	НИУ МГСУ Управление научной политики	СК Ф ПВД 14-120-2021	
Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 2 Всего листов 12

1 Назначение и область применения

1.1. Настоящее Положение определяет виды, размеры и порядок назначения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (далее – Университет или НИУ МГСУ) за достижение показателей эффективности.

1.2. Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников НИУ МГСУ.

1.3. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников НИУ МГСУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и заключивших эффективный контракт, действует с даты его подписания до момента отмены в установленном порядке.

2 Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:


- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в актуальной редакции);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (в актуальной редакции);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09 апреля 2021 г.;
- Положение об оплате труда работников НИУ МГСУ;
- Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет».

3 Термины и определения

Внешний совместитель – работник Университета, основным местом работы которого не является НИУ МГСУ.

Диссертационный совет – совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, действующий в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Защита диссертации – защита диссертации на соискание учёной степени кандидата наук, либо учёной степени доктора наук, по результатам которой Минобрнауки России (либо иной уполномоченной Правительством Российской Федерации организацией) принято решение о выдаче диплома кандидата (доктора) наук;

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 3 Всего листов 12

Квартиль (Q) – категория научных журналов, определяемая библиометрическими показателями, отражающими уровень цитируемости и востребованности журнала научным сообществом от наиболее низкого (Q4) до наиболее высокого (Q1).

Перечень ВАК при Минобрнауки России – перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденный в установленном Минобрнауки России порядке.

Подготовка кандидата наук – подготовка в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя соискателя ученой степени кандидата наук, по результатам защиты которого Минобрнауки России (либо иной уполномоченной Правительством Российской Федерации организацией) принято решение о выдаче диплома кандидата наук.

Подготовка доктора наук – подготовка в качестве назначенного НИУ МГСУ научного консультанта соискателя ученой степени доктора наук, по результатам защиты которого Минобрнауки России (либо иной уполномоченной Правительством Российской Федерации организацией) принято решение о выдаче диплома доктора наук.

Соискатель ученой степени кандидата наук – лицо, осуществившее подготовку в НИУ МГСУ диссертации на соискание ученой степени кандидата наук при освоении программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в установленном порядке.

Соискатель ученой степени доктора наук – лицо, осуществившее подготовку в НИУ МГСУ диссертации на соискание ученой степени доктора наук в докторантуре в установленном порядке.

Scopus – информационный ресурс Scopus (Elsevier B.V., <http://scopus.com>).

Web of Science – информационный ресурс Web of Science (Clarivate Analytics, ранее Thomson Reuters Corp., <http://webofknowledge.com>).


Положение об эффективном контракте – положение об эффективном контракте с педагогическими работниками - профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет».

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности (показатели эффективности) для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

Минимальные значения показателей эффективности – минимальные значения показателей эффективности по тарифным разрядам должностей педагогических работников – профессорско-преподавательского состава Университета, определенные приказом ректора.

Работник – педагогический работник НИУ МГСУ, относящийся к профессорско-преподавательскому составу и заключивший эффективный контракт.

Показатели эффективности – показатели количества и качества выполняемых работ (критерии оценки эффективности деятельности работников), определяемые в эффективных контрактах с работниками в виде плановых значений в соответствии с Положением об эффективном контракте.

	НИУ МГСУ Управление научной политики	СК Ф ПВД 14-120-2021	
Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 4 Всего листов 12

Отчетный период – период времени, указанный в эффективном контракте в рамках срока его действия, в течение которого работником должно быть лично обеспечено выполнение показателей эффективности на уровне определенных в нем плановых значений.

Стимулирующая выплата (выплата) – выплата (надбавка) стимулирующего характера за высокие результаты работ / качество выполняемых работ, назначаемая работнику по результатам его деятельности и осуществляемая в форме денежного вознаграждения за достижение показателей эффективности.

УРП – Управление по работе с персоналом.

УНП – Управление научной политики.

4 Общие положения

4.1 Стимулирующие выплаты назначаются персонально работнику по результатам выполнения / перевыполнения в отчетном периоде одного из следующих значений показателей эффективности, определенных в его эффективном контракте на соответствующий отчетный период:


- показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, включенных в перечень ВАК при Минобрнауки России, или иных изданиях, приравненных к данному перечню, без учета публикаций в изданиях, индексирование которых в базе данных РИНЦ <http://elibrary.ru/> прекращено на момент отчета (далее – показатель П2);

- показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus /Elsevier B.V., <http://scopus.com/> в части публикаций типа Article, Review, Letter, Note, Conference Paper, без учета публикаций в изданиях, индексирование которых в базе данных Scopus прекращено (далее – показатель П3);

- показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science / Thomson Reuters Corp., <http://webofknowledge.com/> в части публикаций типа Article, Review, Letter, Note, Proceeding Paper, публикаций в изданиях, индексирование которых в базе данных прекращено (далее – показатель П4);

- показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus, в части публикаций типов Article и Review в журналах («Journal»), без учета публикаций в изданиях, индексирование которых в базе данных Scopus прекращено (далее – показатель П5);

- показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в индексы Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH), без учета публикаций в изданиях,

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 5 Всего листов 12

индексирование которых в базе данных Web of Science прекращено (далее – показатель П6);

– показатель результативности подготовки научно-педагогических кадров (далее – показатель П7).

4.2 Выполнения / перевыполнения в отчетном периоде других плановых значений показателей эффективности (П1, П8 и П9), определенных в его эффективном контракте на соответствующий отчетный период, может учитываться при назначении (распределении) работникам премий и иных поощрительных выплат.

4.3 Описание показателей эффективности, критерии их оценки и методика расчета определены Положением об эффективном контракте.

4.4 Стимулирующие выплаты назначаются работникам вне зависимости от доли занимаемой ставки, а также места работы (основное / внутреннее / внешнее совместительство).

5 Виды, размеры и условия назначения стимулирующих выплат

5.1 Стимулирующие выплаты за подготовку и публикацию научных статей (показатели эффективности П2, П3, П4, П5, П6).

5.1.1 Стимулирующие выплаты назначаются по факту перевыполнения работником в отчетном периоде одного из минимальных значений показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6, определенных в его эффективном контракте на соответствующий отчетный период, при условии предварительного выполнения всех остальных минимальных значений показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6.

Независимо от выполнения / перевыполнения минимальных значений показателей эффективности работнику назначается доплата к стимулирующей выплате за публикацию научных статей в изданиях первых двух квартилей Web of Science Core Collection (Q1 и Q2).

5.1.2 Стимулирующие выплаты назначаются работнику только за статьи, аффилированные с НИУ МГСУ (т.е. статьи, в которых указано, что местом работы автора является НИУ МГСУ).

5.1.3 Выплаты за статьи в изданиях, индексируемых информационными ресурсами Web of Science и/или Scopus, производятся после индексации статей в соответствующих базах данных.

5.1.4 Размер стимулирующей выплаты за публикацию определяется по следующей формуле:


$$\frac{P}{n \times a} \cdot k_1 \cdot k_2$$

где:

P – базовый размер (базовая часть) стимулирующей выплаты и доплаты к ней (при наличии), определяемые в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению и с учетом пунктов 5.1.7-5.1.10 Положения;

n – количество соавторов статьи;

k_1 – коэффициент, характеризующий способ размещения статьи (если иное не оговорено в локальном нормативном акте НИУ МГСУ $k_1 = 1$ – при самостоятельном размещении статьи; $k_1 = 0.5$ – при централизованном размещении статьи);

	НИУ МГСУ Управление научной политики	СК Ф ПВД 14-120-2021	
Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 6 Всего листов 12

k_2 – коэффициент, учитывающий финансовые возможности Университета и объем денежных средств, фактически выделяемых на стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности по публикационной активности (по умолчанию $k_2 = 1$; величина коэффициента k_2 может быть изменена приказом ректора Университета на основе мотивированного представления проректора, курирующего финансовую политику, и проректора, курирующего научную деятельность);

a - число аффилиаций работника, указанных в статье, принимаемая в соответствии с Положением об эффективном контракте.

5.1.5 Для статей, индексируемых одновременно несколькими ресурсами, выплата производится один раз и рассчитывается по наибольшему из предусмотренных за данную публикацию базовых размеров выплат (если об ином не ходатайствует автор статьи).

5.1.6 Служебные записки на выплаты формируются на основании данных, представленных ответственными работниками институтов в электронной системе учета публикаций НИУ МГСУ.


5.1.7 В случае если в качестве выполнения показателя ПЗ автор обоснованно указывает публикацию научной статьи, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus, в части публикаций типов Article и Review в журналах («Journal»), то базовая часть его стимулирующей выплаты определяется в размере разницы между выплатами по показателям П5 и ПЗ

5.1.8 В случае если в качестве выполнения показателя ПЗ автор обоснованно указывает публикацию научной статьи, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в индексы Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH), то базовая часть его стимулирующей выплаты определяется в размере разницы между выплатами по показателям П6 и ПЗ.

5.1.9 В случае если в качестве выполнения показателя П4 автор обоснованно указывает публикацию научной статьи, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в индексы Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH), то базовая часть его стимулирующей выплаты определяется в размере разницы между выплатами по показателям П6 и П4.

5.1.10 В случае если в качестве выполнения показателя П5 автор обоснованно указывает публикацию научной статьи, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в индексы Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH), то базовая часть его стимулирующей выплаты определяется в размере разницы между выплатами по показателям П6 и П5.

5.1.11 Президиум Научно-технического совета НИУ МГСУ может принять решение о максимальном количестве авторов публикации в целях соблюдения норм научной этики и авторских прав при публикации, а также противодействия фальсификации результатов

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 7 Всего листов 12

научных исследований.

5.1.12 Стимулирующие выплаты за показатели эффективности публикационной активности производятся ежеквартально на основании служебных записок, подготовленных начальником УНП и согласованных курирующим проректором.

5.2 Стимулирующие выплаты за подготовку кандидатов наук, за подготовку докторов наук (показатель эффективности П7)

5.2.1 Стимулирующие выплаты назначаются за подготовку работником кандидата наук, доктора наук в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя аспиранта (соискателя ученой степени кандидата наук) или научного консультанта докторанта (соискателя ученой степени доктора наук), по результатам защиты которого Минобрнауки России (либо иной уполномоченной Правительством Российской Федерацией организацией) принято решение о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук, при этом соответствующая защита должна быть включена в эффективный контракт с работником.

5.2.2 Стимулирующие выплаты за подготовку кандидатов наук, за подготовку докторов наук начисляются сотрудникам, основным местом работы которых является НИУ МГСУ, а также внешним совместителям.

5.2.3 Базовые размеры стимулирующих выплат и доплат определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

5.2.4 Размер стимулирующей выплаты определяется по следующей формуле:

$$\frac{P}{t \times k_1} \cdot k_2$$

P – базовый размер стимулирующей выплаты за подготовку кандидата наук или доктора наук

t – коэффициент, характеризующий срок защиты диссертации (1 для защиты не позднее 1 календарного года с момента выпуска, 2 для защиты свыше 1 календарного года с момента выпуска);

k_1 – коэффициент, характеризующий количество подготовленных кандидатов наук или докторов наук в течение текущего срока действия трудового договора (2 – для подготовки первого кандидата или доктора наук, 1 – для всех последующих кандидатов и докторов наук);

k_2 – коэффициент, учитывающий финансовые возможности Университета и объем денежных средств, фактически выделяемых на стимулирующие выплаты за подготовку кандидатов наук и докторов наук (по умолчанию $k_2 = 1$; величина коэффициента k_2 может быть изменена приказом ректора Университета на основе мотивированного представления проректора, курирующего финансовую политику, и проректора, курирующего научную деятельность).

Кандидат наук или доктор наук считается подготовленным в случае положительного решения совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по результату защиты диссертации на соискание соответствующей ученой степени. При этом стимулирующая выплата осуществляется по факту издания соответствующего приказа Минобрнауки России (либо иной уполномоченной Правительством Российской Федерацией организацией).



НИУ МГСУ
Управление научной политики

СК Ф ПВД 14-120-2021


Выпуск 1

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 8
Всего листов 12


5.2.5 Стимулирующие выплаты за подготовку кандидатов наук, за подготовку докторов наук производятся ежеквартально на основании служебных записок, подготовленных начальником УНП и согласованных курирующим проректором (если иное не определено приказом ректора Университета на основе мотивированного представления проректора, курирующего финансовую политику, и проректора, курирующего научную деятельность).

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 9 Всего листов 12


Приложение 1

Базовые размеры стимулирующих выплат и доплаты

Наименование показателя эффективности	Базовый размер выплаты по показателю эффективности (руб.)
Показатель П2	5 000
Показатель П3	25 000
Показатель П4	25 000
Показатель П5	50 000
Показатель П6	75 000
Показатель П7 (подготовка кандидата наук)	250 000
Показатель П7 (подготовка доктора наук)	500 000
Доплата за публикацию статей по показателю П6 в изданиях первых 2 квартилей Web of Science Core Collection (Q1 и Q2)	Размер доплаты по показателю эффективности (руб.)
В научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в квартиль Q1	100 000
В научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в квартиль Q2	50 000


	НИУ МГСУ Управление научной политики	СК Ф ПВД 14-120-2021	
Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 10 Всего листов 12

Резерв

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 11 Всего листов 12

Лист регистрации изменений

Изменение	Наименование и номер документа-основания	Номера листов (страниц)		Дата введения изменения в действие	Подпись ответственного за внесение изменений
		Аннулированных	Новых		

	НИУ МГСУ Управление научной политики		СК Ф ПВД 14-120-2021	
	Выпуск 1	Изменений 0	Экземпляр №1	Лист 12 Всего листов 12

Лист рассылки

СК Ф ПВД 14-120-2021

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ВИДАХ, РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА ДОСТИЖЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Должность	Инициалы, Фамилия
Проректор	В.В. Волгин
Проректор	В.В. Галишникова
Проректор	Т.Б. Кайтуков
Проректор	К.Ю. Кулаков
Проректор	А.Р. Туснин
Проректор	Г.И. Фазылзянова
Советник при ректорате	В.Н. Сидоров
Начальник УНП	А.В. Дорошенко
Директор филиала НИУ МГСУ в г. Мытищи	Н.В. Федорова
Начальник ПФУ	О.В. Папельнюк
Главный бухгалтер	А.М. Мелешко
Директор ИСА	А.З. Тер-Мартirosян
И.о. директора ИГЭС	Н.А. Анискин
Директор ИЭУКСН	А.К. Орлов
Директор ИИЭСМ	Д.В. Спицов
Директор ИЦТМС	В.В. Филатов
Директор ИФКС	В.А. Никишкин

Документ изъят:

Основание:

(Должность)

(Подпись)

(Дата)

(И. О. Ф.)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Внутренний документ ПОЛОЖЕНИЕ о видах, размерах и порядке назначения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам НИУ МГСУ за достижение показателей эффективности"

Подразделение	Должность	Виза	ФИО	Дата	Примечание
Управление внутреннего контроля	Заместитель начальника	Согласовано	Ильина Наталья Борисовна	05.10.2021	
Проректор (международное сотрудничество, ДПО, работа с абитуриентами, довузовское образование, стратегическое планирование)	Проректор	Согласовано	Галишникова Вера Владимировна	05.10.2021	
Проректор (учебная работа, учебно-методическая работа)	Проректор	Согласовано	Кайтуков Таймураз Батразович	06.10.2021	
Проректор (научная деятельность, научно-техническая деятельность)	Проректор	Согласовано	Туснин Александр Романович	05.10.2021	
Проректор (взаимодействие с органами власти (Government Relations, GR), информационная политика, молодежная политика)	Проректор	Согласовано	Фазылзянова Гузалия Ильгизовна	05.10.2021	
Проректор (финансовая политика)	Проректор	Согласовано	Кулаков Кирилл Юрьевич	06.10.2021	
Управление бухгалтерского учета и финансового контроля	Главный бухгалтер	Согласовано	Мелешко Андрей Михайлович	05.10.2021	
Планово-финансовое управление	Начальник	Согласовано	Папельнюк Оксана Васильевна	11.10.2021	
Юридический отдел	Начальник	Согласовано	Ваулин Владимир Викторович	19.10.2021	с учетом получения подписи (согласования председателя профсоюза)

Проект документа вносит:

Подразделение	Должность	ФИО	Дата
Управление научной политики	Начальник	Дорошенко Анна Валерьевна	24.09.2021