

Изменение (дополнение) к коллективному договору  
(регистрационный № К – 155 от 08.11.2019 года)  
заключенному между коллективом работников в лице  
председателя первичной профсоюзной организации  
с одной стороны, и администрацией организации  
в лице ректора федерального государственного  
учреждения с другой, принятое на конференции  
работников и обучающихся

**Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Челябинский государственный университет»**

24.04.2023 протокол № 13, 26.04.2023 протокол № 14,  
27.04.2023 протокол № 15, без приложений, листов 14,  
зарегистрировано Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № И - 21 от 17.05.2023



Заместитель начальника Управления  
по стратегическому планированию,  
экономике и инвестициям  
Администрации города Челябинска

*Саша*

И. А. Галанцева

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Ректор ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Председатель ППО работников ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ» Профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации

  
С.В. Таскаев  
«18» апреля 2023 г.



Ш.Ш. Ягафаров

«18» апреля 2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 12  
к Коллективному договору  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет»  
на 2020-2022 годы**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «ЧелГУ») в лице ректора Таскаева Сергея Валерьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив (работники), от имени которого выступает Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Челябинский Государственный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Ягафарова Шакира Шавкатовича, с другой стороны, на основании решений Ученого совета ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 24.04.2023 протокол № 13, 26.04.2023 протокол № 14, 27.04.2023 протокол № 15, в соответствии со ст. 43, 44 Трудового кодекса РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении следующих изменений в Приложения № 6, № 7 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ» Коллективного договора на 2020 - 2022 годы, пролонгированного на 2023 год:

1. Изложить в новой редакции Приложение 1 «Перечень показателей эффективности для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическими работниками ФГБОУ ВО «ЧелГУ» к Приложению № 6 «Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическими работниками ФГБОУ ВО «ЧелГУ»»:

Приложение 1 к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическими работниками ФГБОУ ВО «ЧелГУ»»

Перечень показателей эффективности для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическими работниками ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя	Балл
<p><b>III. Показатель публикационной активности работника, определяемый как сумма баллов за осуществленные научные публикации.</b>  <b>Расчёт балла научной публикации:</b></p> $T_m^b = K_m \cdot \frac{1}{N^m} \cdot \frac{1}{a^m} \cdot A_{mit}$ <p><math>T_m^b</math> – балл научной публикации, <math>m</math> – уникальная публикация;  <math>N^m</math> – число аффилированных авторов ЧелГУ в публикации <math>m</math>;  <math>a^m</math> – количество аффилиаций автора в публикации <math>m</math>;  <math>A_{mit} = 1</math> если автор статьи <math>m</math> указал аффилиацию ЧелГУ;  <math>A_{mit} = 0</math> если автор статьи <math>m</math> не указал аффилиацию ЧелГУ;  <math>K_m</math> – балл качества источника публикации (журнал, сборник, книга).</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Статья в журнале, индексируемом в международных базах цитирования Web of Science Core Collection и/или Scopus, имеющая тип Article или Review/или Статья (аналитический обзор) в журнале <ul style="list-style-type: none"> <li>- журнал, входящий в 1 квартиль (по данным сайта <a href="https://www.scimagojr.com/">https://www.scimagojr.com/</a>)</li> </ul> </li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- журнал, входящий в 2 квартиль (по данным сайта <a href="https://www.scimagojr.com/">https://www.scimagojr.com/</a>)</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- журнал, входящий в 3 квартиль (по данным сайта <a href="https://www.scimagojr.com/">https://www.scimagojr.com/</a>)</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>- журнал, входящий в 4 квартиль (по данным сайта <a href="https://www.scimagojr.com/">https://www.scimagojr.com/</a>)</li> </ul>	1

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя	Балл
<ul style="list-style-type: none"> <li>Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в RSCI Web of Science и не индексируемом в Web of Science Core Collection и Scopus</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Статья (аналитический обзор) в журнале из действующего Перечня Высшей аттестационной комиссии и не индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus и RSCI Web of Science</li> </ul>	0,4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в РИНЦ и не индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus, RSCI Web of Science и Перечень ВАК</li> </ul>	0,05
<ul style="list-style-type: none"> <li>Другие типы публикаций в журналах (за исключением: Article, Review, Erratum, Correction), сборниках, продолжающихся изданиях или главы в монографиях проиндексированные в базах цитирования Web of Science Core Collection и Scopus</li> </ul>	0,6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Другие типы публикаций в журналах (кроме статей и аналитических обзоров), статьи и главы в сборниках научных трудов и материалов конференций, тезисы докладов, проиндексированных в РИНЦ</li> </ul>	0,01
<ul style="list-style-type: none"> <li>Рецензируемые издания книжного формата имеющие ISBN и выпущенные тиражом более 299 экземпляров: <ul style="list-style-type: none"> <li>- монография<sup>1</sup></li> <li>- коллективная монография (более 3-х авторов)<sup>1</sup></li> <li>- учебник</li> <li>- учебное пособие</li> </ul> </li> </ul>	4
	1/n,
	где n – общее число всех авторов
<ul style="list-style-type: none"> <li>Опубликованное научно-популярное произведение, имеющее ISBN и выпущенное тиражом более 499 экземпляров (балл рассчитывается на всех авторов издания)</li> </ul>	1/n,
	где n – общее число всех авторов
<b>П2.</b> Показатель апробации результатов научной деятельности работника, определяемый как сумма баллов за участие в научных конференциях, симпозиумах, конгрессах, форумах.	Суммарно max значение показателя - 0,5 баллов
<ul style="list-style-type: none"> <li>Пленарный доклад (приглашенный, основной докладчик).</li> </ul>	0,2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Секционный доклад (основной докладчик).</li> </ul>	0,05
<ul style="list-style-type: none"> <li>Стендовый доклад (основной докладчик).</li> </ul>	0,01
<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в организационных или программных комитетах конференций и т.п.</li> </ul>	0,05
<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в организационных или программных комитетах конференций Университета, по результатам которых изданные сборники индексируются в Web of Science Core Collection или Scopus.</li> </ul>	0,2
<b>П3.</b> Показатель грантовой и <b>хоздоговорной</b> активности работника, определяемый как сумма баллов за подачу заявки и/или выполнение научного проекта в рамках Университета, получившего внешнюю финансовую поддержку.	0,03 балла

<sup>1</sup> При расчете баллов для монографий изданных зарубежом и индексируемых в международных базах данных тираж не учитывается. При расчете баллов для электронных монографий тираж не учитывается. Монографии выпущенные издательством Ламберт и аналогичных ему не учитываются.

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПП, на основе которого определяется значение показателя	Балл
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подача заявки на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ с целью получения внешней финансовой поддержки (руководителю проекта).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подача заявки на международные и российские гранты для бизнеса совместно с предприятиями реального сектора (руководителю проекта).</li> </ul>	0,05 балла
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является руководителем.</li> </ul>	1 балл за каждые 500 тысяч рублей суммы гранта на текущий год
<ul style="list-style-type: none"> <li>• За выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является исполнителем.</li> <li>•</li> </ul>	0,01 балл за каждые 25 тысяч рублей суммы гранта на текущий год за один грант, но не более 0,25 баллов
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>За выполнение хоздоговора:</b></li> <li>• - Выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является руководителем.</li> </ul>	1 балл за каждые 100 тысяч рублей суммы <b>хоздоговора</b> на текущий год
<ul style="list-style-type: none"> <li>• За выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является исполнителем.</li> </ul>	0,1 балл за каждые 25 тысяч рублей суммы <b>хоздоговора</b> на текущий год
<p><b>П4.</b> Показатель активности работника в области оформления результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД), определяемый как сумма баллов за регистрацию в Федеральной службе по интеллектуальной собственности РИД, в котором работник указан как автор, а также указана его аффилиация «Университет».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Патент на изобретение, полезную модель, промышленный образец.</li> </ul>	3/n, где n – общее число всех авторов РИД
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свидетельство о регистрации баз данных и программ ЭВМ.</li> </ul>	1,5/n, где n – общее число всех авторов РИД
<p><b>П5.</b> Показатель активности работника в области подготовки кадров высшей квалификации, определяемый как сумма баллов за научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени, членство в диссертационных советах и/или повышение личного профессионального уровня.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени или аспирантом при наличии трудовых отношений с Университетом, защитившим диссертацию: <ul style="list-style-type: none"> <li>- кандидата наук;</li> </ul> </li> </ul>	Баллы начисляются на основании приказа ВАК
<ul style="list-style-type: none"> <li>- доктора наук.</li> </ul>	2 4

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности работника НПР, на основе которого определяется значение показателя	Балл
<ul style="list-style-type: none"> <li>Членство в действующем диссертационном совете: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Председатель;</li> </ul> </li> </ul>	0,6
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Заместитель председателя;</li> </ul>	0,4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ученый секретарь;</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Член совета.</li> </ul>	0,1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Защитившему диссертацию на соискание ученой степени при наличии трудовых отношений с Университетом: <ul style="list-style-type: none"> <li>- кандидата наук;</li> </ul> </li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- доктора наук.</li> </ul>	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оппонирование в диссертационных советах университета: <ul style="list-style-type: none"> <li>- кандидата наук;</li> </ul> </li> </ul>	0,01
<ul style="list-style-type: none"> <li>- доктора наук.</li> </ul>	0,02
<ul style="list-style-type: none"> <li>Отзыв ведущей организации</li> </ul>	0,1
<p><b>П6.</b> Показатель активности работника в области развития качественных научных изданий, определяемый как сумма баллов за членство в редакционных коллегиях (советах) действующих периодических научных журналов, индексируемых в международных базах данных научного цитирования Web of Science и/или Scopus, а также научных изданий из Перечня ВАК, индексируемых в РИНЦ (с применением коэффициента 0,5):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Главный редактор журнала или научного направления</li> </ul>	Суммарно max значение показателя – 3 балла 0,4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ответственный секретарь или заместитель главного редактора</li> </ul>	0,3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Член редакционной коллегии (редакционного совета)</li> </ul>	0,1
<p><b>П7.</b> Показатель эффективности работника как цитируемого автора, определяемый как сумма баллов за число цитат публикаций работника в базах цитирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Web of Science Core Collection (при наличии ResearcherID в карточке НПР в ИСУ).</li> </ul>	C/1000
<ul style="list-style-type: none"> <li>Scopus (при наличии ORCID ID в карточке НПР в ИСУ).</li> </ul>	C/1000
<ul style="list-style-type: none"> <li>РИНЦ (при наличии AuthorID в карточке НПР в ИСУ).</li> </ul>	C <sup>2</sup> /1000
<p><b>П8.</b> Показатель результативности работника в области руководства научно-исследовательской работой обучающихся и аспирантов, определяемый как сумма баллов за результаты научной деятельности обучающихся и аспирантов университета с указанной аффилиацией «Университет» и научным руководителем, определяемые для обучающихся согласно П<sub>1</sub>, П<sub>2</sub>, П<sub>3</sub> и П<sub>4</sub>.</p>	Баллы соответствуют баллам по показателям П <sub>1</sub> , П <sub>2</sub> , П <sub>3</sub> и П <sub>4</sub> max значение показателя П <sub>2</sub> – 0,5 балла
<p><b>П9.</b> Показатель активности работника в области коммерциализации результатов его интеллектуальной деятельности, определяемый как сумма баллов за доход, полученный Университетом от использования результата интеллектуальной деятельности (РИД), созданной работником.</p>	0,1 балл за каждые 10 тысяч рублей дохода

<sup>2</sup> Общее число цитирований публикаций работника в РИНЦ, индексируемых базах цитирования за пять лет, предшествующих году расчета показателя

2. Изложить в новой редакции Приложение № 7 «Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ», относящимся к профессорско-преподавательскому составу»:

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – Порядок) разработан для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы в учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы, аффилированной с ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – УВОП работы) работникам, относящимся к категориям педагогических работников профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), в соответствии с пунктом 1.8. Коллективного договора с учетом приоритетных задач, стоящих перед ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – ЧелГУ, Университет), на основе показателей их работы в отчетный период.

1.2. Перечень показателей эффективности УВОП работы ППС (П<sub>к</sub>), а также их оценка в баллах представлены в приложении к Порядку (далее – Приложение).

1.3. Внесение изменений в Порядок, включая Приложение, осуществляется в порядке, установленном в ЧелГУ для локальных нормативных актов Университета.

**2. Порядок установления, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1. Ежегодно ректор ЧелГУ устанавливает объем фонда для выплат стимулирующего характера ППС по показателям УВОП работы в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ЧелГУ на текущий финансовый год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для ППС Университета по показателям УВОП работы вне зависимости от занимаемой ими доли ставки и характера трудоустройства (по основному месту работы или по совместительству). На выплату стимулирующего характера по показателям

УВОП работы могут претендовать внешние совместители. Выплата стимулирующего характера ППС по УВОП работе носит разовый характер.

2.3. Нижним пороговым значением индивидуального рейтинга ППС, необходимым для осуществления выплаты, является 0,5 балла.

2.4. Расчет размера выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе рейтинга УВОП работы ППС. Индивидуальный рейтинг ППС ( $\Pi_p$ ) рассчитывается в баллах как сумма показателей эффективности его работы ( $\Pi_k$ ) за отчетный период (с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года). Отчетным периодом по пунктам 10 и 12 Приложения считается учебный год, предшествующий текущему.

2.5. Расчёт размера выплаты стимулирующего характера ППС осуществляется по формуле:

$$V_i = \Pi_p^i \cdot \frac{\Phi}{\sum \Pi_p^1}, \text{ где}$$

$V_i$  – объем разовой выплаты стимулирующего характера  $i$ -му ППС по показателям его УВОП работы за отчетный период;

$\Pi_p^i = \sum_k \Pi_k^i$  – индивидуальный рейтинг  $i$ -го ППС, определяемый набранной суммой баллов по утвержденному Перечню  $\Pi_k$  УВОП работы;

$\Phi$  – размер фонда для осуществления выплат в текущем году (руб.);

$\sum \Pi_p^1$  – сумма баллов всех ППС, набравших более 0,5 балла за отчетный год по утвержденному Перечню УВОП работы.

2.6. Для каждого показателя эффективности  $\Pi_k$  (где  $k$  – его порядковый номер в Перечне) устанавливается единица измерения – балл.

2.7. Источником информации для расчета значений показателей эффективности является информационная система Университета (далее – ИСУ). В отчетный период ППС самостоятельно в личном кабинете создает карточку с информацией о конкретных результатах своей УВОП работы.

2.8. Внесенная ППС в течение отчетного периода информация проверяется, подтверждается и при необходимости возвращается для уточнения:

– управлением образовательной политики (далее – УОП) в отношении разделов «Учебная, учебно-методическая работа» и «Организационно-методическая работа»;

– управлением молодежной политики (далее – УМП) в отношении раздела «Воспитательная работа»;

– институтом довузовского образования (далее – ИДО) в отношении раздела «Профориентационная работа со школьниками», за исключением пункта 21;

– управлением по связям с общественностью (далее – УСО) в отношении пункта 21 раздела «Профориентационная работа со школьниками».

2.9. Начисление баллов за результаты УВОП работы, а также расчет значений показателей эффективности осуществляется только через ИСУ. На окончательное редактирование и устранение замечаний сторон о результатах УВОП работы устанавливается срок с 1 по 15 декабря текущего года. ППС в личном кабинете в ИСУ согласовывает свои начисленные баллы в срок с 20 до 25 декабря текущего года. В случае неподтверждения ППС своих результатов после 25 декабря

текущего года баллы за результаты УВОП работы пересмотру не подлежат и в рейтинге УВОП работы работников Университета учитывается текущее начисление баллов.

2.10. Каждый результат, учитываемый в показателях эффективности, может быть учтен при расчете индивидуального рейтинга ППС только один раз.

2.11. Выплата стимулирующего характера ППС производится на основании приказа ЧелГУ.

### **3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера**

3.1. Не позднее 28 декабря текущего года на основе данных ИСУ начальник УОП формирует рейтинг УВОП работы ППС Университета, согласовывает его с проректором по учебной работе и передает в планово-экономический отдел.

3.2. Планово-экономический отдел на основе рейтинга УВОП работы ППС Университета подготавливает проект приказа с предложением по размеру фонда выплат, источнику финансирования и расчётным суммам выплат стимулирующего характера для каждого ППС. Проект приказа утверждается по установленной в ЧелГУ процедуре.

### **4. Ответственность**

4.1. Ответственность за своевременное предоставление полной информации в личном кабинете ИСУ и согласование начисленных баллов согласно пункту 2.9. Порядка несет ППС.

4.2. Ответственность за своевременное подтверждение достоверной информации о достижениях ППС несут руководители структурных подразделений, указанные в пункте 2.8. Порядка.

4.3 Ответственность за подготовку рейтинга, указанного в пункте 3.1. настоящего Порядка, несет начальник УОП.

4.4. Ответственность за своевременное подтверждение достоверности данных (ФИО, тип трудовых отношений, должность) в карточке ППС в ИСУ несет начальник отдела кадров.

4.5. Ответственность за корректно функционирующий алгоритм «Начисление баллов за результаты деятельности, а также расчет значений показателей эффективности» в ИСУ несет начальник Управления информационных технологий.

4.6. Общий контроль за своевременным осуществлением выплат осуществляет проректор по учебной работе.

**Перечень показателей эффективности для установления выплат стимулирующего характера ППС ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

№	Расшифровка	Количество баллов	Методика расчета	Форма подтверждения
<b>Вид деятельности</b>		<b>Учебная, учебно-методическая работа</b>		
1.	Разработка новых рабочих программ дисциплин, практик, программ ГИА, ФОСов к ним, входящим в структуру основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП), представленным в Рособнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.05 (но не более 1 балла в год)/К	За каждую новую дисциплину / практику / программу ГИА К – число разработчиков	Служебная записка руководителя учебного структурного подразделения
2.	Разработка нового учебного плана ОПОП, общей характеристики, методических материалов по ОПОП, поданным в Рособнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.3/К	За комплект учебно-методической документации по ОПОП К – число разработчиков	Служебная записка руководителя учебного структурного подразделения
3.	Разработка онлайн-курса с размещением на СЦОС (трудоемкостью не менее 2 з.е.)	0.5/К, но не более 2 баллов в год	За каждый онлайн-курс, К – число разработчиков	Заключение УОП
4.	Создание в студии Jalinga онлайн-лекций по реализуемым дисциплинам и размещение их в Moodle	0.025N	За каждую онлайн-лекцию (1 онлайн-лекция = 2 академических часа), N – количество лекций	Заклучение УОП
5.	Разработка программ дополнительного образования, реализуемых в отчетном периоде (не более 3-х)		За каждую программу, К – число разработчиков	Приказ о зачислении слушателей
5.1.	повышение квалификации или дополнительного образования детей	0.1/К		

5.2.	профессиональной переподготовки	0.2/К		
6.	Издание учебно-методических пособий, практикумов	0.1/К	За каждое издание К – число авторов	Сведения библиотеки ЧелГУ
7.	Издание методических рекомендаций (указаний и т.п.) по дисциплине (практике)	0.05/К	За каждое издание К – число авторов	Сведения библиотеки ЧелГУ
8.	Руководство ВКР в формате «Старт-ап как диплом»	0.3	За каждую ВКР-С	В соответствии с Положением о ВКР в формате «Старт-ап как диплом»
9.	Подготовка обучающихся-победителей/призеров предметных олимпиад/конкурсов		За каждого победителя/призера, N – призовое место	1. Служебная записка декана/директора института / филиала о закреплении преподавателя за обучающимся 2. Диплом победителя/призера предметной олимпиады/конкурса 3. Положение об олимпиаде/конкурсе / Порядок проведения олимпиады/конкурса
9.1.	организованных в рамках национального проекта Образование (федеральный проект Социальные лифты для каждого)	1.5/N		
9.2.	иные олимпиады/конкурсы	0.5/N		
9.3.	конкурс ВКР	0,03/N		
10.	Заключение договора о целевом обучении студента	0.2	За каждый договор	1. Договор о целевом обучении, 2. Служебная записка руководителя структурного подразделения
<b>Вид деятельности</b>		<b>Воспитательная работа</b>		
11.	Выполнение функций куратора академической группы в течение учебного года	0.2	За кураторство академических групп обучающихся по образовательным программам бакалавриата или специалитета, (общая численность не менее 15 человек, очная или очно-	Распоряжение декана/директора института/филиала



13.4.	организацию работы с обучающимися с ОВЗ	0.1		
13.5.	международную деятельность	0.1		
14.	Участие в организации профессионально-общественной аккредитации ОПОП	2/К	За участие в профессионально-общественной аккредитации по каждой ОПОП, К – число участников рабочей группы	Распоряжение декана/директора института/филиала о составе рабочей группы, подтверждение получения аккредитации
<b>Вид деятельности</b>		<b>Профориентационная работа со школьниками</b>		
15.	Организация и проведение олимпиад школьников и иностранных граждан			1. Приказ о проведении олимпиады 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения (для организатора)
15.1.	входящих во всероссийские перечни, Всероссийской олимпиады школьников			
15.1.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.2	За каждую олимпиаду	
15.1.2.	Председатель методической комиссии	0.25	За участие в каждом этапе каждой олимпиады	
15.1.3.	Член методической комиссии	0.2		
15.1.4.	Председатель/заместитель председателя жюри	0.15		
15.1.5.	Член жюри	0.1		
15.1.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.08		
15.1.7.	Член апелляционной комиссии	0.06		
15.2.	не входящих в перечни			
15.2.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.1	За каждую олимпиаду	
15.2.2.	Председатель методической комиссии	0.2	За участие в каждом этапе каждой олимпиады	
15.2.3.	Член методической комиссии	0.15		
15.2.4.	Председатель/заместитель председателя жюри	0.1		
15.2.5.	Член жюри	0.08		
15.2.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.06		
15.2.7.	Член апелляционной комиссии	0.04		

16.	Организация и проведение конкурсов исследовательских и проектных работ школьников			1. Приказ о проведении конкурса 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения (для организатора)
16.1.	Организатор (ответственный за проведение конкурса)	0.1	За организацию каждого конкурса	
16.2.	Руководитель исследовательской или проектной работы	0.08	За каждую исследовательскую или проектную работу	
16.3.	Член жюри	0.04	За участие в каждом конкурсе	1. Приказ о реализации профориентационного проекта
17.	Организация и проведение профориентационных проектов			
17.1.	Организатор проекта	0.1	За организацию каждого проекта	
17.2.	Исполнитель проекта	0.04	За участие в каждом проекте	
18.	Участие в работе дня открытых дверей (согласно утвержденному графику университета)	0.01	За участие в каждом мероприятии	1. Приказ о проведении Дня открытых дверей 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения об участии в Дне открытых дверей
19.	Участие в реализации дополнительных общеразвивающих программ			
19.1.	Проведение занятий со школьниками	0.01	За каждое занятие (1 академический час)	В случае если программа реализуется не через ИДО:
19.2.	Руководство проектными или исследовательскими работами школьников	0.08	За каждую проектную или исследовательскую работу	1. Приказ об открытии программы 2. Приказ о зачислении слушателей на программу 3. Распоряжение руководителя структурного подразделения о проведении занятий

20.	Участие в программах, мероприятиях, конкурсах для школьников в порядке реализации соглашений о сотрудничестве со сторонними организациями	0.05	За каждую программу, мероприятие, конкурс	1. Соглашение о сотрудничестве 2. Приказ о проведении мероприятия, конкурса, реализации программы
21.	Участие в мероприятиях, продвигающих имидж и известность университета: 1. Экспертность в СМИ (медиа) с использованием фирменного стиля (логотип, фирменные цвета) – брендированная одежда и аксессуары. 2. Организация и участие в мероприятиях по продвижению университета. 3. Администрирование социальных сетей и объединений университета.	0.05, но не более 1 балла в год	За каждое мероприятие	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающей информации из информационных источников (ссылки на материалы в медиа)