

**Минимальные критерии выполнения эффективного контракта
по должностям профессорско-преподавательского состава
и размеры постоянных ежемесячных надбавок за высокие результаты работы
по соответствующей должности**

Стимулирующая выплата устанавливается на календарный год при условии выполнения всей совокупности минимальных критериев эффективного контракта по должности по итогам предыдущего учебного (по показателям учебной работы) и календарного (по показателям научной деятельности) года на основании представлений заведующих кафедрами с представлением в необходимых случаях подтверждающих материалов.

Все достижения должны быть аффилированы с ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
Ассистент, 1-й и 2-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в изданиях, индексируемых в РИНЦ. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 1 доклада на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.	1-й уровень – 1000 2-й уровень – 1100
Старший преподаватель, 1-й и 2-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 1 доклада на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.	1-й уровень – 1200 2-й уровень – 1300
Старший преподаватель, 3-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 2 публикаций в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 1 доклада на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.	3-й уровень – 1500
Доцент, 1-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности не менее 1 доклада на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает	1-й уровень – 1500

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
	заведующий кафедрой) в установленные сроки.	
Доцент, 2-й и 3-й уровни	<p>Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации в год в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.</p>	<p>2-й уровень – 1800 3-й уровень – 2000</p>
Доцент, 4-й уровень	<p>Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Не менее 1 заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.</p>	<p>4-й уровень – 2200</p>
Профессор, 1-й уровень	<p>Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК K1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus. Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Не менее 1 заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.</p>	<p>1-й уровень – 1600</p>
Профессор, 2, 3 и 4-й уровни	<p>Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК K1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus. Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Не менее 1 заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.</p>	<p>2-й уровень – 2200 3-й уровень – 2400 4-й уровень – 2600</p>

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
Профессор 5, 6 и 7-й уровни	<p>Выполнение индивидуального плана работы преподавателя.</p> <p>Не менее 1 публикации в год в журналах из перечня ВАК К1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus.</p> <p>Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК.</p> <p>Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях.</p> <p>Не менее 1 заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p> <p>Не менее 1 поддержанной заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p> <p>Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.</p> <p>Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой) в установленные сроки.</p>	<p>5-й уровень – 2800</p> <p>6-й уровень – 3000</p> <p>7-й уровень – 3200</p>
Заведующий кафедрой	<p>Выполнение условий эффективного контракта по соответствующей должности преподавателя.</p>	<p>В соответствии с квалификационным уровнем должности преподавателя.</p>
	<p>Наличие рабочих программ и фондов оценочных средств по дисциплинам, обеспечиваемым кафедрой.</p> <p>Не менее 5 публикаций сотрудников кафедры в год в журналах из перечня ВАК на 10 ставок ННР.</p> <p>Не менее 1 публикации сотрудников кафедры в год в журналах, из перечня ВАК К1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus на 10 ставок ННР.</p> <p>Не менее 1 заявки в год на каждые 10 ставок ННР кафедры (но не менее 1 при меньшем кадровом составе) на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p>	<p>Кандидат наук – 5000</p> <p>Доктор наук – 6000</p>
Декан (директор)	<p>Выполнение условий эффективного контракта по соответствующей должности преподавателя.</p>	<p>В соответствии с квалификационным уровнем должности преподавателя.</p>
	<p>Наличие рабочих программ и фондов оценочных средств по дисциплинам, обеспечиваемым кафедрами факультета/института.</p> <p>Выполнение требований к своевременному размещению на сайте университета учебно-методической документации ОПОП каждого года набора в соответствии с ФГОС ВО.</p> <p>Выполнение кадровых условий реализации ОПОП каждого года набора в соответствии с ФГОС ВО.</p> <p>Не менее 5 публикаций сотрудников факультета/института в год в журналах из перечня ВАК на 10 ставок ННР.</p> <p>Не менее 1 публикации сотрудников кафедры в год в журналах, из перечня ВАК К1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus на 10 ставок ННР.</p> <p>Не менее 1 заявки в год на каждые 10 ставок ННР факультета/института на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p>	<p>Кандидат наук – 5000</p> <p>Доктор наук – 6000</p>

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Минимальные критерии выполнения эффективного контракта
по должностям научных сотрудников и размеры надбавок за высокие результаты
работы по соответствующей должности**

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Сумма стимулирующей выплаты в рублях
Младший научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации в год в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях	1800
Научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях Не менее 1 заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.	2200
Старший научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК K1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Не менее 1 заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.	2400
Ведущий научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК K1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях. Не менее 1 заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня. Не менее 1 поддержанной заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.	2800
Главный научный	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 1 публикации в год в журналах из перечня ВАК K1/ в Ядре РИНЦ/ Web of Science/ Scopus.	3200

сотрудник	<p>Не менее 1 публикации в год в журналах с импакт-фактором не менее 0,2/ из перечня ВАК.</p> <p>Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности: не менее 2 докладов на региональных/ всероссийских/ международных конференциях.</p> <p>Не менее 1 заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p> <p>Не менее 1 поддержанной заявки за 3 года на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/ регионального/ внутривузовского уровня.</p>	
-----------	--	--

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Дополнительные стимулирующие выплаты
различным категориям ППС и научных работников**

Дополнительные стимулирующие выплаты производятся различным категориям ППС и научных работников при условии добросовестного исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них действующим трудовым договором (эффективным контрактом), при достижении ими особых показателей контракта. Достижения должны быть аффилированы с ФГБОУ ВО «ВГСПУ», размещены в личных кабинетах на корпоративном портале и иметь статус «Подтверждено». Оценка достижений и размеры стимулирующих выплат осуществляются с учетом следующих критериев:

5.1. Для преподавателей и научных работников

Вид работы	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
Учебно-методическая работа			
Издание учебника, учебного пособия в качестве автора	Имеет уровень крупной публикации*. Издано центральным издательством (в соответствии с данными ежегодного доклада Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям, Российской книжной палаты «Книжный рынок России ...»)*	Рекомендация кафедры (экспертное заключение о возможности опубликования издания) и научно-методического совета вуза. Подтверждение публикации путем предоставления издания в печатном и/или электронном виде в НПБ ВГСПУ	Учебник – 30 000 руб. Учебное пособие – 24 000 руб.**. В случае соавторства делится пропорционально участию

	Имеет уровень крупной публикации*. Издано региональным издательством (в соответствии с данными ежегодного доклада Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям, Российской книжной палаты «Книжный рынок России ...»), включая научное изд-во ВГСПУ «Перемена»)	Рекомендация кафедры (экспертное заключение о возможности опубликования издания) и научно-методического совета вуза. Подтверждение публикации путем предоставления издания в печатном и/или электронном виде в НПБ ВГСПУ	Учебник – 24 000 руб. Учебное пособие – 18 000 руб.**. В случае соавторства делится пропорционально участию
Научно-исследовательская работа			
Издание в качестве автора монографии объемом не менее 10 п.л. и тиражом не менее 500 экз. или размещенной в ЭБС, используемых университетом	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале и предоставление экземпляра в фонд НПБ ВГСПУ	Аффилиация с вузом (наличие копирайта вуза © ФГБОУ ВО «ВГСПУ»); наличие рецензии	22 500 руб. В случае соавторства делится пропорционально участию
Подготовка и издание статьи в Ядре РИНЦ/ Web of Science/Scopus	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале	Аффилиация с вузом; наличие рецензии	15 000 руб. В случае соавторства делится пропорционально участию
Подготовка и издание статьи в изданиях, входящих в Перечень ВАК ***: К 1 К 2 К 3 без категории	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале	Аффилиация с вузом; наличие рецензии	В случае соавторства делится пропорционально участию 15 000 руб. 10 000 руб. 6 000 руб. 3 000 руб.

Защита докторской диссертации в текущем году	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Наличие диплома	150 000 руб.
Защита кандидатской диссертации в текущем году	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Наличие диплома	90 000 руб.
Научное консультирование штатного сотрудника ВГСПУ, защитившего докторскую диссертацию в текущем году	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Наличие диплома	150 000 руб.
Научное руководство штатным сотрудником ВГСПУ, защитившем кандидатскую диссертацию в текущем году	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Наличие диплома	90 000 руб.

* Объем – не менее 5 п.л. (80 страниц); аффилиация с вузом (наличие копирайта вуза © ФГБОУ ВО «ВГСПУ»); наличие рецензии; наличие уникального номера книжного издания (ISBN/ISSN); включено в план издательской деятельности вуза; включено в книгообеспеченность дисциплины учебного плана ОПОП в качестве основной литературы и предоставлено в фонд библиотеки в достаточном количестве для обеспечения учебного процесса и (или) представлено в электронной версии издания (макета издания) с целью последующего размещения в ЭБС, используемых университетом.

** В случае переиздания публикации без дополнения и переработки в качестве стереотипного – стимулирующая выплата не производится.

*** Кроме статей работников ВГСПУ в журнале «Известия ВГПУ» в связи с отсутствием оплаты за публикацию.