

Методика оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников Южно-Уральского государственного университета

1. Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников

Данный раздел распространяется на следующие категории должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников:

Ассистент

Преподаватель

Старший преподаватель

Доцент

Профессор

Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)

1.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень ключевых показателей эффективности научно-педагогического работника

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
1	Объем выплат по НИР и ОКР	Млн. руб.	Совокупный объем выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученный сотрудником за 1 календарный год ¹ , предшествующий году оценки эффективности, в рамках кафедры (или другого подразделения), за которой числится ставка по данному контракту.	
2	Суммарный SNIP ² публикаций за 3 года	SNIP	<p>Под SNIP публикации понимается нормализованный импакт-фактор журнала, индексируемого в реферативно-библиографической базе научного цитирования Scopus, в котором работником сделана публикация.</p> <p>Суммарный SNIP – сумма SNIP всех публикаций, сделанных работником, которые удовлетворяют следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году оценки эффективности • Аффiliation: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ 	<p>Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу: http://www.journalmetrics.com/values.php Информация о «мусорных» журналах: http://www.susu.ru/ru/university/project-5-100/journals</p>

¹ С января по декабрь – здесь и далее.

² Source-Normalized Impact per Paper

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<ul style="list-style-type: none"> • Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review • Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет • НПП должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ • С 2017 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%) <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осуществляется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Университете, то суммарный SNIP делится между ставками пропорционально величине ставок, и по данному контракту учитывается только та доля SNIP, которая приходится на ставку по данному контракту.</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
3	Количество ТОП-25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации	Шт.	<p>Количество публикаций, входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-Weighted), удовлетворяющих приведенным ниже условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Период публикации: за последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения оценке эффективности. • Аффiliation: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ • Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review • Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет. • Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ • С 2018 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%) <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю сотрудника из аналитической базы данных Scival на начало</p>	Аналитическая база данных Scival: https://www.scival.com/home

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p>В случае, если сотрудник занимает несколько ставок в Университете, то количество публикаций делится между ставками пропорционально объему ставок, и по данному контракту учитывается только та доля публикаций, которая приходится на ставку по данному контракту.</p>	
4	Индивидуальный показатель учебной нагрузки		<p>Индивидуальный показатель учебной нагрузки равен произведению количества студенческих зачетных единиц кафедры на долю учебной нагрузки преподавателя в общей нагрузке кафедры.</p> $\sum (\text{ЗЕ образовательной дисциплины } i * \text{Количество студентов в группе } i) *$ <p>* Доля учебной нагрузки НПП в учебной нагрузке кафедры</p> <p>Количество студенческих зачетных единиц (СЗЕ) рассчитывается как сумма произведений зачетных единиц учебных дисциплин кафедры, за которой числится ставка по данному контракту на количество студентов на этих дисциплинах.</p> <p>Рассчитывается за учебный год, предшествующий оценке эффективности. Расчет проводится в начале</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>месяца, предшествующего дате проведения оценки эффективности.</p> <p><i>Показатель учитывается до 01.01.2018г.</i></p>	
5	Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности		<p><i>Показатель вводится в действие с 01.01.2018.</i></p> <p>Начиная с 2018 года индивидуальный показатель учебной нагрузки дополнительно умножается на средний коэффициент удовлетворенности студентов.</p> $\sum (\text{ЗЕ учебных дисциплин } i * \text{Количество студентов в группе } i) *$ <p>* Доля учебной нагрузки НПП в учебной нагрузке кафедры * Средний коэффициент удовлетворенности</p> <p>Расчет индивидуального показателя учебной нагрузки производится по методике, указанной в предыдущем пункте.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности рассчитывается на основании добровольного анкетирования студентов. Анкетирование проводится среди студентов, оканчивающих дисциплины, по которым преподаватель кафедры проводил занятия. При анкетировании студенты оценивают преподавателя по пятибалльной шкале, после чего рассчитывается средняя оценка за дисциплину. Все средние оценки дисциплин одной предметной группы³ за текущий</p>	

³ Предметная группа определяется комиссией по оценке эффективности

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>семестр ранжируются, после чего для каждого прочитанного курса определяется его место в рейтинге.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности определяется как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2, если дисциплина попала в лучшие топ-10% по оценке студентов. • 1,5, если дисциплина попала в лучшие топ-25%, но не попала в топ-10% по оценке студентов. • 1,2, если дисциплина попала в лучшие топ-50%, но не попала в топ-25% по оценке студентов. • 1,0, если дисциплина не попала в лучшие топ-50% <p>Средний коэффициент удовлетворенности – среднее арифметическое всех коэффициентов удовлетворенности по дисциплинам преподавателя за текущий год.</p>	
6	Показатель качества набора на бюджетные места	Балл.	Показатель качества набора на бюджетные места равен произведению средневзвешенного балла ЕГЭ студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения, умноженный на долю таких студентов в общей численности	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры по очной форме обучения.</p> <p>Численность студентов (набор) и их баллы ЕГЭ учитываются за текущий учебный год и по программам кафедры, за которой числится ставка сотрудника по данному контракту</p>	
7	Внебюджетные доходы от образования	Млн.руб.	<p>Отношение объема доходов от платного образования по программам (в т.ч. дополнительного образования), реализуемым кафедрой, за которой числится ставка по данному контракту, к среднему количеству ставок на этой кафедре за 1 календарный год, предшествующий году оценки эффективности.</p> <p>Расчет показателя происходит на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p>	
8	Количество статей в журналах, индексируемых в ТОП-50% Scopus и Web of Science	Шт.	<p>Количество статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science, удовлетворяющих следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Публикации в журналах, входящих в ТОП-50% Scopus/WoS 	Пороговый показатель

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<ul style="list-style-type: none"> • Период публикации: последние три полных календарных года, предшествующих году проведения оценки эффективности • Аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ • Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review • Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет • Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ <p>Выгрузка и подсчет публикаций осуществляется по профилю сотрудника из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения оценки эффективности.</p> <p>Ответственность за полноту профиля оцениваемого сотрудника лежит на самом сотруднике.</p> <p><i>Пороговый показатель, минимальное значение – 1 статья. Показатель вводится в действие с 01.01.2018.</i></p>	

1.2. Расчет баллов

На основании полученных значений ключевых показателей эффективности происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Показатель №8 количества статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science (топ-50%), с 01.01.2018 года является пороговым критерием при рассмотрении эффективности сотрудника. В случае отсутствия таких статей дальнейшая оценка работника не производится, и количество баллов приравнивается к 0.

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по следующим формулам с учетом значений приведенных в табл. 2:

Если

Фактическое значение < Пороговое значение 1, то

Балл = 0

Если

Пороговое значение 1 ≤ Фактическое значение < Пороговое значение 2, то

$$\text{Балл} = \frac{(\text{Фактическое значение} - \text{Пороговое значение 1})}{(\text{Пороговое значение 2} - \text{Пороговое значение 1})} * (\text{Балл за Пороговое значение 2} - \text{Балл за Пороговое значение 1}) + \text{Балл за Пороговое значение 1}$$

Если

Пороговое значение 2 ≤ Фактическое значение < Пороговое значение 3, то

$$\text{Балл} = \frac{(\text{Фактическое значение} - \text{Пороговое значение 2})}{(\text{Пороговое значение 3} - \text{Пороговое значение 2})} * (\text{Балл за Пороговое значение 3} - \text{Балл за Пороговое значение 2}) + \text{Балл за Пороговое значение 2}$$

Если

Пороговое значение 3 ≤ Фактическое значение, то

Балл = Количество баллов за Пороговое значение 3

Таблица 2 - Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности:

№	Показатели	Пороговое значение 1	Пороговое значение 2	Пороговое значение 3	Балл за Пороговое значение 1	Балл за Пороговое значение 2	Балл за Пороговое значение 3
1	Объем выплат по НИР и ОКР	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	50	100
2	Суммарный SNIP публикаций	0	5	15	0	100	200
3	Количество ТОП-25% по цитируемости публикаций	0	2	3	0	40	50
4	Индивидуальный показатель учебной нагрузки (до 2018)	0 ЗЕ	750 ЗЕ	1500 ЗЕ	0	25	50
5	Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности (с 2018 г)	0 ЗЕ	900 ЗЕ	1800 ЗЕ	0	50	100
6	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	25× ставка	50× ставка
7	Внебюджетные доходы от образования	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	25× ставка	50× ставка

Итоговый результат работника является результатом сложения всех полученных им баллов по каждому из показателей:

Итоговый балл = Балл_{НИОКР} + Балл_{ИПУН} + Балл_{SNIP} + Балл_{ТОП-25%} + Балл_{ЕГЭ} + Балл_{Внебюджетные доходы}

1.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности работников. Оценка эффективности сотрудника происходит с учетом занимаемой им должности и объема ставки. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности работника Комиссия принимает решение о количестве начисленных каждому работнику баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении работнику соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.

Сотрудник может получать стимулирующие выплаты за «Общие достижения», либо за «Высокие достижения в науке» в соответствии с количеством набранных баллов. Получение двух стимулирующих выплат одновременно не предусматривается.

В таблице 3 приводится количество баллов, необходимое для каждой должности для прохождения процедуры оценки эффективности и для получения стимулирующей надбавки «За общие достижения». Учитывается суммарное количество баллов по всем КПЭ. Для сотрудников, работающих на часть ставки, целевое количество баллов уменьшается пропорционально занимаемой ставке.

Таблица 3 – Пороговые значения баллов для различных категорий профессорско-преподавательского состава и научных работников.

Должность	Категория	Минимальный балл для оценки эффективности	Минимальный балл для получения премии за общие достижения
Ассистент/ Преподаватель/ Старший преподаватель		20	40
Доцент		25	45
Профессор		35	55
Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)		20	40

Для всех сотрудников, независимо от должности и занимаемой ставки, набравших суммарно более 100 баллов за КПЭ «Суммарный SNIP» и «Количество публикаций топ-25% по цитируемости» может быть установлена специальная премия за «Высокие достижения в науке».

Условия установленных стимулирующих выплат (либо их отсутствия) действуют в течение 1 календарного года с месяца их назначения.

2. Оценка эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов

2.1. Ключевые показатели оценки эффективности

Перечень ключевых показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
1	Суммарный SNIP публикаций за 3 года на 1 ставку	SNIP	<p>Значение показателя рассчитывается как отношение суммарного SNIP публикаций, сделанных всеми сотрудниками кафедры (факультета) за 3 полных года, к количеству ставок на кафедре⁴ (факультете).</p> <p>Под SNIP публикации понимается нормализованный импакт-фактор журнала, в котором опубликована данная публикация.</p> <p>Публикации должны соответствовать следующим условиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Период публикации: последние 3 полных календарных года, предшествующих году проведения аттестации • Аффилиация: публикации должны учитываться в базе данных SciVal как аффилированные с ЮУрГУ • Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review • Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте ЮУрГУ как «мусорные», не принимаются в расчет 	<p>Информация о значениях SNIP журналов доступна по адресу: http://www.journalmetrics.com/values.php Информация о «мусорных» журналах: http://www.susu.ru/ru/university/project-5-100/journals</p>

⁴ Здесь и далее под количеством ставок понимается среднесписочное количество ставок за период оценки.

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<ul style="list-style-type: none"> • Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ • С 2017 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%) <p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры имеет несколько ставок на разных кафедрах, то SNIP публикации делится между кафедрами(факультетами) пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> <p>Выгрузка публикаций и подсчет суммарного SNIP осуществляется по профилю кафедры из SciVal на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Ответственность за полноту профиля кафедры(факультета) (и, следовательно, ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой (декане факультета).</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
2	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, на 1 ставку	Шт.	<p>Отношение числа публикаций сотрудников кафедры(факультета), входящих в ТОП-25% по цитируемости в соответствующей области специализации (Field-Weighted) и удовлетворяющих приведенным ниже условиям, к общему количеству ставок на кафедре(факультете).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Период публикации: последние пять полных календарных лет с исключением двух последних лет, предшествующих году проведения аттестации • Аффилиация: публикации должны учитываться в SciVal как аффилированные с ЮУрГУ • Типы публикаций: Article, Conference Paper, Letter, Note, Review • Источники: публикации в журналах, отмеченных на сайте университета как «мусорные», не принимаются в расчет • Работник кафедры должен быть одним из 4-х первых соавторов статьи из ЮУрГУ • С 2018 года учитываются только публикации в журналах, имеющих SNIP выше среднемирового (топ-50%) 	<p>Аналитическая база данных Scival: https://www.scival.com/home</p>

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>В независимости от того, сколько сотрудников кафедры(факультета) принимали участие в подготовке публикации, каждая публикация засчитывается кафедре не более одного раза.</p> <p>Если работник кафедры(факультета) имеет несколько ставок на разных кафедрах (факультетах), то публикация делится между кафедрами пропорционально занимаемым сотрудником ставкам.</p> <p>Показатель рассчитывается путем выгрузки и подсчета публикаций по профилю кафедры из аналитической базы данных Scival на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Ответственность за полноту профиля кафедры (и профилей ее сотрудников) лежит на заведующем кафедрой.</p> <p>В случае, если отдельный сотрудник кафедры(факультета) занимает несколько ставок в Университете, то количество публикаций делится между кафедрами пропорционально ставкам этого сотрудника.</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
3	Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку	Млн.руб.	<p>Отношение совокупного объема выплат по НИР и ОКР по хозяйственным договорам, федеральным целевым программам и государственным контрактам, полученным сотрудниками кафедры за 1 календарный год, предшествующий году аттестации, к среднесписочному количеству ставок на кафедре(факультете) за этот период.</p> <p>Рассчитывается на начало месяца, предшествующего месяцу проведения аттестации.</p> <p>Если сотрудник кафедры(факультета) занимает несколько ставок в Университете и получает выплаты по НИР и ОКР на разных кафедрах(факультетах), то выплаты не суммируются и рассчитываются на каждой кафедре(факультете) отдельно. В случае, когда выплаты невозможно рассчитать отдельно по кафедрам, общую сумму необходимо разделить между кафедрами(факультетами) пропорционально занимаемым данным сотрудником ставкам.</p>	
4	Показатель качества набора	Балл.	Показатель качества набора на бюджетные места равен произведению средневзвешенного балла ЕГЭ	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
	на бюджетные места		<p>студентов, зачисленных по результатам ЕГЭ на бюджетные места первых курсов программ кафедры(факультета) по очной форме обучения, умноженный на долю таких студентов в общей численности студентов, зачисленных на бюджетные места первых курсов программ кафедры(факультета) по очной форме обучения.</p> <p>Численность студентов (набор) и их баллы ЕГЭ учитываются за текущий учебный год и по программам кафедры (факультета)</p>	
5	Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов	Чел.	Общее число магистров и аспирантов, получивших бакалаврскую/магистерскую степень в другом ВУЗе и поступивших на программы кафедры(факультета) в последнюю приемную кампанию, предшествующую дате проведения аттестации.	
6	Средняя стартовая заработная плата выпускников	Тыс.руб.	<p>Средневзвешенная зарплата выпускников программ школы (института), к которой относится оцениваемая кафедра (факультет). Рассчитывается по последним актуальным данным Мониторинга трудоустройства выпускников Минобра РФ:</p> $\frac{\sum(\text{Кол} - \text{во выпускников программы} * \text{Ср. з. п. выпускников программы})}{\text{Кол} - \text{во выпускников программ школы}}$	http://graduate.edu.ru/ - Мониторинг трудоустройства выпускников

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			При расчете используются данные по количеству выпускников, учтенному в Мониторинге.	
7	Доля иностранных студентов	%	<p>Отношение приведенного контингента иностранных студентов кафедры(факультета) (в т.ч. из стран СНГ), к общему приведенному контингенту студентов кафедры(факультета).</p> <p>Рассчитывается за год. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации.</p>	
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку		<p>Показатель учебной нагрузки кафедры(факультета) определяется как отношение общего числа студенческих ЗЕ, по дисциплинам кафедры(факультета), к среднему количеству ставок на кафедре в течение года.</p> <p>Количество студенческих зачетных единиц рассчитывается как сумма произведений зачетных единиц учебных дисциплин кафедры(факультета) и количества студентов на этих дисциплинах:</p> $\sum (\text{ЗЕ учебной дисциплины } i * \text{Количество студентов } i)$	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>Рассчитывается за год. Расчет проводится в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации.</p> <p>Начиная с 2018 года студенческие зачетные единицы дополнительно умножаются на коэффициент удовлетворенности студентов.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности рассчитывается на основании добровольного анкетирования студентов. Анкетирование проводится среди студентов, оканчивающих дисциплины, по которым преподаватель кафедры проводил занятия. При анкетировании студенты оценивают преподавателя по пятибалльной шкале, после чего рассчитывается средняя оценка за дисциплину. Все средние оценки дисциплин одной предметной группы за текущий семестр ранжируются, после чего для каждого прочитанного курса определяется его место в рейтинге.</p> <p>Коэффициент удовлетворенности определяется как: 2, если дисциплина попала в лучшие топ-10% по оценке студентов. 1,5, если дисциплина попала в лучшие топ-25%, но не попала в топ-10% по оценке студентов.</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
			<p>1,2, если дисциплина попала в лучшие топ-50%, но не попала в топ-25% по оценке студентов. 1,0, если дисциплина не попала в лучшие топ-50%</p> <p>Средний коэффициент удовлетворенности – среднее арифметическое всех коэффициентов удовлетворенности по дисциплинам преподавателя за текущий год.</p> <p>Таким образом, с 2018 года формула расчета студенческих зачётных единиц принимает вид:</p> $\sum (\text{ЗЕ учебной дисциплины } i * \text{Количество студентов } i * \text{коэффициент удовлетворенности курсом } i)$	
9	Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку	Млн.руб.	<p>Отношение объема доходов от платного образования по программам, реализуемым кафедрой (факультетом) (в т.ч. дополнительного образования), к среднему количеству ставок на кафедре(факультете) за 1 календарный год, предшествующий году аттестации.</p> <p>Рассчитывается за полный календарный год, предшествующий году аттестации, в начале месяца, предшествующего дате проведения аттестации</p>	

№	Название показателя	Единица измерения	Разъяснение	Примечание
10	Количество зарубежных НПП, нанятых в течение трех последних лет	Чел.	<p>Количество работающих на кафедре(факультете) НПП, приглашенных из-за границы (включая страны СНГ) в течение трех лет, предшествующих дате аттестации.</p> <p>Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения аттестации</p>	
11	Количество НПП из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в течение трех последних лет	Чел.	<p>Количество НПП, приглашенных из РАН и ТОП-50 ВУЗов РФ по версии РА Эксперт в течение трех лет, предшествующих дате аттестации.</p> <p>Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения аттестации.</p>	http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/vuz_2016/ - рейтинг ВУЗов РФ 2016
12	Количество НПП, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+ в течение трех последних лет	Чел.	<p>Число сотрудников кафедры(факультета), которые имеют сертификат IELTS (6+) или TOEFL iBT (79+), полученный в течение трех лет до даты проведения аттестации.</p> <p>Рассчитывается по среднесписочной численности за год. Расчет проводится на начало месяца, предшествующего дате проведения аттестации.</p> <p>Кафедра ответственна за сбор и систематизацию копий языковых сертификатов своих НПП.</p>	

2.2 Расчет баллов

По итогам расчета вышеперечисленных показателей происходит конвертация их значений в баллы по следующим правилам:

Перевод фактических результатов в баллы осуществляется отдельно по каждому показателю с последующим округлением до десятых. Перевод производится по формуле:

Если

Фактическое значение < Минимальное значение, то

Балл = 0

Если

Минимальное значение < Фактическое значение < Значение в центральной точке, то

$$\text{Балл} = \frac{(\text{Фактическое значение} - \text{Минимальное значение})}{(\text{Значение в центральной точке} - \text{Минимальное значение})} * \text{Количество баллов в центральной точке}$$

Если

Значение в центральной точке < Фактическое значение < Максимальное значение, то

$$\text{Балл} = \frac{(\text{Фактическое значение} - \text{Значение в центральной точке})}{(\text{Максимальное значение} - \text{Значение в центральной точке})} * (\text{Количество баллов за максимальное значение} - \text{Количество баллов в центральной точке}) + \text{Количество баллов в центральной точке}$$

Если

Максимальное значение < Фактическое значение, то

Балл = Количество баллов за максимальное значение

Таблица 2 - Таблица пороговых значений и баллов для ключевых показателей эффективности заведующих кафедрами и деканов факультетов:

№	Показатели	Минимальное значение показателя	Значение показателя в центральной точке	Максимальное значение показателя	Балл за минимальное значение	Количество баллов в центральной точке	Количество баллов за максимальное значение
1	Суммарный SNIP публикаций за 3 года на 1 ставку	0	3,5	7	0	100	200
2	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, написанных 3 и 4 года назад на 1 ставку	0	0,5	1	0	25	50
3	Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку	0	2 500 000 руб	5 000 000 руб	0	75	100
4	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	50	100
5	Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов	0	15	30	0	25	50
6	Средняя стартовая заработная плата выпускников	18 000 руб	29 000 руб	40 000 руб	0	50	100
7	Доля иностранных студентов	3,5%	15%	30%	0	25	50

8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку (до 2018 года)	0	650	1300	0	50	100
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку с учетом удовлетворенности (с 2018 года)	0	1300	1800	0	100	200
9	Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку	0 руб	2 500 000 руб	5 000 000 руб	0	50	100
10	Количество зарубежных НПП, нанятых в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100
11	Количество НПП из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в течение трех последних лет	0	5	10	0	25	50
12	Количество НПП, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+ в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100

Итоговый результат кафедры является результатом сложения всех полученных ею баллов по каждому из показателей.

2.3. Оценка эффективности и премирование

Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников, созданная приказом ректора, рассматривает вопросы назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности заведующих кафедрами и деканов факультетов. По итогам рассмотрения комиссией результатов деятельности заведующего кафедрой (деканов факультетов) комиссия принимает решение о количестве начисленных каждой кафедре(факультету) баллов и представляет ректору (руководителям структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) предложения о назначении заведующим кафедрами (деканам факультетов), попавшим по результатам оценки в число лучших 20%, соответствующей стимулирующей надбавки на будущий период.