

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза сотрудников



Т.Н. Сенченко

«10» ноября

2017 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора РХТУ им. Д.И. Менделеева



А.И. Мажуга

«10» ноября

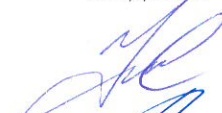


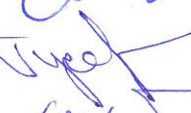





2017 г.



Принято Ученым советом
РХТУ им. Д.И. Менделеева
Протокол № 3 от «25» октября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Проректор по учебной работе	С.Н. Филатов	
Проверил	Советник ректора по юридическим вопросам	А.В. Камалтынов	
Согласовал	Проректор по экономике и инновациям	Д.А. Сахаров	
	Проректор по стратегическому развитию	Т.Г. Гусева	
	Проректор по науке	А.А. Щербина	
	Проректор по общим вопросам	А.А. Фролов	
	Проректор по учебно-методической работе	В.М. Аристов	
	Начальник учебного управления	Н.А. Макаров	
	Начальник Административного Управления	О.А. Василенко	

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Эффективный контракт ¹	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер ставки (должностного оклада)), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
Профессорско-преподавательский состав (ППС)	Работники, из числа профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института на правах факультета.
Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС РХТУ им. Д.И. Менделеева	Обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для качественной и количественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС (далее Показатели и критерии оценки эффективности) выражаются в конкретных количественных и качественных величинах и формируются из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, стратегии развития Университета, аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов
Базовая часть заработной платы	Должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
Стимулирующая часть заработной платы	Выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты).

¹ Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее – РХТУ им. Д.И. Менделеева), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, их стимулирования к достижению конкретных значений показателей и критериев эффективности и качества выполняемых работ.

1.2 Основными задачами введения эффективного контракта являются:

– введение показателей и критериев эффективности деятельности ППС университета, взаимосвязанных с индикаторами и показателями системы высшего образования;

– установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности ППС;

– формирование системы материальных стимулов для ППС, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

– повышение результативности и качества выполняемой работы ППС, создание условий для профессионального роста;

– систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности ППС;

– улучшение показателей и критериев эффективности деятельности ППС РХТУ им. Д.И. Менделеева и учет вклада в это каждого работника.

1.3 Основные принципы эффективного контракта:

– зависимость размера стимулирующих выплат конкретному работнику от коллективных результатов труда всех работников;

– условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования и волюнтаризма;

– учёт мнения профсоюзного комитета работников при формировании нормативных документов университета, имеющих отношение к эффективному контракту;

– зависимость размеров стимулирующих выплат от достижения целей и показателей эффективности деятельности университета и величины его внебюджетных средств.

1.4 Настоящее Положение определяет:

– показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа ППС;

- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников из числа ППС;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.5 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа);
- Приказ Минтруда России №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении – эффективного контракта» (далее – Рекомендации);

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11;

– Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации, профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014;

– Устав РХТУ им. Д.И. Менделеева, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 № 948;

– Коллективный договор между РХТУ им. Д.И. Менделеева и трудовым коллективом РХТУ им. Д.И. Менделеева на 2017-2020 годы и приложения к нему;

– Нормы времени для расчета объема контактной, учебно-методической и научной работы, выполняемой профессорами и преподавателями РХТУ им. Д.И. Менделеева.

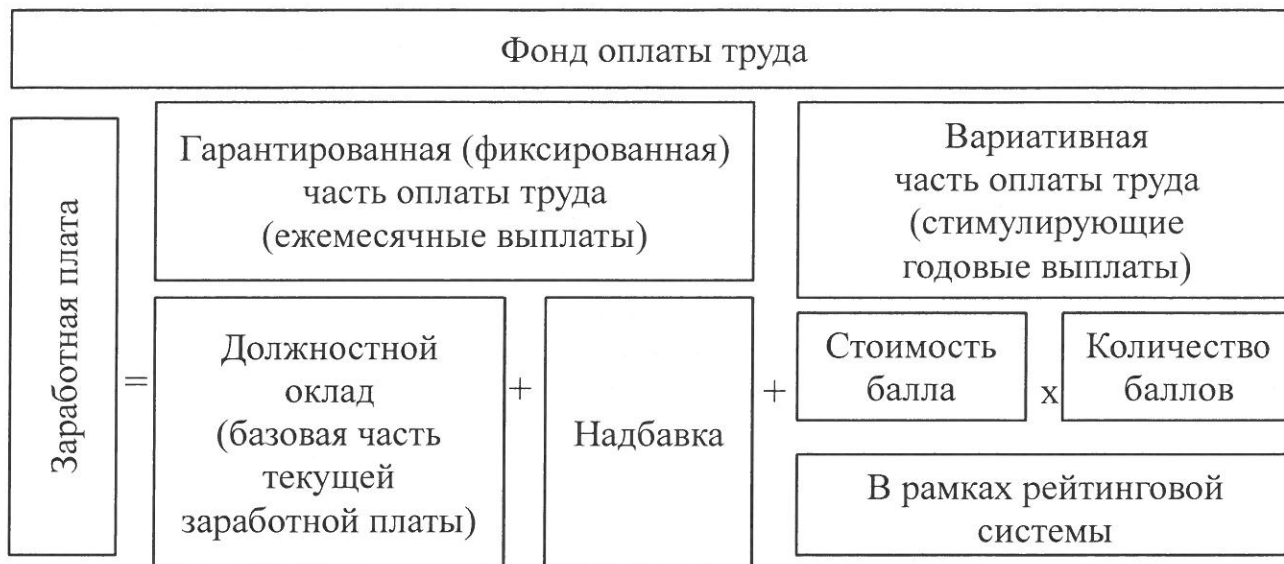
1.6 Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников РХТУ им. Д.И. Менделеева и иными локальными нормативными актами.

1.7 Переход работников из числа ППС на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8 В период перехода к системе стимулирования ППС в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки в соответствии с решением Ученого совета РХТУ им. Д.И. Менделеева и согласования с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева могут вноситься изменения в локальные нормативные акты РХТУ им. Д.И. Менделеева, трудовые договоры с работниками из числа ППС.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ППС

2.1 В системе эффективного контракта фонд оплаты труда ППС формируется из гарантированной (фиксированной) и вариативной части



2.1.1 Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников РХТУ им. Д.И. Менделеева.

Должностной оклад работникам из числа ППС (кроме заведующих кафедрами, деканов факультетов (директоров институтов на правах факультетов)) выплачивается за выполнение ими своих должностных инструкций и индивидуальных планов работ, содержание которых регламентируется объемом учебной нагрузки, в соответствии с нормами времени для расчета объема контактной, учебно-методической, научной и организационно-воспитательной работы, выполняемых профессорами и преподавателями РХТУ им. Д.И. Менделеева, принимаемыми решением Ученого совета РХТУ им. Д.И. Менделеева, утверждаемыми и вводимыми приказом ректора.

Должностной оклад заведующим кафедрами, деканам факультетов (директорам институтов на правах факультетов) выплачивается за исполнение ими своих должностных обязанностей и выполнение установленной учебной работы.

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты в виде надбавок:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавки, предусмотренные гарантированной (фиксированной) частью оплаты труда в виде стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренные Положением об оплате труда работников РХТУ им. Д.И. Менделеева, зафиксированы в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к ним.

2.1.2 Вариативная часть оплаты труда ППС состоит из стимулирующих выплат на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы за учебный год, устанавливаемых за достижение работником показателей эффективности деятельности, для заведующих кафедрами за выполнение планового задания подразделения и достижение показателей эффективности учебной деятельности, деканов факультетов (директоров институтов на правах факультета) – за выполнение планового задания подразделения.

Под термином «плановое задание» понимается задание для учебных подразделений РХТУ им. Д.И. Менделеева, установленное ректором, проректором, деканом факультета (директором института на правах факультета) на учебный год в соответствии с перечнем показателей из приложений 1 и 2, оцениваемых также на основании балльно-рейтинговой системы. Плановое задание факультетов (институтов на правах факультетов) утверждает проректор, курирующий соответствующее направление. Плановое задание кафедр, утверждает декан факультета (директор института на правах факультета).

2.2 Размер заработной платы ППС в системе эффективного контракта рассчитывается следующим образом:

Заработная плата равна сумме выплат	
Регулярные выплаты: равны сумме должностного оклада и регулярных выплат в виде надбавок, установленных в соответствии с положением об оплате труда	Стимулирующие годовые выплаты: равны произведению количества набранных баллов и стоимости одного балла

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

3.1 На основании перечня показателей эффективности деятельности педагогических работников РХТУ им. Д.И. Менделеева формируются базовый перечень показателей, включаемых в индивидуальный план работы преподавателя и стимулирующий перечень показателей балльно-рейтинговой

системы оценки эффективности профессиональной деятельности ППС (приложение 3).

3.2 Базовый перечень показателей эффективности формируется в соответствии с Нормами времени для расчёта объема контактной, учебно-методической, научной и организационно-воспитательной работы, выполняемых профессорами и преподавателями РХТУ им. Д.И. Менделеева и Инструкцией по оформлению индивидуального плана работы преподавателя в РХТУ им. Д.И. Менделеева, принимаемыми решением Ученого совета РХТУ им. Д.И. Менделеева, утверждаемыми и вводимыми приказом ректора.

При составлении индивидуального плана работы, утверждаемого заведующим кафедрой и деканом факультета (директором института) учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-воспитательная работа планируется и фиксируется не только по затратам времени в часах, но и по количеству разработанных учебно-методических материалов (вид, количество наименований, печатных листов), по конкретным результатам научно-исследовательской работы (статьи, тезисы докладов, патенты, отчеты по НИР, выступления на конференциях и др.).

Включение в план работы таких показателей требует обязательного их выполнения за отчетный период (издание монографии или учебного пособия, публикации статьи или тезисов докладов и т.д.).

3.3 Проректоры по направлениям формируют на учебный год плановые задания факультетов, институтов на правах факультетов по соответствующим показателям, находящимся в сфере их компетенций (приложение 1).

3.4 На основании полученных плановых заданий факультетам, институтам на правах факультета деканы факультетов (директора институтов на правах факультетов) формируют плановые задания на учебный год для каждой кафедры (приложение 2).

3.5 Заведующий кафедрой организует выполнение планового задания кафедры в целом.

3.6 При формировании индивидуальных планов работ преподавателей, заведующий кафедрой распределяет объем выполнения показателей планового задания кафедры между преподавателями возглавляемого им структурного подразделения с учетом штатного расписания и уровня их квалификации.

3.7 Индивидуальный план работы преподавателя утверждается заведующим кафедрой на учебный год и оформляется по установленной форме.

3.8 Индивидуальные планы работ преподавателей кафедр, входящих в структуру факультета, института на правах факультета, обеспечивающих интегральное выполнение планового задания факультета, института на правах

факультета, утверждается деканом факультета/директором института на правах факультета.

3.9 Плановые задания факультетов, институтов на правах факультетов, обеспечивающих интегральное выполнение плановых заданий по РХТУ им. Д.И. Менделеева по каждому показателю, утверждается соответствующим проректором по направлению.

3.10 Процедура распределения показателей эффективности деятельности РХТУ им. Д.И. Менделеева приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Процедура установления и распределения по подразделениям показателей эффективности деятельности

плановое задание РХТУ им. Менделеева по показателям эффективности, утвержденное ректором на учебный год	
⇓ проректоры по направлениям ⇓	
Учебное управление	⇓
Научно-исследовательская часть	
плановое задание факультета на учебный год	плановое задание института на учебный год
⇓ Декан факультета, директор института ⇓	
Плановое задание кафедры на учебный год	
⇓ Заведующий кафедрой ⇓	
Преподаватель	
индивидуальные планы работы преподавателей кафедр на учебный год	результаты работы в рамках балльно-рейтинговой системы оценки за учебный год

4. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ППС

4.1 Учет и оценка выполнения каждым работником из числа ППС показателей эффективности, вошедших в индивидуальный план работы преподавателя и плановое задание подразделения, и показателей, включенных в балльно-рейтинговые системы оценки работы ППС за определенный срок, осуществляется отдельно.

4.2 Стимулирующие выплаты работникам РХТУ им. Д.И. Менделеева из числа ППС устанавливаются в зависимости от выполнения работником плана

работ и достижения критериев эффективности их выполнения работником (в баллах), установленных Приложением 3 к настоящему Положению.

4.3 Для заведующего кафедрой и декана факультета (директора института на правах факультета) критерием оценки эффективности на основе балльно-рейтинговой системы и установления соответствующей стимулирующей выплаты является выполнение планового задания, возглавляемого им подразделения (приложения 1 и 2). За достижение выполнения плана учебной работы и достижения критериев эффективности её выполнения (в баллах) заведующий кафедрой получает дополнительные стимулирующие выплаты.

4.4 Показатели эффективности деятельности работников и критерии ее оценки (Приложения 1-3) устанавливаются на учебный год (далее – отчетный период), и могут быть изменены решением Ученого совета РХТУ им. Д.И. Менделеева с учетом согласования с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева.

4.5 Достижение работником установленных Приложениями 1-3 к настоящему Положению показателей эффективности и критериев их оценки в учебном году, предшествующему текущему, служит основанием для установления работнику единовременной годовой стимулирующей выплаты в размере, соответствующем степени выполнения каждого показателя эффективности, оцениваемого в баллах.

4.6 Работникам, заключившим с РХТУ им. Д.И. Менделеева эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, стимулирующие выплаты назначаются по каждому эффективному контракту в отдельности. При этом один и тот же показатель эффективности может быть засчитан только один раз по основному месту работы или внутреннему совместительству.

4.7 При подсчете баллов за публикацию статьи, пособия и др. набранные баллы (приложение 3) начисляются каждому автору, без учета количества авторов и доли ставки занимаемой работником, если это не оговорено отдельно.

4.8 Если на момент издания приказа о годовых стимулирующих выплатах трудовые отношения работника с университетом прекращены, выплата ему не назначается.

5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

5.1 Годовая стимулирующая выплата, рассчитанная на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы ППС, определяется количеством набранных

работником из числа ППС баллов в соответствии с Показателями и критериями оценки эффективности (приложение 3) и плановыми заданиями деканов факультетов/директоров институтов и заведующих кафедр (приложение 1 и 2), а также стоимостью одного балла.

5.2 Выплата стимулирующего характера осуществляется в конце календарного года по результатам прошедшего учебного года.

5.3 На 2017/2018 учебный год, при введении эффективного контракта в РХТУ им. Д.И. Менделеева устанавливается переходный период, и выплата стимулирующего характера в конце 2018 года будет произведена по фактическим результатам выполнения стимулирующего перечня показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности ППС (приложение 3).

5.4 На начало каждого отчетного периода приказом ректора по представлению главного бухгалтера и согласования с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева утверждается стимулирующий фонд оплаты труда РХТУ им. Д.И. Менделеева.

5.5 Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в размере не более² 30 процентов от фонда заработной платы, предусмотренного штатным расписанием, утвержденным в предшествующем отчетном периоде с учетом вносимых изменений в учебном году.

5.6 В целях расчета годовых стимулирующих выплат за очередной отчетный период в сроки с 1 октября по 30 ноября каждого года в порядке, установленном п. 6 настоящего Положения, подводятся итоги достижения показателей эффективности деятельности работников, и критерии их оценки в баллах.

5.7 Размер стоимости одного балла вычисляется по формуле:

$$Цб = \frac{СФОТ}{Qб}$$

где: Цб – стоимость одного балла; СФОТ – стимулирующий фонд оплаты труда, руб., утвержденный ректором на отчетный период; Qб – сумма баллов, набранных всеми работниками РХТУ им. Д.И. Менделеева из числа ППС за учебный год, предшествующем отчетному периоду.

5.8 Размер годовой стимулирующей выплаты, устанавливаемой работнику из числа ППС за отчетный период, вычисляется по формуле:

$$С = Wб * Цб$$

² П. 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016

где: С – размер годовой стимулирующей выплаты работнику из числа ППС, за достижение показателей эффективности; Wб – сумма баллов, полученных конкретным работником из числа ППС за достижения показателей эффективности в учебном году, предшествующем отчетному периоду; Цб – стоимость одного балла.

5.9 Распределение и установление стимулирующей годовой выплаты к заработной плате производится на основании протокола заседания Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности ППС (далее Комиссия), которая создается приказом ректора из числа научно-педагогических работников, администрации университета и представителя профсоюзного комитета сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева. Председателем комиссии является ректор университета.

5.10 Расчет размеров стимулирующих выплат ППС по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности их деятельности по представлению Комиссии и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит планово-финансовое управление РХТУ им. Д.И. Менделеева.

5.11 Максимальная индивидуальная сумма баллов, учитываемая при назначении стимулирующих выплат ППС, устанавливается Комиссией.

5.12 Размер годовой стимулирующей выплаты работнику, рассчитанной в соответствии с п. 5.7 настоящего Положения, на очередной отчетный период устанавливается приказом ректора РХТУ им. Д.И. Менделеева.

6. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

6.1 Обязанности по сбору информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов.

6.2 Исходным документом, на основании которого устанавливается стимулирующая годовая выплата конкретного работника из числа ППС, является Информационная карта эффективности деятельности (далее – Информационная карта, ИК).

6.3 Работники университета из числа ППС в обязательном порядке один раз в год, не позднее **1 июля** текущего года:

– оценивают свою деятельность в соответствии с перечнем основных показателей и критериев эффективности деятельности, изложенных в приложения 1-3 настоящего Положения;

– вносят результаты самооценки в свою Информационную карту. При введении информации указываются баллы по каждой позиции основных показателей и критериев и приводятся подтверждающие документы. После чего работник распечатывает ИК, подписывает ее и представляет для утверждения заведующему кафедрой (заведующие кафедрой представляет ИК для утверждения декану, декан/директор института предоставляет ИК в комиссию).

6.4 В качестве источников информации для расчета фактических значений показателей эффективности работника выступают: ксерокопии страниц изданий, копии приказов, дипломов, грамот, скриншоты с официальных сайтов, выписки из штатного расписания и другие документы (приложение 1-3).

6.5 Заведующий кафедрой (декан/директор института) проверяет ИК, при необходимости корректирует и затем подтверждает их достоверность своей подписью. Декан/директор института предоставляет все собранные ИК, лично секретарю Комиссии не позднее **1 октября** текущего года, за исключением лиц, подпадающих под действие 7.3 настоящего Положения.

6.6 Информация, представленная в Комиссию после **1 октября** текущего года, к рассмотрению не принимается.

6.7 Комиссия³:

а) осуществляет сбор ИК, представленных деканами факультетов (директорами институтов);

б) выполняет дополнительную проверку их достоверности;

в) формирует и принимает решение по проекту Итогового оценочного листа (в баллах) (далее ИОЛ);

г) до **1 ноября** рассылает для ознакомления фрагменты проекта ИОЛ:

по факультету – декану/директору;

по кафедре – заведующему;

д) с **1 до 15 ноября** принимает апелляции по проекту ИОЛ и выносит решение об их удовлетворении или отклонении;

е) до **30 ноября** формирует окончательный вариант ИОЛ (в баллах), принимает его и устанавливает стоимость 1 балла;

ж) передаёт ИОЛ (в баллах) и стоимость 1 балла в планово-финансовое управление РХТУ им. Д.И. Менделеева.

³ Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Новомосковского института (филиала) определяется локальным нормативным актом института (филиала), утвержденным директором института (филиала)

6.7 Планово-финансовое управление РХТУ им. Д.И. Менделеева до **15 декабря** осуществляют расчет годовых стимулирующих выплат, готовит соответствующий проект приказа и представляет его ректору.

6.8 В случае, если к окончанию текущего отчетного периода отсутствует подтверждение того, что работник достиг установленного критерия показателя эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что критерий показателя эффективности будет достигнут позднее (например, издание статей, монографий, учебных пособий и т.д. будет осуществлено в следующем отчетном периоде), то соответствующее количество баллов будет учтено в следующем отчетном периоде.

6.9 Лица, ответственные за подачу, сбор и обработку информации, несут персональную ответственность за ее достоверность.

6.10 Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

6.11 Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, дает основания для признания ее недостоверной.

6.12 Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата не назначается.

6.13 Для проведения мониторинга достоверности представленных сведений и расчета баллов РХТУ им. Д.И. Менделеева вправе осуществлять выборочную проверку представленной работниками информации.

6.14 Руководители структурных подразделений РХТУ им. Д.И. Менделеева несут в рамках своей компетенции (п. 6.5 настоящего Положения) персональную ответственность за достоверность предоставленной работниками информации для начисления баллов.

7. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ

7.1 Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора РХТУ им. Д.И. Менделеева.

7.2 Основанием для прекращения стимулирующих выплат является предоставление работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

7.3 Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС не назначаются в следующих случаях:

а) наличие на 1 сентября отчётного года дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

б) невыполнение индивидуального плана работы работника из числа ППС за отчетный период;

в) несвоевременное представление в Комиссию Информационной карты эффективности деятельности;

г) умышленное размещение в Информационной карте недостоверных сведений.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда сотрудников университета» и согласовано с профсоюзным комитетом работников РХТУ им. Д.И. Менделеева

8.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению Ученого совета РХТУ им. Д.И. Менделеева и согласовывается с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева.

Приложение 1
«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе

ФИО

Проректор по научной работе

ФИО

Плановое задание¹

Факультета/института _____

(номер подразделения и его название)

на период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№	Виды работ (показатели и критерии)	Количество баллов	Порядок начисления баллов	Подтверждение показателей и критериев
1	Руководство подразделением с численностью обучающихся ² : до 200 человек до 400 человек до 600 человек более 600 человек	1 2 3 4	Баллы начисляются за учебный год	Учебное управление
2	Соблюдение текущих нормативов соответствия численности профессорско- преподавательского состава подразделения приведенному контингенту обучающихся	20	Баллы начисляются за учебный год	Учебное управление
3	Удельный вес численности иностраных студентов и аспирантов, в общей численности обучающихся ² факультета/института (%).	10	Баллы начисляются за учебный год при значении параметра более 5%	Деканат по работе с иностранными учащимися
4	Удельный вес численности штатных научно-педагогических работников (НПР) до 35 лет в численности штатных НПР (%) факультета/института: до 5 % от 5 до 10 % выше 10%	1 3 6	Баллы начисляются за учебный	ПФУ
5	Суммарное значение количества публикаций в соавторстве со студентами, отнесенное к количеству штатных единиц НПР факультета/института	3	Баллы начисляются за учебный год первым 5 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности	Докладная записка с резолюцией проректора по науке

¹ Декан/директор выполняет планируемые виды работ по заданию проректора

² Для выпускающих факультетов (институтов)

6	Суммарное значение количества студентов, участвовавших в конференциях различного уровня, отнесенное к количеству штатных единиц НПП факультета (института).	5	Баллы начисляются за учебный год первым 5 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности	Докладная записка с визой проректора по науке
7	Суммарное значение количества публикаций с аффилиацией с РХТУ им. Д.И. Менделеева в изданиях, индексируемых в WoS и Scopus с учетом импакт-фактора журнала по WoS ($\Sigma i = Q_i * IF_i$, где Q_i - количество статей в i -журнале, IF_i - импакт-фактор i -журнала), отнесенное к количеству штатных единиц НПП факультета (института).	10-30 1/2/3/4/5 место 30/24/18/12 /6 баллов	Баллы начисляются за учебный год первым 5 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности	Управление научных исследований
8	Сумма накладных расходов: до 1 млн. руб. от 1 до 10 млн. руб. от 10 до 20 млн. руб. свыше 20 млн. руб.	5 10 20 30	Баллы начисляются за учебный год	Управление научных исследований
9	Общий объем финансирования на факультете (институте) за отчетный период (гранты, субсидии, хоз. договоры, договоры об оказании образовательных услуг студентам и аспирантам), отнесенный к количеству штатных единиц НПП факультета (института).	10-30 1/2/3/4/5 место 30/24/18/12 /6 баллов	Баллы начисляются за учебный год первым 5 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности в соответствии с занятым местом	Управление научных исследований
10	Организация научно-образовательных конференций, школ, семинаров, олимпиад – всероссийских – международных (на иностранном языке)	1 2	Баллы начисляются за учебный год за каждое мероприятие, но не более 20 баллов.	Управление научных исследований
11	Количество поданных заявок для участия в открытых конкурсах в рамках ФЦП, РНФ, РФФИ и других отнесенное к количеству штатных единиц НПП факультета (института).	5	Баллы начисляются за учебный год первым 5 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности	Управление научных исследований
12	Количество проведенных программ (курсов) повышения квалификации и дополнительного образования отнесенное к числу штатных единиц ППС факультета (института).	5	Баллы начисляются за учебный год первым 10 лучшим подразделениям по данному показателю деятельности	ИПР

«Задание получил»

Декан факультета/директор института

_____ ФИО

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан факультета (директор института) _____

_____ ФИО

Плановое задание

Кафедры _____

(название кафедры)

на период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№	Виды работ (показатели и критерии)	Количество баллов	Порядок начисления баллов	Подтверждение показателей и критериев
1	Эффективность подразделения из расчёта доли набранных баллов ППС кафедры (из расчета на одну ставку преподавателя) от общей суммы баллов набранных ППС университета (из расчета на одну ставку преподавателя): – до 0,1 – > 0,1-0,2 – >0,2-0,4 – > 0,4	2 4 8 10	Баллы начисляются за учебный год	Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности ППС
2	Руководство кафедрой с численностью обучающихся: – до 100 человек – от 101 до 150 человек – более 150 человек	2 3 4	Баллы начисляются за учебный год	Учебное управление
3	Соблюдение текущих нормативов соответствия численности профессорско-преподавательского состава кафедры приведенному контингенту обучающихся	10	Баллы начисляются за учебный год	Учебное управление
4	Удельный вес численности иностранных студентов и аспирантов, в общей численности студентов кафедры (%): – до 1 – >1-2 – >2-3	2 4 6	Баллы начисляются за учебный год	Деканат по работе с иностранными учащимися

	– >3-4 – >4 и выше	8 10		
5	Удельный вес численности штатных научно-педагогических работников (НПР) до 35 лет в численности штатных НПР кафедры (%): – до 5 % – от 5 до 10 % – выше 10 %	1 3 6	Баллы начисляются за учебный год	ПФУ
6	Суммарная доля публикаций в соавторстве со студентами, от общей суммы аналогичных публикаций университета (из расчета на одну ставку преподавателя): – до 0,1 – > 0,1- 0,2 – > 0,2- 0,4 – выше 0,4	2 4 6 8	Баллы начисляются за учебный год	Докладная записка с резолюцией проректора по науке
7	Доля студентов, участвовавших в конференциях различного уровня от общего числа студентов (кафедры): – до 0,1 – > 0,1-0,2 – > 0,2-0,4 – выше 0,4	2 4 6 8	Баллы начисляются за учебный год	Учебное управление
8	Доля публикаций с аффилиацией с РХТУ им. Д.И. Менделеева в изданиях, индексируемых в WoS и Scopus с учетом импакт-фактора журнала по WoS ($\Sigma i = Q_i * IF_i$, где Q_i - количество статей в i-журнале, IF_i - импакт-фактор i-журнала), отнесенное к общему числу таких публикаций университета (из расчета на одну ставку преподавателя): – до 0,1 – > 0,1-0,2 – > 0,2-0,4 – выше 0,4	2 4 6 10	Баллы начисляются за учебный год	Управление научных исследований
9	Общий объем финансирования на кафедре за отчетный период (гранты, субсидии, хоз. договоры,	до 20 баллов 1/2/3/.. место	Баллы начисляются за учебный год первым 10 лучшим подразделениям по	Управление научных исследований

	договоры об оказании образовательных услуг студентам и аспирантам), отнесенный к количеству штатных единиц ППС кафедры.	20/18/16/././ баллы	данному показателю деятельности в соответствии с занятым местом.	
10	Сумма накладных расходов: – до 1 млн. руб. – от 1 до 3 млн. руб. – от 3 до 5 млн. руб. – свыше 5 млн. руб.	2 5 10 15	Баллы начисляются за учебный год	Управление научных исследований
11	Доля поданных заявок для участия в открытых конкурсах в рамках ФЦП, РНФ, РФФИ и других отнесенное к общему числу заявок: – до 0,02 – 0,02-0,05 – 0,05-0,1 – выше 0,1	2 4 6 8	Баллы начисляются за учебный год	Управление научных исследований
12	Доля проведенных программ (курсов) повышения квалификации и дополнительного образования к их общему числу: – до 0,05 – 0,05-0,1 – 0,1-0,2 – выше 0,2	2 4 6 8	Баллы начисляются за учебный год	ИПР

«Задание получил»

Зав. кафедрой _____

_____ ФИО

к Положению об эффективном контракте в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева», утвержденному Ученым советом РХТУ им. Д.И. Менделеева 25 октября 2017 г.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ

№	Виды работ (показатели и критерии)	Количество баллов	Порядок начисления баллов	Подтверждение показателей и критериев
1	2	3	4	5
1. УЧЕБНАЯ РАБОТА				
1	Контактная работа свыше 700 ¹ ч свыше 750 ² ч свыше 800 ч свыше 850 ч	2 4 6 8	Баллы начисляются за учебный год	Индивидуальный план работы преподавателя
2	Ведение обучения по онлайн-курсу на российской «Национальной платформе открытого образования», утвержденного в установленном порядке.	5	Баллы начисляются за учебный год за каждый курс, но не более 10 баллов	Ссылка на электронный ресурс, скриншот страницы в сети интернет
3	Преподавание дисциплины на иностранном языке (кроме преподавания иностранных языков)	2	Баллы начисляются за учебный год за каждую дисциплину	Рабочая программа дисциплины, представление зав. кафедрой
4	Участие в приеме вступительных экзаменов/работа в приёмной комиссии	1/2	Баллы начисляются за учебный год	Копия приказа, представление ответственного секретаря Приёмной комиссии РХТУ им. Д.И. Менделеева
5	Руководство дипломными работами иностранных: бакалавров специалистов магистров аспирантов	1 2 2 3	Баллы начисляются за учебный год за каждую работу, но не более 6 баллов	Копия приказа
6	Средний балл в конкурсе «Лучший лектор» 4,5 и выше	3	Баллы начисляются за учебный год	

¹ кроме доцентов, ассистентов и преподавателей

² кроме ассистентов и преподавателей

1	2	3	4	5
2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА				
7	Издание ³ : – учебника; – учебного пособия с грифом ФУМО; – главы в учебнике или учебного пособия	3 2 1	Баллы начисляются за учебный год, за каждый печатный лист. При наличии нескольких авторов сумма делится на их число.	Ксерокопия страниц, позволяющих идентифицировать авторов, данные издателя, время издания, тираж, объем, наличие рецензентов
8	Публикация ⁴ с аффилиацией РХТУ им. Д.И. Менделеева статьи - в издании, индексируемом в базах данных: Web of Science/Scopus Q(1-2) Web of Science/Scopus Q(3-4) РИНЦ, ERIH+, RSCI и др. - в издании, включенного в перечень ВАК	7 5 1 2	Баллы начисляются за учебный год за каждую публикацию. При участии в публикации студента/ов добавляется 0,3 балла.	Ксерокопия страниц, позволяющих идентифицировать авторов, их принадлежность к университету, наименование издания, время издания. Распечатка персональной страницы в базе данных
9	Публикация научной монографии или главы в научной монографии при издании ³ : - в отечественном издательстве - в зарубежном издательстве	3 5	Баллы начисляются за каждый печатный лист монографии или главы в ней, опубликованные за учебный год в течении двух отчетных периодов. При наличии нескольких авторов сумма делится на их число	Ксерокопия страниц, позволяющих идентифицировать авторов, их принадлежность к университету, данные издателя, время издания, тираж, объем, наличие рецензентов
10	Работа в системе дополнительного образования, в т.ч. повышения квалификации: – разработка образовательной программы – разработка программы дисциплины (курса); – проведение занятий по программам (курсам)	5 3 2	Баллы начисляются за учебный год за каждую программу (курс), но не более 8 баллов	Справка с визой руководителя соответствующего подразделения.

³ для внешних совместителей из числа ППС обязательно наличие аффилиации с РХТУ им. Д.И. Менделеева

⁴ если одна и та же публикация одновременно индексирована в Web of Science и (или) Scopus и (или) РИНЦ и (или) ERIH+ и RSCI и (или) опубликована в издании из перечня ВАК, то такая публикация на выбор автора учитывается только один раз в одном из показателей

1	2	3	4	5
11	Участие в программе «Университетские субботы»	1	Баллы начисляются за учебный год за каждую лекцию, но не более 3 баллов	Копия документов освещающих мероприятия.
12	Работа в экспертных советах и комиссиях Минобрнауки и других министерств и ведомств, а также в руководящих органах профессиональных организаций.	4	Баллы начисляются за учебный год один раз только за один совет (комиссию) или организацию, по выбору работника, без учета количества заседаний.	Копии подтверждающих документов
13	Проведение лекций и занятий в школе	0,5	Баллы начисляются за учебный год за каждое занятие, но не более 5 баллов.	Подтверждающий документ из школы.
14	Повышение квалификации преподавателем с получением документа установленного образца: – повышение квалификации; – переподготовка	2 4	Баллы начисляются за учебный год за каждую программу повышения квалификации, но не более 8 баллов	Копии свидетельств.
15	Участие в организации, проведении, судействе соревнований различного уровня, в том числе выездных.	1	Баллы начисляются за учебный год за каждое выездное соревнование, но не более 5 баллов	Выписка из протоколов соревнований
16	Организационное сопровождение преподавателем инклюзивного образования	2	Баллы начисляются за учебный год	Мотивированное представление начальника учебного управления
3. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА				
17	Создание и регистрация объекта интеллектуальной собственности правообладателем которого выступает РХТУ им. Д.И. Менделеева в РФ: – изобретение; – полезная модель; – база данных (программа); Другого государства	2 2 1 10	Баллы начисляются за учебный год за каждый объект интеллектуальной собственности. При участии в публикации студента/ов добавляется 0,5 балла.	Копии выданных патентов, документов подтверждающих регистрацию полезных моделей, баз данных и программ.

1	2	3	4	5
18	Представление доклада с аффилиацией РХТУ им. Д.И. Менделеева на научном мероприятии с публикацией тезисов – регионального и всероссийского уровня – международного уровня (на иностранном языке)	устный доклад/постер 1/0,5 3/2	Баллы начисляются за учебный год за каждое мероприятие.	Программа мероприятия с выделением раздела по участникам / сертификат участника. Копии тезисов докладов.
19	Участие в группе исполнителей, при подаче заявки на грант (проект) от РХТУ им. Д.И. Менделеева на сумму: – до 1 млн. руб. – до 5 млн. руб. – свыше 5 млн. руб.	Руководитель работ + 1 балл 1 2 3	Баллы начисляются за учебный год за каждую заявку.	Копии соответствующих разделов заявки с визой начальника Управления научных исследований
20	Руководство обучающимися победителями и призерами олимпиад и научных конкурсов: – международной олимпиады; – всероссийской олимпиады; – международного конкурса; – всероссийского конкурса.	5 3 3 2	Баллы начисляются за учебный год за занятое призовое место обучающимися и/или сборной команды, руководимой работником на основании нормативного документа Университета	Дипломы победителей. Приказ (распоряжение) о назначении руководителем.
21	Руководство студенческой научной либо творческой работой, получившей первое или призовое место во - внутриуниверситетском и региональном, - всероссийском или - международном конкурсе (проходит на иностранном языке)	1 2 3	Баллы начисляются за каждую работу, но не более чем за три работы в учебный год	Копии грамот, дипломов.
22	Защита - диссертации и присуждение ученой степени доктора наук - диссертации и присуждение ученой степени кандидата наук	10 5	Баллы начисляются за учебный год работнику ⁵ защитившему диссертацию.	Решение диссертационного совета (выписка из ученого совета).

⁵ работающему в РХТУ им. Д.И. Менделеева по основному месту работы, в том числе лицам, осуществляющим деятельность по внутреннему совместительству.

1	2	3	4	5
23	Руководство аспирантом РХТУ им. Д.И. Менделеева, защитившим диссертацию (РФ/иностранный гражданин) Научное консультирование докторанта ⁵ , защитившего диссертацию (РФ/иностранный гражданин)	5/7 10/12	Баллы начисляются за учебный год руководителю и научному консультанту после защиты диссертации.	Решение диссертационного совета (выписка из ученого совета).
24	Подготовка рецензии: – учебники, учебные пособия; – научные статьи;	0,25 0,2	Баллы начисляются за учебный год, за каждое издание, но не более 5 баллов	Заверенные копии рецензий
25	Получение ученого звания профессора	4	Баллы начисляются один раз по факту выхода приказа	Приказ о присвоении звания
26	Получение ученого звания доцента	2		
27	Избрание в – член-корреспонденты РАН; – академик РАН.	15 20	Баллы начисляются один раз по факту избрания	Приказ о избрании
28	Членство в Экспертном совете ВАК при Минобрнауки России: – председатель; – зам. председателя; – ученый секретарь; – член совета	4 3 3 1	Баллы начисляются за членство в совете за учебный год	Распечатка копии приказа Минобрнауки России.
29	Подготовка отзыва официального оппонента и ведущей организации на диссертацию: – кандидатскую – докторскую.	0,25 0,5	Баллы начисляются за учебный год, за каждый отзыв, но не более 5 баллов	Копии отзывов.
30	Представление экспоната на выставку	1	Баллы начисляются руководителю работы за каждую выставку	Программа выставки, фотоподтверждающие документы
31	Работа в редколлегиях журналов (РФ/иностранный): – главный редактор; – член редакционной коллегии	3/5 2/3	Баллы начисляются за учебный год	Прикладывается копия списка членов редколлегии
32	Работа в диссертационных советах: – председатель; – уч. секретарь; – член совета.	3 2 1	Баллы начисляются за учебный год за каждый совет, без учета количества заседаний.	Копия протоколов заседания диссертационного совета за отчетный период. Копия решения ВАК.

1	2	3	4	5
33	Участие в работе научно-технических советов: – РХТУ; – Минпромторг, Росатом и др.	2 3	Баллы начисляются за учебный год за каждый совет, без учета количества заседаний.	Справка с визой председателя совета.
34	Участие в оргкомитетах научных и методических конференций: – региональный и всероссийский уровень – международный уровень (на иностранном языке)	2 5	Баллы начисляются за каждую конференцию, но не более чем за две конференции в учебном году	Прикладывается копия списка членов оргкомитета
35	Работа в – методической и конкурсной комиссиях РХТУ; – ФУМО.	2 3	Баллы начисляются за учебный год	Копия приказа
36	Исполнение обязанностей – заместителя заведующего кафедрой; – секретаря кафедры.	3 2	Баллы начисляются за учебный год	Докладная записка декана/директора
4. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
37	Подготовка призеров по различным видам спорта в командном и личном зачете в внеуниверситетских соревнованиях	2 3	Баллы начисляются за учебный год по каждому виду спорта в личном и командном зачете, но не более 6 баллов	Копии подтверждающих документов
38	Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях общественной, культурно-творческой, спортивной направленности с количеством участников: – до 25 – 25-50 – 51-75 – 76-100 – свыше 100	1 2 3 4 5	Баллы начисляются за каждое мероприятие, но не более чем за два мероприятия в учебный год	Подтверждение Отдела молодежной политики, копия новости о мероприятии с сайта РХТУ им. Д.И. Менделеева, список обучающихся, принявших участие в мероприятии
39	Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях, на которых обучающиеся заняли призовые места: – университетского уровня – городского уровня – федерального уровня – международного уровня	2 3 4 5	Баллы начисляются за учебный год за каждого обучающегося, занявшего призовое место	Подтверждение Отдела молодежной политики, копии дипломов, грамот

1	2	3	4	5
5. ИНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
40	<p>Просветительская и популяризационная деятельность с аффилиацией РХТУ им. Д.И. Менделеева:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выступление в теле- и радиопередачах; – публикации статьи, экспертного комментария в СМИ (кроме научных); – публичная лекция преподавателя РХТУ им. Д.И. Менделеева; – участие преподавателя в профориентационных мероприятиях (например «День открытых дверей»). 	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Баллы начисляются за учебный год за одной мероприятие (публикацию), но не более чем 5 баллов.</p>	<p>Интернет-ссылка на размещенные материалы.</p>
41	Представление ректора	1 – 15	Баллы начисляются за учебный год	Подтверждающие документы
42	Представление проректора	1 – 10	Баллы начисляются за учебный год	Подтверждающие документы
43	Представление декана (директора института)	1 – 5	Баллы начисляются за учебный год, но не более 10 баллов	Подтверждающие документы