

20b84ea6d19eae7c3c775f7c083b5441470edec7

«Дагестанский государственный технический университет»

Ректор ФГБОУ ВО «ДГТУ»

Н.Л. Баламирзоев

02 2026г.



ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

Утверждено на заседании
Ученого совета ФГБОУ ВО «ДГТУ»
протокол № 8 от «26» 02 2026 г.

Махачкала 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный технический университет» (далее – Положение) определяет:

- порядок и условия заключения эффективного контракта с работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу;
- показатели, критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- порядок осуществления выплаты стимулирующего характера за достижение показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Минобрнауки России от 01.02.2022 г. № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам, достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений»;
- Уставом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» (далее – ДГТУ).

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- сохранения кадрового состава ДГТУ и его качественного развития с целью обеспечения устойчивого развития университета и достижения его стратегических целей;
- установления оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям;
- создания условий для повышения привлекательности работы в ДГТУ;
- создания информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность деятельности работников и подразделений ДГТУ.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей на основании эффективного контракта.

1.5. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

1.6. В соответствии с настоящим Положением заключается эффективный контракт и осуществляется оценка эффективности деятельности в отношении работников ДГТУ, замещающих должности (далее – работники):

- педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (декан факультета, директор филиала, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент);

1.7. Показатель эффективности деятельности работника – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей.

1.8. Критерий показателя эффективности деятельности работника – условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий эффективного контракта по данному показателю эффективности.

1.9. Критерии и показатели эффективности деятельности работников устанавливаются решением Ученого совета университета с последующим заключением с работником дополнительного соглашения к трудовому договору в установленном порядке.

1.10. Показатели эффективности деятельности работника устанавливаются как базовые.

1.11. Базовые показатели эффективности деятельности работника отражают качество и результативность работника при выполнении должностных обязанностей в установленном трудовым договором (эффективным контрактом) объеме.

1.12. Базовые показатели применяются для оценки эффективности деятельности работников с целью назначения стимулирующей выплаты (Приложения 1-6).

1.13. Плановое значение выполнения базовых показателей эффективности деятельности работника – установленный необходимый процент от максимально возможного количества базовых показателей, гарантирующий признание деятельности работника эффективной.

1.14. Плановое значение выполнения базовых показателей эффективности деятельности работника ежегодно устанавливается приказом ректора ДГТУ на основании решения комиссии университета по реализации эффективного контракта, и может быть дифференцировано для различных структурных подразделений.

Состав комиссии университета по реализации эффективного контракта утверждается в соответствии с приказом ректора ДГТУ. В состав комиссии включаются проректоры по учебной работе, научной и инновационной деятельности, воспитательной и социальной работе, а также представители административно-управленческих подразделений.

1.15. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат – выраженное в рублях значение 1-го балла, рассчитываемое как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат

по итогам оценки выполнения базовых показателей эффективности деятельности работника, к общей сумме баллов, набранных по итогам оценки выполнения базовых показателей эффективности деятельности работника.

При расчете показателя учитываются только баллы, набранные работником, достигшие планового значения выполнения базовых показателей эффективности деятельности работника.

1.16. Достижение работником установленных плановых значений базовых показателей оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, предусмотренные настоящим Положением и приказом ректора университета.

1.17. Работникам, не обеспечившим выполнение базовых показателей на нормативном уровне, стимулирующая выплата не назначается.

1.18. Базовые показатели эффективности различаются для каждой категории работников:

- декан факультета (директор филиала);
- заведующий кафедрой;
- профессор кафедры;
- доцент кафедры;
- старший преподаватель кафедры;
- ассистент кафедры.

1.19. Оценка эффективности деятельности декана факультета (директора филиала) и заведующего кафедрой производится по совокупности показателей, характеризующих эффективность их административно-управленческой деятельности и виды деятельности возглавляемых ими подразделений.

1.20. В качестве источников информации для расчета фактических значений базовых показателей эффективности деятельности научных и педагогических работников выступают:

- справки руководителей структурных подразделений университета и должностных лиц;
- копии документов, подтверждающих базовые показатели эффективности деятельности работника;
- скриншоты с официальных сайтов;
- иные материалы.

Указание на источники информации для расчета конкретных показателей обязательно для каждого работника.

Материалы для расчета показателей эффективности деятельности работников хранятся в планово-финансовом отделе.

1.21. Обязанность по своевременному, полному и обоснованному предоставлению достоверной информации (отчета) о результатах эффективности деятельности работника по соответствующим критериям базовых показателей возлагается на работника.

Обязанность по сбору и обработке информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, а также контролю за своевременностью, полнотой и объективностью информации и рассчитанных показателей возлагаются на заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров филиалов, проректоров, комиссию университета по реализации положений эффективного контракта.

1.22. Лица, ответственные за предоставление информации, несут ответственность за её достоверность.

1.23. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать информацию, необходимую для подтверждения расчета показателя.

1.24. Отказ работника в предоставлении запрашиваемой информации даёт основание для признания её недостоверной. Работник, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

1.25. Информация, не представленная работником в установленный срок без уважительной причины, для расчета показателей не принимается.

1.26. В случае невозможности предоставления информации работником в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и др.), информация должна быть предоставлена руководителем структурного подразделения (деканом/директором филиала, заведующим кафедрой или руководителем подразделения).

1.27. Оценка эффективности исполнения работником его должностных (трудовых) обязанностей включает сравнение фактических значений базовых показателей по каждому работнику с плановыми значениями и подсчет баллов по базовым показателям оценки эффективности деятельности работников с целью установления стимулирующих выплат.

1.28. В том случае, если фактический уровень выполнения работником базовых показателей эффективности деятельности ниже планового значения, оценка эффективности его деятельности завершается.

1.29. Если фактический уровень выполнения работником базовых показателей эффективности деятельности работников равен плановому значению либо превышает его, деятельность работника признается эффективной и производится подсчет суммы баллов по базовым показателям оценки эффективности деятельности работников с целью установления стимулирующих выплат.

1.30. Отчет по результатам деятельности представляется работником в срок до 30 сентября года, следующего за отчетным периодом.

Отчетный период – с 01 сентября по 30 июня.

Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником его трудовых обязанностей определяется как произведение цены балла на сумму баллов по базовым показателям, набранных работником.

1.31. Обязанность по расчету цены балла и размера стимулирующей выплаты возлагается на планово-финансовый отдел. Стоимость балла устанавливается отдельно по каждой категории работников в соответствии с п. 1.18.

1.32. Подготовленный расчет стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава передается на утверждение ректору университета. После утверждения ректором расчета стимулирующих выплат на рассмотрение выносится приказ о назначении стимулирующих выплат

работникам по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей в рамках эффективного контракта.

1.33. Стимулирующие выплаты назначаются с 01 января года, следующего за отчетным, сроком на 12 месяцев. Оплата производится ежеквартально.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА О ПОКАЗАТЕЛЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с ДГТУ).

2.2. Эффективный контракт заключается с работниками ДГТУ, указанными в п. 1.6. настоящего Положения, по основному месту работы; с работниками, работающими на условиях внешнего совместительства, в случае если с ними заключен трудовой договор по результатам прохождения конкурса на занятие вакантной должности профессорско-преподавательского состава в соответствии с установленным порядком, а также с работниками, работающими на условиях внутреннего совместительства, при этом:

- с педагогическим работником, работающим по совместительству на должности научного работника, заключается эффективный контракт по основному месту работы;

- с работником университета из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, работающим по совместительству на должности педагогического работника, эффективный контракт заключается по совместительству.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) может заключаться с работником, у которого не истек срок действия эффективного контракта (трудового договора), а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, их оценки и условий оплаты труда. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.4. Для работника, работающего по срочному трудовому договору, срок эффективного контракта ограничивается сроком действия трудового договора. В случае продления срока трудового договора, с таким работником заключается новый эффективный контракт.

2.5. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами университета.

2.6. Размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности не зависит от доли ставки, занимаемой работником, и корректировке на эту долю не подлежит.

2.7. В случае приема работника на работу в последнем квартале отчетного периода итоги по достижению показателей и критериев эффективности деятельности не подводятся, и стимулирующие выплаты в следующем году не производятся.

2.8. Работнику, уволившемуся до истечения отчетного периода, итоги по достижению показателей и критериев эффективности деятельности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

3. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ

3.1. По истечении периода, на который назначена стимулирующая выплата, её выплата прекращается.

3.2. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты является предоставление работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности деятельности.

3.3. Снижение размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора университета.

3.4. Работодатель имеет право провести проверочные мероприятия представленных работниками отчетов о результатах эффективности их деятельности в течение шести месяцев со дня представления отчетов и скорректировать итоговую сумму баллов по отдельному работнику.

**Базовые показатели эффективности деятельности
декана факультета (директора филиала)**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Средний балл ЕГЭ студентов <i>факультета/филиала</i> , принятых по результатам ЕГЭ на очную форму обучения по направлениям бакалавриата и специалитета	не менее 60 баллов	1	
2.	Обеспечение доли бакалавров, магистрантов и специалистов договорной (платной) формы обучения от числа всех студентов, обучающихся на <i>факультете/филиале</i>	более 15%	1	
3.	Доля выпускников <i>факультета/филиала</i> очной формы обучения, трудоустроившихся в течение отчетного периода	не менее 80%	1	
4.	Доля работников ППС в возрасте до 39 лет в общей численности ППС <i>факультета/филиала</i> (с учетом внешних и внутренних совместителей)	не менее 30%	1	
5.	Проведение на <i>факультете/филиале</i> профессиональной аккредитации образовательных программ	после положительного решения и получения сертификата	1	
6.	Доля штатных преподавателей <i>факультета/филиала</i> , прошедших повышение квалификации (за отчетный период)	не менее 50%	1	
7.	Реализация образовательной программы в сетевой форме	не менее 1 программы	1	
8.	Доля иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в общей численности студентов очной формы <i>факультета/филиала</i>	не менее 6%	1	
9.	Обеспечение участия в независимой оценке качества образования обучающихся очной формы обучения (Международные и Всероссийские интернет-олимпиады, интернет-экзамен, интернет-тестирование и др.)	не менее 30 % от общего числа обучающихся <i>факультета/филиала</i>	1	

10.	Доля студентов очной формы обучения, занимающихся в студенческих объединениях ДГТУ (научные кружки, спортклуб, волонтерская деятельность, творческие коллективы и др.)	более 15%	1	
11.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
12.	Наличие на <i>факультете/филиале</i> действующего студенческого конструкторского бюро или иных студенческих инновационно-внедренческих структур	не менее 1	1	
13.	Количество публикаций по <i>факультету/филиалу</i> в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
14.	Количество публикаций по <i>факультету/филиалу</i> в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2) (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
15.	Кураторство академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 15 баллов.

Базовые показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на очную форму обучения по направлениям бакалавриата и специалитета, реализуемых <i>кафедрой</i>	не менее 60 баллов	1	
2.	Качественная успеваемость студентов по <i>кафедре</i>	не менее 40 %	1	
3.	Доля выпускников <i>кафедры</i> очной формы обучения, трудоустроившихся в течение года	не менее 80%	1	
4.	Доля работников ППС в возрасте до 39 лет в общей численности ППС <i>кафедры</i> (с учетом внешних и внутренних совместителей)	не менее 30%	1	
5.	Проведение на <i>кафедре</i> профессиональной аккредитации образовательных программ	после положительного решения и получения сертификата	1	
6.	Доля штатных преподавателей <i>кафедры</i> , прошедших повышение квалификации (за отчетный период)	не менее 100%	1	
7.	Реализация образовательной программы <i>кафедры</i> в сетевой форме	не менее 1	1	
8.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по <i>кафедре</i>	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
9.	Наличие действующего студенческого конструкторского бюро или иных студенческих инновационно-внедренческих структур по <i>кафедре</i>	не менее 1	1	
10.	Доля электронных образовательных ресурсов (электронный учебный курс, электронные учебники, справочники, глоссарии, практикумы, электронные тренажеры и т.д.)	не менее 50 % дисциплин от общего количества закрепленных за кафедрой	1	

11.	Количество полученных патентов по <i>кафедре</i> на изобретения, полезные модели, промышленные образцы (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
12.	Количество публикаций по <i>кафедре</i> в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
13.	Количество публикаций по <i>кафедре</i> в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2) (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
14.	Количество монографий (объемом не менее 10 п.л.) и учебных пособий/учебников (6 п.л.) по <i>кафедре</i> (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов

15.	Количество полученных свидетельств по кафедре на программы для ЭВМ (в пересчете на 1 штатную ставку ППС, количество ставок берется на момент написания отчета, без учета ставок внешних совместителей, ставок, вынесенных на почасовую оплату, и ставок лиц, работающих по договору ГПХ)	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
16.	Кураторство академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 16 баллов.

Базовые показатели эффективности деятельности профессора кафедры

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Доля аудиторной нагрузки (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	не менее 60% от учебной нагрузки	1	
2.	Научное руководство защищенной кандидатской диссертацией или консультирование защищенной докторской диссертации аспирантов, докторантов, соискателей	1 более 1	1 +1	Учитываются только диссертации, написанные на базе ДГТУ
3.	Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 2	1	За исключением внутренних грантов университета
4.	Руководство научной группой, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 1	1	За исключением внутренних грантов университета
5.	Количество публикаций в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus	2 3 и более	1 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
6.	Количество публикаций в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях, индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2)	3 4 и более	1 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов

7.	Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ	более 5	1	
8.	Издание монографии (объемом не менее 10 п.л.) и учебного пособия/учебника (6 п.л.)	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
9.	Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов (электронный учебный курс, электронные учебники, справочники, глоссарии, практикумы, электронные тренажеры и т.д.)	не менее 2	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
10.	Руководство программой дополнительного профессионального образования	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
11.	Количество полученных свидетельств на программы для ЭВМ	не менее 2	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
12.	Количество полученных патентов на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	не менее 2	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
13.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
14.	Кураторств академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 17 баллов (14 баллов + 3 дополнительных балла).

Базовые показатели эффективности деятельности доцента кафедры

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Доля аудиторной нагрузки (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	не менее 70% от учебной нагрузки	1	
2.	Научное руководство защищенной кандидатской диссертацией аспирантов, докторантов, соискателей или сотрудников вуза	1 более 1	1 +1	Учитываются только диссертации, написанные на базе ДГТУ
3.	Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 1	1	За исключением внутренних грантов университета
4.	Руководство научной группой, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	1 более 1	1 +1	За исключением внутренних грантов университета
5.	Количество публикаций в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus	1 2 и более	1 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
6.	Количество публикаций в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2)	2 3 и более	1 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов

7.	Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ	более 3	1	
8.	Издание монографии (объемом не менее 10 п.л.) и учебного пособия/учебника (6 п.л.)	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
9.	Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов (электронный учебный курс, электронные учебники, справочники, глоссарии, практикумы, электронные тренажеры и т.д.)	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
10.	Руководство программой дополнительного профессионального образования	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
11.	Защита собственной диссертации		+1	
12.	Выполнение должностных обязанностей заместителя декана по учебной/научной/воспитательной/профориентационной работе		1	
13.	Количество полученных свидетельств на программы ЭВМ	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
14.	Количество полученных патентов на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
15.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
16.	Кураторство академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 20 баллов (15 баллов + 5 дополнительных баллов).

**Базовые показатели эффективности деятельности
старшего преподавателя кафедры**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Доля аудиторной нагрузки (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	не менее 75% от учебной нагрузки	1	
2.	Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 1	1	За исключением внутренних грантов университета
3.	Руководство научной группой, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	1 2 и более	2 +1	За исключением внутренних грантов университета
4.	Количество публикаций в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus	1 2 и более	2 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
5.	Количество публикаций в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2)	1 2 и более	2 +1	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
6.	Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ	более 2	1	
7.	Издание монографии (объемом не менее 10 п.л.) и учебного пособия/учебника (6 п.л.), в том числе в соавторстве	не менее 1	2	Рейтинговый балл делится на количество авторов

8.	Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов (электронный учебный курс, электронные учебники, справочники, глоссарии, практикумы, электронные тренажеры и т.д.)	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
9.	Руководство программой дополнительного профессионального образования	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
10.	Защита собственной диссертации		+2	
11.	Выполнение должностных обязанностей заместителя декана по учебной/научной/воспитательной/профориентационной работе		1	
12.	Количество полученных свидетельств на программы ЭВМ	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
13.	Количество полученных патентов на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
14.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
15.	Кураторство академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 23 балла (18 баллов + 5 дополнительных баллов).

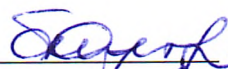
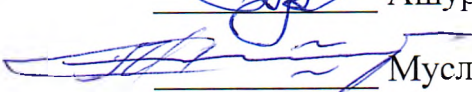
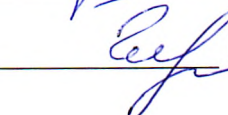
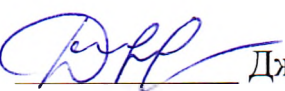
Базовые показатели эффективности деятельности ассистента кафедры

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Количество начисляемых баллов	Примечание
1.	Доля аудиторной нагрузки (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	не менее 80% от учебной нагрузки	1	
2.	Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 1	2	За исключением внутренних грантов университета
3.	Руководство научной группой, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по договорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности преподавателя	не менее 1 2 и более	2 +1	За исключением внутренних грантов университета
4.	Количество публикаций в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, в т. ч. RSCI, а также Web of Science и Scopus	1 2 и более	2 +2	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
5.	Количество публикаций в научных изданиях, имеющих DOI, в изданиях индексируемых ВАК РФ (К-1, К-2)	1 2 и более	2 +2	Учитывается публикация автора, указавшего аффилиацию с ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
6.	Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ	более 1	1	

7.	Издание монографии (объемом не менее 10 п.л.) и учебного пособия/учебника (6 п.л.), в том числе в соавторстве	не менее 1	2	Рейтинговый балл делится на количество авторов
8.	Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов (электронный учебный курс, электронные учебники, справочники, глоссарии, практикумы, электронные тренажеры и т.д.)	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
9.	Руководство программой дополнительного профессионального образования	не менее 1	1	Рейтинговый балл делится на количество авторов
10.	Защита собственной диссертации		+2	
11.	Выполнение должностных обязанностей заместителя декана по учебной/научной/воспитательной/профориентационной работе		1	
12.	Количество полученных свидетельств на программы ЭВМ	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
13.	Количество полученных патентов на изобретения, полезные модели, промышленные образцы	не менее 1	1	Правообладатель – ДГТУ. Рейтинговый балл делится на количество авторов
14.	Объем средств, полученных от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	не менее критерия, установленного Ученым советом университета	1	Внутренние гранты университета не учитываются
15.	Кураторство академической группы	не менее 1	1	

ИТОГО: 26 баллов (19 баллов + 7 дополнительных баллов).

СОГЛАСОВАНО:

/Проректор по УР		Демирова А.Ф.
Проректор по НиИД		Юсуфов Ш.А.
Проректор по ВиСР		Ашуралиева Р.К.
Гл. бухгалтер		Муслимов Э.Г.
Начальник ПФО		Махмудова Н.И.
Начальник ОК		Керимова З.Г.
Начальник ЮО		Гарунова М.Н.
Председатель профсоюзной организации работников и студентов Университета		Джамалавов С.М.