и социальной сфере.

Положение действует в отношении всех категорий профессорско-преподавательского состава ДГТУ. К профессорско-преподавательскому составу (ППС) относятся должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета.

Оценка эффективности деятельности работников производится на основе подтверждения факта и оценки качества выполнения работы по показателям эффективности видов деятельности (далее – показатели эффективности).

Деятельность считается эффективной при выполнении трудовых обязанностей по видам деятельности, установленным для соответствующей должности (уровня квалификации) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 6 из 33
----------	--	----------------------------

Показатели эффективности по видам деятельности, видам работ, их объёмам и критериям оценки ежегодно фиксируются индивидуальным планом работника и являются основой определения общего рейтинга преподавателя.

2 Нормативно-правовые акты формирования эффективного контракта

Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р “О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.”;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р “О плане мероприятий (“дорожной карте”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки”;

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» - утвержден приказом Минсоцтруда и социальной защиты РФ от 8.09.2015 г. № 608н.;

Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» на 2016-2020 годы - утверждена экспертной комиссией Министерства образования и науки РФ 18 мая 2016 г.;

Иные акты законодательства Российской Федерации, а также нормативно-правовые и инструктивные, содержащие нормы трудового права Министерства

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 7 из 33
----------	--	----------------------------

образования и науки РФ, локальные нормативно - распорядительные акты ДГТУ, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

3 Термины и определения

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовая функция - работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретные виды поручаемой работнику работы, установленные трудовым договором.

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели, критерии эффективности деятельности (результативности) и их значения, при выполнении которых, работнику назначаются стимулирующие выплаты и меры социальной поддержки.

Индивидуальный план (ИП) – документ, который отражает основные аспекты взаимоотношений с работниками из числа ППС, которым

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 8 из 33
----------	--	----------------------------

устанавливаются виды и объем работ по видам педагогической деятельности на учебный год и оценивается результативность их выполнения. Для сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава индивидуальный план формируется по следующим видам деятельности: учебная, методическая, научно- исследовательская, педагогическая (в том числе просветительская), воспитательная.

Базовые показатели педагогической деятельности - показатели, определяющие профессиональный уровень знаний, научную компетентность и педагогическое мастерство, обеспечивающие качество образования, по основным видам деятельности ППС.

Минимальный набор показателей качества деятельности ППС (МНПК) - минимальное количество показателей качества работ и критериев их результативности по видам деятельности из максимально предусмотренных для каждой должности ППС, которые могут выбираться сотрудниками при формировании их индивидуальных планов.

Минимальное плановое значение критериев показателей результативности и качества работ по видам деятельности (МПЗК) - значение каждого из показателей, при котором показатель считается выполненным.

Рейтинговая оценка – одна из форм осуществления контроля качества педагогической деятельности ППС университета и объективного оценивания уровня их профессиональной компетентности (оценка эффективности деятельности (результативности) в баллах).

Критерии рейтинговой оценки – совокупность признаков, на основании которых проводится рейтинговая оценка работы ППС университета.

Информационно- аналитическая система мониторинга (ИАС) «Рейтинг преподавателя» – система, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности преподавателей на всех уровнях управления в вузе,

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 9 из 33
----------	--	----------------------------

позволяющая контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса (<http://rating.donstu.ru>).

Личный кабинет преподавателя – персональная страница ППС в ИАС «Рейтинг преподавателя», содержащая персональную информацию о результатах его педагогической деятельности.

4 Виды педагогической деятельности ППС и показатели ее эффективности

Виды педагогической деятельности в профессиональном образовании: учебная и учебно-методическая, преподавательская активность, научно-исследовательская, воспитательная, просветительская.

Все виды деятельности, относящиеся к педагогической, являются обязательными для исполнения работниками и составляют трудовую функцию по соответствующей должности ППС.

Перечень основных видов работ педагогической деятельности, показателей и критериев оценки эффективности по ним ежегодно устанавливаются локальным актом университета.

Эффективность педагогической деятельности в профессиональном образовании по основным видам работ определяется следующими базовыми показателями:

учебная и учебно-методическая - объем и качество учебной работы, наличие, актуальность и качество учебно-методических и иных комплектов документов, обеспечивающих в целом качество образовательного процесса по образовательным программам - $P_{ум}$;

научно-исследовательская - показатель публикационной активности в наукометрических базах РИНЦ, Scopus, Web of Science; показатель

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 10 из 33
----------	--	--------------------------------

эффективности подготовки научно-педагогических кадров, показатель эффективности участия в программах НИР, НИРС, в том числе оплачиваемых из сторонних источников – $P_{ни}$;

педагогическая активность - участие в программах дополнительного образования, показатель владения и использования иностранных языков, современных ИКТ, инновационных педагогических технологий, участия в академической мобильности - $P_{па}$.

Перечень показателей, критериев их результативности, определяющих качество работ по видам деятельности, на каждый учебный год согласуется с Программой развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» на 2016-2020 годы (далее Программа развития).

Для каждой должности ППС, исходя из соответствующих трудовых функций трудового договора, в рамках основного перечня показателей и критериев результативности, определяющих общий рейтинг работника, формируется перечень показателей по базовым видам педагогической деятельности (приложение 1).

5 Порядок выбора показателей эффективности педагогической деятельности работниками, формирование индивидуального плана ППС

Перечень показателей по всем видам деятельности в соответствии с трудовым договором, их объём и критерии оценки в отчётном периоде фиксируются индивидуальным планом работника. При формировании индивидуального плана работника в обязательном порядке выбираются установленные для каждой должности обязательные и дополнительных (по

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 11 из 33
----------	--	--------------------------------

выбору) показатели по базовым видам деятельности, обеспечивающие качество образования, которое выбираются с учетом личных возможностей и которые они обязуются выполнить за текущий учебный год.

Базовые показатели, обеспечивающие качество образования, по основным видам деятельности ППС являются основными показателями при расчете рейтинга работника.

Количество показателей результативности и качества по видам деятельности работника, работающего на полную ставку в индивидуальном плане не может быть менее МНПК, а значение каждого из выбранных показателей - ниже минимального планового значения критерия (МПЗК).

Работнику, работающему на долю ставки, необходимо выполнить полный набор показателей для соответствующей должности, уменьшив их значения (или количество) пропорционально доли занимаемой ставки. МНПК не может содержать менее одного критерия

В случае перевыполнения одного из базовых критериев в трехкратном размере допускается снижение значений других базовых критериев. При перевыполнении базового показателя «Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, руб.» в двукратном размере, допускается невыполнение остальных базовых показателей.

Перечень работ по просветительской и воспитательной деятельности формируется в соответствии с трудовым договором, планом работы кафедры и вносится в индивидуальный план работы ППС.

Ежегодно, не позднее 30 июня текущего года, на кафедре каждым работником из числа ППС оформляется индивидуальный план работы на следующий учебный год в ИАС «Нагрузка ВУЗА» подпрограмма «План работы

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 12 из 33
----------	--	--------------------------------

кафедры». Для вновь принимаемых на работу – в течение 10 рабочих дней с момента заключения трудового договора.

Работнику необходимо выполнить количество показателей (критериев) в зависимости от доли занимаемой ставки в полном объеме выбранного МПЗК.

Индивидуальный план ППС утверждается заведующим кафедрой, индивидуальный план заведующего кафедрой утверждается деканом (директором филиала или другим руководителем в соответствии со структурой подчинения), индивидуальный план декана согласуется заведующим кафедрой и утверждается проректором по учебной работе.

Индивидуальный план оформляется в двух экземплярах на бумажном носителе. Один экземпляр хранится на кафедре, второй экземпляр - у работника.

За формирование бумажной версии индивидуальных планов и их подписание несет ответственность заведующий кафедрой.

В случае изменения трудовых функций и, соответственно, - индивидуального плана, первоначально утвержденный план действует до утверждения индивидуального плана в новой редакции. Корректировка индивидуального плана возможна в любой период текущего учебного года.

Отказ работника оформлять индивидуальный план рассматривается как отказ от исполнения трудового договора, который влечет соответствующие правовые последствия.

Эффективный контракт для заведующих кафедрами и деканов реализуется путем формирования ежегодного индивидуального плана, включающего все виды деятельности, предусмотренные трудовым контрактом (трудовой функцией) для данной должности в качестве ППС, результатов выполнения Программы развития филиалов, факультетов и других структурных подразделений ДГТУ, направленных на повышение коллективных результатов труда, выполнение Программы развития федерального государственного

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет»	Редакция 2 стр. 13 из 33
----------	--	--------------------------------

бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» на 2016-2020 годы и соответствия критериям для руководителей (приложение 1).

6 Требования к выполнению показателей эффективности педагогической деятельности ППС

Выполнение работником показателей эффективности на уровне минимальных значений, установленных для должности ППС, замещаемой работником, подтверждает его соответствие занимаемой должности ППС.

В случае расхождений данных работника и данных рейтинга по фактическому выполнению показателей эффективности работник в течение пяти календарных дней с момента ознакомления с данными рейтинга по собственной инициативе согласует разногласия с ответственными исполнителями соответствующих структурных подразделений в порядке, установленном ДГТУ. В случае отсутствия расхождений и/или инициативы работника по их изменению и согласованию в указанный срок, рейтинг считается рассчитанным верно и содержащим фактические данные о выполнении показателей эффективности.

При прохождении конкурсных процедур ППС учитывается выполнение показателей эффективности педагогической деятельности, установленных для замещаемой должности.

Перевыполнение МНПК и МПЗК базовых показателей эффективности педагогической деятельности является основанием для начисления баллов и назначения работнику стимулирующей выплаты и/или мер социальной поддержки в соответствии с рейтинговой оценкой и Положением об оплате труда работников университета.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 14 из 33
----------	--	--------------------------------

Невыполнение двух и более показателей эффективности МНПК и МПЗК рассматривается, как ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей и является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

7 Определение весовых коэффициентов показателей эффективности и порядок расчета рейтинга

Суммарный коэффициент показателей эффективности педагогической деятельности ППС по всем видам деятельности устанавливается равным единице.

$$K_{\text{сум.}} = V_{\text{Пум}} + V_{\text{Пни}} + V_{\text{Ппа}} = 1$$

Значения весовых коэффициентов показателей эффективности по каждому блоку $V_{\text{Пум}}$, $V_{\text{Пни}}$, $V_{\text{Ппа}}$, соответствующему виду деятельности внутри суммарного коэффициента устанавливаются ежегодно локальным актом университета в соответствии с приоритетными задачами университета в учебном году.

На основании базовых показателей эффективности педагогической деятельности ППС, подтвержденных выполнением МНПК, представленных каждым работником в «Личном кабинете» ИАС «Рейтинг преподавателя», определяется рейтинг структурных подразделений и их руководителей. Мониторинг показателей проводит два раза в год по полугодиям.

Эффективность воспитательной деятельности каждого преподавателя обсуждается на заседании кафедры, отметка о выполнении заносится в индивидуальный план заведующим кафедрой. Участие в социально-значимых проектах в соответствии с ПСР ДГТУ - в «Личный кабинет преподавателя» ИАС «Рейтинг преподавателя».

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 15 из 33
----------	--	--------------------------------

Начисление баллов осуществляется в соответствии с таблицей Приложение 2.

8 Алгоритм расчета рейтинга ППС в ИАС «Эффективный контракт»

Рейтинг ППС представляет собой сумму значений, рассчитанных для каждого показателя оценки достижений на основе коэффициентов, утвержденных в требованиях к выполнению показателей эффективности педагогической деятельности ППС на текущий учебный год (Приложение 3).

$$R = \sum_{i=1}^n Rp_i,$$

где

Rp - рейтинговое значение за показатель,

n – общее число показателей, утвержденное на текущий год.

Каждый показатель оценки имеет весовое значение, отражающее его значимость, и пороговое значение для отдельных категорий/должностей ППС. Рейтинг начисляется только в том случае, если количественная мера достижения равна или превышает пороговое значение показателя.

Если количественная мера достижений сотрудника по показателю меньше порогового значения для его категории, то рейтинговое значение за показатель (Rp) будет считаться как:

$$Rp = 0$$

При достижении или превышении порогового значения работнику начисляется рейтинг по формуле:

$$R = (N / P) * V,$$

где

N – количественная мера достижения,

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 16 из 33
----------	--	--------------------------------

P – пороговое значение показателя для категории работника,

V – весовой коэффициент показателя.

Значение округляется до сотых долей.

9 Расчет стимулирующих выплат

По данным ИАС формируется индивидуальный рейтинг ППС по занимаемой должности, то есть определяется количество баллов, набранное каждым сотрудником из числа ППС за отчетный период (полугодие). Общий рейтинг работников формируется с использованием балльного метода путем суммирования полученных баллов отдельно по каждой должности (декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент)

Затем определяется «стоимость» одного балла и рассчитываются суммы ежемесячных стимулирующих выплат ($СВ_{ППС}$). Стоимость одного балла определяется путем деления общей суммы, направленной на выплату стимулирующих выплат, на общее число баллов, набранное работниками их числа профессорско-преподавательского состава университета. Размер стимулирующей выплаты для ППС определяется по следующей формуле :

$$СВ_{ППС} = \frac{ФСВ_{ППС}}{B_{общ}} \times B_{ППС}$$

где

$ФСВ_{ППС}$ – фонд стимулирующих выплат ППС;

$B_{общ}$ – общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС;

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 17 из 33
----------	--	--------------------------------

$B_{ппс}$ – количества баллов, которое набрал работник из числа ППС по должности в соответствии с показателями рейтинга.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Минимально допустимое количество баллов по каждой должности, дающее право на получение стимулирующей выплаты, утверждается приказом ректора. При количестве баллов, менее установленного минимального уровня, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Декан факультета представляет служебную записку на имя ректора об установлении стимулирующих выплат работникам их числа ППС кафедр факультета по итогам индивидуального рейтинга, завизированную проректором по МР.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, наложении на работника дисциплинарного взыскания или проявлении негативных факторов, стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, могут быть уменьшены, приостановлены или отменены в одностороннем порядке в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

Настоящее положение может быть дополнено и/или изменено по мере необходимости.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 18 из 33
----------	--	--------------------------------

Приложение 1

Показатели по основным видам деятельности ППС, определяющие профессиональный уровень знаний, научную компетентность и педагогическое мастерство

Формат: Должность: число базовых обязательных к выполнению показателей деятельности и по выбору и критерии оценки результативности для данной должности

Ассистент/преподаватель

Виды деятельности, показатели качества	Значения критериев результативности (минимальное плановое)			
	Учебный год			
	16/17	17/18	18/19	19/20
Научно-исследовательская				
Базовые – 3				
1. Публикации, индексируемые в реферативных базах данных, ед.:				
1.1 SCOPUS или	-	1	-	1
1.2 Web of Science	-		1	
2. Публикация статьи в отечественном журнале, из перечня ВАК, ед.		1	1	1
3. Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, тыс. руб. в год	-	10	60	60
По выбору 3 из 5				
Научно-исследовательская -2				
4. Количество публикаций в материалах Всероссийских и международных конференций, ед.	1	2	3	3
5. Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.	-	1	2	2
6. H-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных, ед.:				
6.1 РИНЦ,	1	3	5	5
6.2 SCOPUS или Web of Science	-	-	1	1
Учебная и учебно-методическая -1				
7. Количество практических занятий по дисциплинам, преподаваемых с использованием электронных курсов, ед.	1	2	2	2
8. Соавторство в изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебных (учебно-методических) пособиях, в том числе на иностранном языке, ед.	-	-	1/-	1/1

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 19 из 33
----------	--	--------------------------------

Старший преподаватель

Виды деятельности, показатели качества	Значения критериев результативности (минимальное плановое)			
	Учебный год			
	16/17	17/18	18/19	19/20
Базовые - 4				
Научно-исследовательская				
1. Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных, ед.:				
1.1 SCOPUS или		1	1	1
1.2 Web of Science			1	1
2. Количество цитирования статей, опубликованных в журналах, индексируемых в базах данных, ед.:				
2.1 РИНЦ	3	5	6	6
2.2 SCOPUS или Web of Science	-	1	2	2
3. Публикация статьи в отечественном журнале, из перечня ВАК, ед.	1	2	3	3
4. Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, тыс. руб. в год	70	80	90	90
По выбору: 4 из 7				
Научно-исследовательская -2				
5. Количество публикаций в материалах Всероссийских и международных конференций, ед.	2	3	4	4
6. Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.	1	2	3	3
7. H-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных, ед.:				
7.1 РИНЦ,	2	4	6	6
7.2 SCOPUS или Web of Science	-	1	2	2
8. Количество патентов или лицензионных соглашений, ед.	-	1	-	1
Учебная и учебно-методическая -2				
9. Количество дисциплин (модулей), разработанных и преподаваемых с использованием электронных курсов, % от общего числа дисциплин	50	75	100	100
10. Количество часов дисциплин (разделов дисциплин) в рамках образовательной программы, реализуемой на иностранном языке, ед.	-	8	16	16
11. Количество изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебных (учебно-методических) пособий, в том числе на иностранном языке, ед.	-	1/-	1/1	1/1

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 20 из 33
----------	--	--------------------------------

Доцент/кандидат наук

Виды деятельности, показатели качества	Значения критериев результативности (минимальное плановое)			
	Учебный год			
	16/17	17/18	18/19	19/20
Базовые - 4				
Научно-исследовательская				
1.Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных, ед.:				
1.1 SCOPUS	-	1	1	2
1.2 Web of Science	-	1	-	1
2. Количество цитирования статей, опубликованных в журналах, индексируемых в базах данных, ед.:				
2.1 РИНЦ	5	7	9	9
2.2 SCOPUS или Web of Science	1	2	3	3
3. Публикация статьи в отечественном журнале, из перечня ВАК, ед.	1	2	3	3
4. Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, тыс. руб. в год	80	100	120	120
По выбору 5 из 11				
Научно-исследовательская - 2				
5. Н-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных, ед.:				
5.1 РИНЦ,	3	5	7	7
5.2 SCOPUS или Web of Science	1	1	2	2
6.Количество публикаций в материалах Всероссийских и международных конференций, ед.	2	4	5	5
7. Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.	2	3	4	4
8. Количество патентов или лицензионных соглашений, ед.	-	1	-	1
Учебная и учебно-методическая - 3				
9. Количество дисциплин (модулей), разработанных и преподаваемых с использованием электронных курсов, % от общего числа дисциплин.	75	100	100	100
10. Количество дисциплин в рамках образовательной программы, реализуемой на иностранном языке, ед.	-	1	1	1
11. Руководство магистрантом, ед.	2	3	4	4
12.Количество изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебных (учебно-методических) пособий, в том числе на иностранном языке, ед.	-	1/-	1/1	1/1
13. Руководство инновационной (партнерской, целевой, сетевой, междисциплинарной, технологической и др.) ОПОП по направлению	-	1	1	1

Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет" -05

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 21 из 33
----------	--	--------------------------------

подготовки магистратуры				
Педагогическая активность -1				
14. Разработка и реализация программ ДПО, численностью не менее 10 человек	1	2	3	3
15. Участие в международных программах, грантах или контрактах, ед.	-	1	1	1

Профессор/доктор наук

Виды деятельности, показатели качества	Значения критериев результативности (минимальное плановое)			
	Учебный год			
	16/17	17/18	18/19	19/20
Базовые - 6				
Научно-исследовательская				
1. Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных, ед.:				
1.1 SCOPUS	1	1	2	2
1.2 Web of Science		1	1	1
2. Количество цитирования статей, опубликованных в журналах, индексируемых в базах данных, ед.:				
2.1 РИНЦ	6	8	10	10
2.2 SCOPUS или Web of Science	1	2	3	3
3. Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science в соавторстве со студентами и аспирантами, ед.	-	1	-	1
4. Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, тыс. руб. в год	100	120	140	140
в том числе доля прикладных НИР по заказам региональных стратегических партнеров, %	5	7	10	10
5. Количество патентов или лицензионных соглашений, ед.	0,5	0,75	1,0	1,0
6. Количество аспирантов и /или докторантов	1	2	3	3
По выбору 7 из 16				
Научно-исследовательская -3				
7. H-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных, ед.:				
7.1 РИНЦ,	5	7	10	10
7.2 SCOPUS или Web of Science	1	2	3	3
8. Количество публикаций в материалах Всероссийских и международных конференций, ед.	4	5	6	6
9. Руководство научно-исследовательской работой студентов,	2	3	4	4

Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет" -05

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 22 из 33
----------	--	--------------------------------

ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.				
10. Участие в работе диссертационного совета или экспертного совета ВАК, ед.	1	1	2	2
11. Работа в оргкомитете международных конференций, материалы которых индексируются в реферативных базах данных, ед.	1	2	2	2
Учебная и учебно-методическая -3				
12. Количество дисциплин (модулей), разработанных и преподаваемых с использованием электронных курсов, % от общего числа дисциплин.	75	100	100	100
13. Количество дисциплин в рамках образовательной программы, реализуемой на иностранном языке, ед.	-	1	1	1
14. Руководство магистрантом, ед.	3	4	5	5
15. Количество изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебников (учебных, учебно-методических) пособий, в том числе на иностранном языке, ед.	-	1/-	1/1	1/1
16. Руководство инновационной (партнерской, целевой, сетевой, междисциплинарной, технологической и др.) ОПОП по направлению подготовки магистратуры	-	1	1	1
Педагогическая активность -1				
17. Разработка и реализация программ ДПО, численностью не менее 10 человек	2	3	4	4
18. Участие в международных программах, грантах или контрактах, ед.	-	1	1	1
19. Работа в редколлегиях отечественных и зарубежных журналов ВАК	1	1	2	2

Заведующий кафедрой, декан

Виды деятельности, показатели качества	Значения критериев результативности (минимальное плановое)
Базовые критерии и по выбору из полного набора показателей для соответствующей должности как ППС	Таблицы для должности доцент, профессор
Организационная:	
1. Средний бал ЕГЭ зачисленных на первый курс ОПОП, реализуемых выпускающими кафедрами и факультетом в целом	60
2. Выполнение плановых цифр набора (КЦП) (бюджет и внебюджет)	100
3. Сохранение текущего контингента обучающихся по образовательной программе (дисциплинам кафедры), % отсева	не более 5% от общего контингента, обучающегося по ОПОП (дисциплине)
4. Доля студентов, обучающихся по договорам о целевой подготовке (на факультете, по образовательной программе, реализуемой кафедрой)	не менее 2 % от общего контингента, обучающегося по

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 23 из 33
----------	--	--------------------------------

	ОПОП
5. Трудоустройство выпусков ОПОП (по кафедре, в целом по факультету) в регионе в течение календарного года, следующего за годом выпуска, %	75
6. Доля аспирантов и магистрантов в приведенном контингенте обучающихся (на факультете, кафедре, при наличии соответствующих образовательных программ), %	20
7. Процент аспирантов защитившихся в срок, %	30

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 24 из 33
----------	--	--------------------------------

Приложение 2

Условия для начисления баллов при расчете рейтинга ППС (распространяется на всех работников ДГТУ).

№	Показатель	Основание для начисления баллов	Примечание
1	2	3	4
1	<i>Научные публикации</i>	<p>Публикация в материалах международной конференции, семинара или симпозиума, из университетского списка приоритетных мероприятий</p> <p>То же, с участием студентов/аспирантов или в соавторстве с НПР из ведущих научно-образовательных центров</p> <p>Публикация статьи в отечественном журнале, из перечня ВАК имеющем импакт-фактор РИНЦ > 0,1</p> <p>То же, с участием студентов/аспирантов или в соавторстве с НПР из ведущих научно-образовательных центров</p> <p>Публикация статьи в научной периодике, индексируемой в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science</p> <p>То же, с участием студентов/аспирантов или в соавторстве с НПР из ведущих научно-образовательных центров</p> <p>Публикация статьи в журнале с ИФ ISI не ниже 2</p> <p>Публикации статьи в журналах SCIENCE, NATURE</p> <p>Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, на иностранном языке в зарубежном издательстве (кроме стран СНГ)</p> <p>Публикация монографии, индексируемой в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science, на русском языке</p>	<p>Аффилиация статьи с ДГТУ.</p> <p>Начисление баллов в соответствии с количеством соавторов.</p> <p>К научно-педагогическим работникам из ведущих научно-образовательных центров относятся сотрудники вузов, входящих в признанные международные рейтинги.</p> <p>Учитываются только студенты и аспиранты ДГТУ</p>
2	<i>Цитируемость научных</i>	<p>H-индекс, определяемый с использованием реферативной базы данных РИНЦ</p>	<p>Баллы назначаются одновременно в конце отчетного года.</p>

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 25 из 33
----------	--	--------------------------------

	<i>публикаций</i>	<p>H-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных SCOPUS или Web of Science</p> <p>Научные статьи (репринты), размещенные на русской и английской версиях персональной страницы работника на сайте вуза</p> <p>Цитирование статьи, опубликованной в журнале с импакт-фактором > 1, индексируемом в базах данных SCOPUS или Web of Science.</p>	<p>Баллы начисляются за репринты научных статей, опубликованных работником за последние пять лет, индексируемых реферативными базами данных SCOPUS или Web of Science, а также опубликованных в отечественных журналах, (имеющих импакт- фактор РИНЦ >0,1), и ранее не представленных на персональной странице работника.</p> <p>Без учета дублирования, самоцитирования и цитирования в статьях, аффилированных с ДГТУ. С учетом доли авторского участия, пропорциональной коэффициенту участия работника вуза в подготовке процитированной статьи. Учитываются только цитаты на статьи, аффилированные с ДГТУ и опубликованные за последние 5 лет. Учитываются только цитаты в статьях, опубликованных в журналах с ИФ >1 по версии SCOPUS или Web of Science. Учитываются только цитаты в статьях, опубликованных в период действия текущего эффективного контракта.</p>
3	<i>Академическая репутация</i>	<p>Участие в работе Оргкомитета международной конференции, материалы которой индексируются в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science</p> <p>Участие в работе редколлегии</p>	

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 26 из 33
----------	--	--------------------------------

		<p>российского научного журнала, имеющего импакт-фактор РИНЦ >0,5</p> <p>Участие в работе редколлегии научного журнала, индексируемого в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science</p> <p>Получение звания почетного профессора ведущего зарубежного университета</p>	<p>К ведущим зарубежным университетам относятся иностранные образовательные учреждения, входящие хотя бы в один из указанных международных рейтингов</p>
4.	Конкурсы, олимпиады, конференции	<p>Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня:</p> <p>российского уровня (вне ДГТУ)</p> <p>международного уровня (вне ДГТУ)</p> <p>Подготовка школьников и студентов - призеров (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, конференций регионального, российского и международного уровня, проводимых на базе ДГТУ</p>	
5.	Защиты диссертаций и выпускных квалификационных работ	<p>Защита в срок аспирантуры /докторантуры: (защита до выхода приказа ректора об отчислении аспиранта/докторанта):</p> <p>кандидат наук</p> <p>доктор наук</p> <p>научный руководитель аспиранта</p> <p>научный руководитель иностранного (кроме граждан стран СНГ) аспиранта</p> <p>научный консультант докторанта</p> <p>научный консультант иностранного (кроме граждан стран СНГ) докторанта</p> <p>Защита в срок аспирантуры /докторантуры + 1 календарный год:</p> <p>кандидат наук</p> <p>доктор наук</p> <p>научный руководитель аспиранта</p> <p>научный руководитель иностранного (кроме граждан стран СНГ) аспиранта</p> <p>научный консультант докторанта</p> <p>научный консультант (кроме граждан</p>	

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 27 из 33
----------	--	--------------------------------

		стран СНГ) докторанта	
		Защита не в срок:	
		кандидат наук	
		доктор наук	
		научный руководитель аспиранта	
		научный руководитель иностранного (кроме граждан стран СНГ) аспиранта	
		научный консультант докторанта	
		научный консультант иностранного (кроме граждан стран СНГ) докторанта	
		Руководство выпускной квалификационной работой иностранного (кроме граждан стран СНГ) студента:	Успешная защита и получение диплома ДГТУ
		по ООП бакалавра	
		по ООП специалитета	
		по ООП магистратуры	
		Защита Ph.D.	
		научный руководитель (консультант) Ph.D.	Успешная защита и получение диплома ведущего зарубежного университета.
6	Получение ученого звания	Доцента	
		Профессора	
7.	Патенты, лицензионные соглашения	Патент	
		Лицензионное соглашение	Соглашение, по которому ДГТУ получает роялти или дивиденды.
8.	Учебники, учебные пособия, УМКД, электронное обучение	Издание учебника, прошедшего рецензирование Министерства образования и науки РФ («гриф Минобрнауки РФ»)	в соответствии с коэффициентом участия работника вуза. Порядок прохождения экспертизы для подготовки рецензии Министерством образования и науки РФ о возможности использования учебных изданий в образовательном процессе образовательных организаций высшего образования определен Минобрнауки России.
		Разработка УМКД для новой дисциплины (модуля) на английском языке в соответствии с требованиями стандартов университета	
		Разработка УМКД для новой дисциплины (модуля) в соответствии с	

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 28 из 33
----------	--	--------------------------------

		требованиями стандартов университета	
		Разработка нового электронного курса по дисциплине (семестровому модулю) в LMS Moodle в соответствии с требованиями университета	* Баллы начисляются при не менее 30 обращений к элементам курса в семестр
		Преподавание дисциплины (семестрового модуля) с использованием электронных курсов в LMS Moodle	
9	Аккредитация образовательной программы	Международная аккредитация образовательной программы:	Баллы назначаются руководителю программы и ответственному исполнителю (-лям)
		АИОР (EUR-ACE)	
		Другие международные агентства (признанные в официальных рейтингах для ОУ)	
11	Интернационализация	Занятия в рамках программы, дисциплины, модуля, реализуемых на английском языке (в зависимости от уровня сертификата владения иностранным языком)	Баллы начисляются пропорционально количеству часов аудиторных занятий. Кроме занятий по дисциплинам: -физическая культура - прикладная физическая культура; -русский язык.
12	Педагогическая активность	Разработка и реализация программ ДПО, численностью не менее 10 человек	Баллы начисляются за каждую реализованную программу
		Участие в разработке и реализации социально-значимых проектах в соответствии с ПСР ДГТУ	

- Просветительская деятельность ППС - участие в пропаганде знаний по профилю научной и педагогической деятельности, программах популяризации новых знаний.

- Воспитательная деятельность ППС - целенаправленная деятельность преподавателей, направленная на формирование активной жизненной и гражданской позиции студентов, создание условий для развития духовности студентов на основе общечеловеческих и отечественных ценностей; оказание им помощи в жизненном самоопределении, нравственном, гражданском и профессиональном становлении, создание условий для самореализации, сохранение, укрепление и развитие традиций университета, пропаганда здорового образа жизни, участие в социально значимых проектах.

- Определение объема компонента «учебно-методические и организационное обеспечение учебной деятельности» базируется на опыте ведущих университетов. Выделение 20 % от общей годовой нагрузки на учебно-методическую и организационную поддержку текущей научно-образовательной деятельности - стандартная практика.

- Исходя из доли авторского участия сотрудника, учитываются только научные публикации в периодических изданиях и материалах международных и всероссийских конференций, а также коллективные монографии при условии наличия аффилиации с ДГТУ. В реализации показателя «Количество патентов или лицензионных соглашений» доля авторского участия не учитывается.

- Понятие публикации включает в себя любые опубликованные научные работы, индексируемые

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Донской государственный технический университет”	Редакция 2 стр. 29 из 33
----------	--	--------------------------------

реферативными базами данных SCOPUS или Web of Science, в том числе монографии и тезисы, вошедшие в материалы международных и всероссийских конференций.

- Пункты по публикациям частично перекрываются. Так, если сотрудником опубликована статья в журнале с импакт-фактором > 1 , индексируемая базами данных SCOPUS или Web of Science, написанная в соавторстве со студентами или аспирантами университета и учеными из ведущих мировых научно-образовательных центров, то такой публикацией обеспечивается выполнение сразу четырех показателей.

- Научные статьи, размещенные на русской и английской версиях персональной страницы сотрудника на сайте вуза, включают в себя научные статьи (репринты), опубликованные сотрудником за последние пять лет, индексируемые реферативными базами данных SCOPUS или Web of Science, а также опубликованные в отечественных журналах, имеющих импакт-фактор РИНЦ $> 0,1$ и ранее не представленные на персональной странице сотрудника.

- К ведущим научно-образовательным центрам относятся учреждения и организации, входящие хотя бы в один из указанных международных рейтингов: топ-500 рейтинга QS, топ-400 рейтинга THE и топ-500 рейтинга ARWU.

- К научно-педагогическим работникам из ведущих научно-образовательных центров относятся сотрудники вузов, входящих хотя бы в один из указанных международных рейтингов: топ-500 рейтинга QS, топ-400 рейтинга THE и топ-500 рейтинга ARWU.

- Выполнение критерия «Количество подтверждающих документов о получении дополнительного профессионального образования» оценивается в соответствии с Положением о повышении квалификации сотрудников ДГТУ. Согласно Положению, выделяются следующие формы дополнительного профессионального образования:

- 1). Программы профессиональной переподготовки - комплексное обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, предусматривающее изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологий либо направленное на расширение квалификаций сотрудника. Минимальный объем не менее 250 часов. Подтверждающий документ - диплом о профессиональной переподготовке.

- 2). Программы повышения квалификации - программы, направленные на обновление теоретических и практических знаний, а также на приобретение предметных и педагогических компетенций. Минимальный объем не менее 36 часов. При реализации дополнительных профессиональных программ может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Подтверждающий документ - удостоверение о повышении квалификации.

- 3). Стажировка носит индивидуальный или групповой характер и может предусматривать самостоятельную теоретическую подготовку, изучение организации и технологии производства и (или) работ, непосредственное участие в работе организации, на базе которой проходит стажировка. Стажировка может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом, на предприятиях всех форм собственности, в научно-исследовательских, образовательных и иных организациях, консультационных фирмах, органах государственной власти и местного самоуправления. Сроки стажировки определяются университетом исходя из целей обучения. Прохождение стажировки подтверждается документом о повышении квалификации (свидетельство, сертификат, справка), в котором указывается ее цель, длительность, характер выполненных работ, приобретенные компетенции.

- 4) Выполнение критерия «Наличие действующего сертификата, подтверждающего знание английского языка» подтверждается сертификатами, полученными в течение последних трех лет. Учитываются сертификаты ДГТУ, IELTS, PET, FCE, CAE, CPE, а также сертификаты, свидетельствующие об уровне владения английским языком B1 и выше

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 30 из 33
----------	--	--------------------------------

Приложение 3

Весовые коэффициенты показателей

Критерии	Показатель	Коэф.
1	2	3
1. Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных, за ед.	1.1 SCOPUS	0,4
	1.2 Web of Science	0,4
2. Количество цитирования статей, опубликованных в журналах, индексируемых в базах данных, ед.	2.1 РИНЦ	0,2
	2.2 SCOPUS или Web of Science	1
	2.3 в отечественном журнале, из перечня ВАК, ед.	0,15
3. Количество публикаций, индексируемых в реферативных базах данных SCOPUS или Web of Science в соавторстве со студентами и аспирантами, за ед.		0,15
4. Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам	с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, тыс. руб. в год	0,01
	в том числе доля прикладных НИР по заказам региональных стратегических партнеров, %	0,05
5. Количество патентов или лицензионных соглашений, за ед.		0,5
6. Количество аспирантов и /или докторантов		0,4/0,5
7. H-индекс, определяемый с использованием реферативных баз данных, ед.	7.1 РИНЦ,	0,2
	7.2 SCOPUS или Web of Science	1
8. Количество публикаций в материалах Всероссийских и международных конференций, за ед.		0,1/0,2
9. Руководство научно-исследовательской работой студентов, ставших призерами (1-3 места) олимпиад, научных конкурсов, стипендий и грантов, выставок, конференций российского и международного уровня, чел.		0,15/0,2
10. Количество дисциплин (модулей), разработанных и преподаваемых с использованием электронных курсов (на 1 курс)		0,1

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте (категория работников - профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Донской государственный технический университет"	Редакция 2 стр. 31 из 33
----------	--	--------------------------------

11. Количество дисциплин в рамках образовательной программы, реализуемой на иностранном языке, ед. (на 16 часов ауд. Занятий)		0,3
12. Куратор студенческой группой, групп		0,1
13. Руководство 1 магистрантом		0,2
14. Разработка и реализация программ ДПО, численностью не менее 10 человек		0,2
15. Количество изданных учебных пособий, в том числе на иностранном языке, за ед.		0,5
16. Участие в работе диссертационного совета или экспертного совета ВАК, за ед.		0,2
17. Работа в оргкомитете международных конференций, материалы которых индексируются в реферативных базах данных, за ед.		0,5
18. Работа в редколлегиях отечественных и зарубежных журналов	ВАК	0,1
	индексируемых в реферативных базах SCOPUS или Web of Science	0,3
19. Участие в международных программах, грантах или контрактах, за ед.		0,2
20. Участие в разработке и реализации социально-значимых проектов в соответствии с ПСР ДГТУ		0,1

