

Принято на заседании Ученого совета
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»

Протокол от «03» июня 2015 г. № 7

Утверждено приказом Ректора федерального
государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»

от «___» _____ 2015 г. № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**О рейтингах федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет
имени В.И. Вернадского»**

Симферополь – 2015

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях достижения ключевых стратегических показателей развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» (далее – Университет).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н;
- Уставом Университета;
- Коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок расчета индивидуального рейтинга работников, на основании которого им могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие выплаты из фонда стимулирующих выплат Университета, порядок расчета рейтинга структурных подразделений, филиалов и их руководителей.

1.4. Ранжированию подлежат штатные педагогические работники Университета, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, и научные работники, руководители подразделений, осуществляющих научную и образовательную деятельность, а также занимающие указанные должности по внутреннему совместительству, но только по одному месту работы.

1.5. Настоящее Положение принимается Ученым советом Университета.

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

– *система оплаты труда* – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда

или по результатам труда;

- *заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты и почасовой оплаты труда;

- *должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *стимулирующие выплаты* – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- *премия* – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

- *персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата)* – индивидуальная выплата, устанавливаемая работнику Университета к размеру должностного оклада за качественные и количественные результаты работы, с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач;

- *фонд оплаты труда* – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

- *фонд стимулирующих выплат Университета* – это часть фонда оплаты труда Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета.

2. Формирование индивидуального рейтинга сотрудников

2.1. Индивидуальный рейтинг педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научных работников (далее – работников) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» формируется ежегодно до 30 июня путем определения количества баллов, набранных каждым работником за отчетный период (с 01 июля по 30 июня – учебный год).

2.2. Определение рейтинга работников формируется с использованием балльно-рейтинговой системы по категориям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (профессор, доцент,

старший преподаватель, преподаватель и ассистент, а так же руководитель подразделения (заведующий кафедрой, декан)) и научных работников (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, а так же руководитель подразделения (заведующий научной лабораторией, директор научного центра и т.п.).

2.3. Индивидуальный рейтинг работников структурных подразделений и филиалов высшего профессионального образования и научных структурных подразделений/филиалов складывается из двух равноценных частей:

1) общего для всех структурных подразделений и филиалов перечня показателей рейтингового оценивания педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (Приложение 1) или научных работников (Приложение 2);

2) специального перечня показателей для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу(далее ППС) и научных работников структурного подразделения/филиала, обработанного с использованием собственной методики структурного подразделения/филиала.

2.4. Методика и перечень специального перечня показателей структурного подразделения/филиала принимаются коллегиальным органом управления структурного подразделения/филиала и утверждаются соответствующим локальным актом. Заверенная копия нормативных документов структурного подразделения/филиала, регламентирующих расчет специальной части индивидуального рейтинга работников, передается в отдел внутренних и внешних рейтингов департамента управления качеством и проектных решений университета.

В случае отсутствия собственного специального перечня показателей у структурного подразделения/филиала, рейтинг его работников формируется только на основании общего для всех структурных подразделений перечня показателей индивидуального рейтингового оценивания.

2.6. Сумма баллов, набранная работником за выполнение общей части перечня показателей (ИНД_{P(O)}) определяется путем суммирования баллов, набранных за выполнение всех показателей этой части:

$$\text{ИНД}_P(O) = \sum \text{СБ} \quad (1)$$

Расчет суммы баллов по каждому показателю рейтинга осуществляется по формуле:

$$\text{СБ} = K * \text{УВ} * \text{КС} * \text{Б}, \text{ где} \quad (2)$$

СБ – индивидуальная сумма баллов работника по каждомуотдельно взятому показателю;

К – величина, отражающая количество отдельно взятого показателя;

УВ – удельный вес, постоянная величина для каждого из показателей;

КС – коэффициент сложности показателя.

Б – фиксированная сумма баллов, заданная для соответствующего показателя.

2.7. Индивидуальный рейтинг работника рассчитывается следующим образом:

$$\text{ИНД}_P = 50\% * \widetilde{\text{ИНД}}_P(O) + 50\% * \widetilde{\text{ИНД}}_P(\text{СП}), \text{ где} \quad (3)$$

ИНД_P – результирующий индивидуальный рейтинг работника;

$\widetilde{\text{ИНД}}_P(O)$ – нормированная сумма баллов, набранная работником за выполнение общей части перечня показателей;

$\widetilde{\text{ИНД}}_P(\text{СП})$ – нормированная сумма баллов, набранная работником за выполнение специальной части перечня показателей.

Равный вклад результатов рейтингового оценивания в общей и специальной частях в результирующий рейтинг работника обеспечивается процедурой нормирования:

$$\widetilde{\text{ИНД}}_P(O) = \frac{\text{ИНД}_P(O)_{\max} - \text{ИНД}_P(O)}{\text{ИНД}_P(O)_{\max} - \text{ИНД}_P(O)_{\min}}, \text{ где} \quad (4)$$

$\widetilde{\text{ИНД}}_P(O)$ – нормированная сумма баллов, набранная работником за выполнение общей части перечня показателей;

$\text{ИНД}_P(O)_{\max}$ – максимальная сумма баллов, набранная лицом их числа работников университета/структурного подразделения за выполнение общей/специальной части перечня показателей;

$\text{ИНД}_P(O)_{\min}$ – минимальная сумма баллов, набранная лицом их числа работников университета/структурного подразделения за выполнение общей/специальной части перечня показателей;

$\text{ИНД}_P(O)$ – сумма баллов, набранная работником за выполнение общей части перечня показателей.

2.8. Индивидуальный рейтинг работников в части общего для всех структурных подразделений/филиалов перечня показателей рейтингового оценивания рассчитывается на основании данных, самостоятельно предоставленных работником согласно установленной форме (1) и заверенных личной подписью сотрудника и его непосредственного руководителя. Ответственность за достоверность представленной информации несут работник и его непосредственный руководитель.

2.9. Индивидуальный рейтинг работников в части специальной для структурных подразделений и филиалов рассчитывается структурным подразделением самостоятельно в порядке, установленном руководителем структурного подразделения. Ответственность за достоверность предоставленной информации несет руководитель структурного подразделения/филиала.

2.10. Итоговые результаты индивидуального рейтинга (аттестационные листы) доводятся до сведения руководителя (заведующих кафедрами, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений) и подписываются ими.

Данные в части общего для всех структурных подразделений и филиалов перечня показателей, самостоятельно предоставленные работниками структурного подразделения/филиала согласно установленной форме и заверенные личной подписью сотрудника и его непосредственного руководителя, а также сводная таблица рейтинговых оценок работников структурного подразделения/филиала в специальной части, заверенная подписью руководителя структурного подразделения/филиала, подаются руководителями структурных подразделений ежегодно в срок до 05 июля в электронном и бумажном видах в отдел внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений.

2.11. Проверка достоверности представленных данных осуществляется выборочно отделом внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений университета. Работники, данные которых признаны недостоверными, выводятся из числа участвующих в индивидуальном рейтинге.

2.12. Итоговый сводный рейтинг за учебный год рассчитывается отделом внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений университета ежегодно до 20 июля, утверждается приказом ректора и доводится до сведения руководителей структурных подразделений/филиалов и работников, передается в департамент планово-экономической работы.

2.13. Размер индивидуальной стимулирующей выплаты для работника определяется по следующей формуле:

$$CB = \frac{ФСВ}{Б_{об}} \times Б, \text{ где} \quad (5)$$

ФСВ – фонд стимулирующих выплат ППС или научных работников, распределяемый на основании рейтинга;

Б_{об} – общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС или научные работники Университета;

Б– количество баллов, которое набрал педагогический работник, отнесенный к ППС или научный работник.

2.14. Размер индивидуальной стимулирующей выплаты для работника, рассчитанный на основе индивидуального рейтинга, не зависит от доли ставки, занимаемой работником, и не корректируется на эту долю.

2.15. Индивидуальные стимулирующие выплаты устанавливаются на 12 (двенадцать) месяцев (с 01 сентября по 31 августа) приказом ректора в пределах фонда стимулирующих выплат ППС и научных работников в срок до 15 августа текущего года.

2.16. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат. Размер стимулирующей выплаты также может быть пересмотрен при изменении размера фонда стимулирующих выплат ППС и научных работников.

2.17. Приказ о назначении индивидуальных стимулирующих выплат на основе индивидуального рейтинга ППС и научных работников доводится руководителями структурных подразделений до сведения коллектива соответствующего подразделения.

3.Формирование рейтинга подразделения и его руководителя

3.1. Рейтинг кафедры (центра, лаборатории и т.д.), факультета, структурного подразделения/филиала, а также руководителей структурных подразделений рассчитывается отделом внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений университета ежегодно до 01 августа на основании индивидуальных рейтингов сотрудников этих подразделений, утверждается приказом ректора и доводится до сведения руководителей структурных подразделений/филиалов и работников, передается в департамент планово-экономической работы.

Проверка достоверности представленных данных индивидуальных рейтингов сотрудников подразделений выборочно осуществляется отделом внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений университета.

3.2.Рейтинг кафедры (лаборатории, центра и т.д.) определяется по формуле:

$$R_k = \frac{\sum \text{СБ}}{\text{число сотрудников}}, \text{ где} \quad (6)$$

R_k – рейтинг кафедры;

$\sum \text{СБ}$ – сумма баллов индивидуальных рейтингов сотрудников кафедры.

3.3. Рейтинг факультета (института, входящего в структурное подразделение) определяется по формуле:

$$R_{\phi} = \frac{\sum R_k}{\text{число кафедр}}, \text{ где} \quad (7)$$

R_{ϕ} – рейтинг факультета (института);

$\sum R_k$ – общая сумма баллов рейтингов кафедр факультета.

3.4. Рейтинг структурного подразделения определяется по формуле:

$$R_{\text{СП}} = \frac{\sum R_{\text{НП}} + \sum R_{\phi}}{\text{число самостоятельных подразделений}}, \text{ где} \quad (8)$$

$R_{\text{СП}}$ – рейтинг структурного подразделения;

R_{ϕ} – рейтинг факультетов (институтов, входящих в структурное подразделение)

$R_{\text{НП}}$ – рейтинг самостоятельных подразделений, входящих в структурное подразделение (центры, лаборатории, общеузовские кафедры, отделения и др.)

3.5. Рейтинг руководителя подразделения (кафедры, факультета, института, структурного подразделения/филиала) определяется по формуле:

$$R_{\text{рук}} = 50\% * \text{ИНД_Ррук} + 50\% * R_{\text{П}}, \text{ где} \quad (9)$$

$R_{\text{рук}}$ – рейтинг руководителя подразделения;

ИНД_Ррук – индивидуальный рейтинг руководителя, рассчитанный по формуле (3);

$R_{\text{П}}$ – рейтинг подчиненного подразделения.

3.6. После определения рейтинга руководителей подразделений ректор может назначить премию или персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата) тем руководителям, которые достигли максимальных количественных результатов работы.

**Перечень показателей индивидуального рейтинга, общий для всех педагогических работников
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», отнесенных к профессорско-преподавательскому составу**

Показатели видов деятельности	Удельный вес	Подтверждающие документы	Коэффициент сложности	Баллы
1	2	3	4	5
I. Показатели учебно-методической деятельности				
1) Количество печатных листов в изданном учебнике, в т. ч. в электронном виде	0,2	Печатные издания	1 - для первых трех соавторов; 0,3 – для остальных соавторов; 0,75 – для каждого соавтора при условии перечисления фамилий в алфавитном или произвольном порядке.	• с грифом УМО - 70 баллов; • с грифом Ученого совета университета - 60 баллов; • с рекомендацией Ученого совета структурного подразделения или филиала – 40 баллов.
2) Количество печатных листов в изданном учебном или учебно-методическом пособии, в т. ч. в электронном виде	0,1			

1	2	3	4	5
3) Разработка образовательной программы, в т. ч. РУП, программы практики, программы государственной итоговой аттестации	0,3	Программа, утвержденная согласно Положению об основной образовательной программе высшего образования в КФУ	Руководитель -1; Член коллектива разработчиков – 0,5	• Основная образовательная программа подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 50 баллов; • Основная образовательная магистерская программа – 60 баллов; • Основная образовательная программа специалитета и бакалавриата - 70 баллов; • ООП, адаптированная для лиц с ограниченными возможностями для подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 60 баллов; • ООП, адаптированная для лиц с ограниченными возможностями - магистерская программа – 70 баллов; • ООП, адаптированная для лиц с ограниченными возможностями - программы специалитета и бакалавриата – 80 баллов; • Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) для подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 60 баллов;

				- Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) – магистерская программа – 70 баллов; - Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) – программы специалитета и бакалавриата – 80 баллов.
4) Руководство образовательной программой, в т. ч. РУП, программой практики, программой государственной итоговой аттестации	0,3	Приказ ректора согласно положению о руководителе ООП	Руководитель -1	- Основная образовательная программа подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 70 баллов; - Основная образовательная магистерская программа – 60 баллов; - Основная образовательная программа специалитета и бакалавриата - 50 баллов; - ООП, адаптированная для лиц с ограниченными возможностями для подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 80 баллов; - ООП, адаптированная для лиц с ограниченными возможностями – магистерская программа – 70 баллов; - ООП, адаптированная для лиц с

				ограниченными возможностями – программы специалитета и бакалавриата – 60 баллов; • Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) для подготовки научных кадров (аспирантура, ординатура) – 80 баллов; • Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) – магистерская программа – 70 баллов; • Сетевая образовательная программа, включая программы академической мобильности (с федеральными университетами и иными научно-образовательными организациями) – программы специалитета и бакалавриата – 60 баллов.
5) Внедрение и использование современных образовательных технологий в учебном процессе (электронное образование, дистанционные курсы, активные методы обучения и др.)	0,2	Сертификат, акт внедрения, выданный Управлением развития образования КФУ	1	50 баллов

6) Разработка и реализация дополнительной образовательной программы, в т. ч. РУП, программы итоговой аттестации	0,1	Программы и учебные планы, утвержденные Управлением развития образования КФУ	Руководитель – 1; Член коллектива разработчиков – 0,5	• Объемом от 16 до 72 час - 30 баллов; • объемом от 72 до 250 часов - 40 баллов; • объемом более 250 часов - 50 баллов.
7) Руководство программами академической мобильности с зарубежными вузами	0,3	Утвержденные программы	Руководитель -1; Член коллектива – 0,5	• Программа подготовки научных кадров (аспирантура) – 100 баллов; • Магистерская программа – 90 баллов; • Программа специалитета и бакалавриата – 80 баллов; • Программа совместного дипломирования – 120 баллов.
8) Международная аккредитация образовательных программ в текущем году	0,4	Сертификат	Руководитель – 1; Исполнитель – 0,5	• Бакалавриат, магистратура, ординатура, аспирантура, интернатура - 50 баллов; • Дополнительное профессиональное образование – 30 баллов
9) Развитие целевого обучения в КФУ	0,2	Договоры о подготовке целевых студентов	Руководитель ООП – 1; Исполнитель – 0,5	50 баллов
10) Базовые кафедры, открытые на предприятиях и в организациях	0,3	Договоры	Руководитель	50 баллов

реального сектора экономики			ООП – 1; Исполнитель – 0,5	
2. Показатели результативности научно-исследовательской и инновационной деятельности				
11) Публикация в журналах с двухлетним импакт-фактором, учитываемых Российским индексом научного цитирования (РИНЦ), в журналах КФУ.	0,2	Опубликованные материалы, заверенный ученым секретарем список публикаций за год (1 публикация учитывается только в одной базе данных и только 1 раз, независимо от наличия англоязычного перевода журнала),	1 - для первых трех соавторов; 0,3 – для остальных соавторов; 0,75 – для каждого соавтора при условии перечисления фамилий в алфавитном или произвольном порядке.	• 15 - журналы КФУ; • 10 - Журналы с IF с 0- 0,01; • 15 - Журналы с $0,01 < IF \leq 0,1$; • 20-Журналы с $0,1 < IF \leq 0,4$; • 25-Журналы с $0,4 < IF \leq 1$; • 30-Журналы с $IF > 1$.
12) Публикация в журналах с импакт-фактором, учитываемых в Scopus или Web of Science (с исключением их дублирования)	0,6			• 40-Журналы с IF менее 1; • 50-Журналы с $1 \leq IF \leq 2$; • 60-Журналы с $2 < IF \leq 3$; • 70-Журналы с $3 < IF \leq 4$; • 100-Журналы с $IF > 4$.
13) Количество печатных листов в монографии, включенной в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и размещенной в Научной электронной библиотеке www.elibrary.ru	0,15		1 - для первых трех соавторов; 0,3 – для остальных соавторов; 0,75 – для каждого соавтора при условии	• Количество печатных листов $< 8 - 90$ баллов; • Количество печатных листов от 8 до 10 – 100 баллов; • Количество печатных листов $> 10 - 110$ баллов.

14) Количество печатных листов в монографии, размещенной в международных базах данных по исследовательским направлениям (включая СНГ) на русском языке	0,15		перечисления фамилий в алфавитном или произвольном порядке.	• Количество печатных листов <8 – 100 баллов; • Количество печатных листов от 8 до 110 – 100 баллов; • Количество печатных листов >10 – 120 баллов.
15) Количество печатных листов в монографии, зарубежного издательства (дальнее зарубежье) на иностранном языке, доступной для ознакомления или приобретения	0,2			• Количество печатных листов <8 – 110 баллов; • Количество печатных листов от 8 до 120 – 100 баллов; • Количество печатных листов >10 – 130 баллов.
16) Количество цитирований статей автора за последние три года (РИНЦ)	0,2	www.elibrary.ru	0,5	20 баллов
17) Количество цитирований статей автора за последние три года (Scopus)	0,6	http://www.scopus.com	1	50 баллов
18) Организация и проведение научных конференций, семинаров, форумов, включенных в план КФУ (участие в организационном комитете)	0,3	Программа конференции	Вузовский или региональный уровень – 0,5, Всероссийский уровень – 1 Международный уровень – 2	• Для конференций научно-педагогического состава, научных работников - 60 баллов; • Для студенческих конференций - 30 баллов

1	2	3	4	5
19) Диссертация, защищенная в отчетном году	1	Приказ Министерства образования и науки РФ/ диплом	Кандидатская –1 Докторская – 3	70 баллов
20) Защищенные под руководством кандидатские (докторские) диссертации	0,2	Приказ Министерства образования и науки РФ и автореферат диссертации	Кандидатская – 3 Докторская – 5	60 баллов
21) Участие в работе диссертационного совета	0,3	Приказы	Председатель – 1 Ученый секретарь – 1 Член совета – 0,5	70 баллов
22) Зарегистрированные в течение года заявки на изобретения	0,2	Заявки	1	20 баллов
23) Полученные в течение года охранные документы	0,2	Патенты	1	25 баллов
24) Поданные и зарегистрированные заявки на грант РФФИ, РГНФ, РНФ, Минобрнауки РФ и др.	0,1	Официально заверенные заявки на гранты	Руководитель – 3 Помощник руководителя (ответственный	50 баллов

			исполнитель) - 2 исполнитель – 1	
25) Руководство договором на выполнение хоздоговорных работ с реальным сектором экономики	0,2	Договоры на выполнение работ; официальный список исполнителей в отчете.	Руководитель – 3 Помощник руководителя (ответственный исполнитель) - 2 исполнитель – 1	•объемом финансирования до 1 млн. руб. в год - 15 баллов; •от 1 млн. руб. до 5 млн. руб. в год – 20 баллов; •свыше 5 млн. руб. в год - 25 баллов; •договором с иностранным партнером (заказчиком) объемом финансирования не менее 500 тыс. руб. в год – 35 баллов

**Перечень показателей индивидуального рейтинга, общий для всех научных работников
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»**

Показатели видов деятельности	Удельный вес	Подтверждающие документы	Коэффициент сложности	Баллы
1	2	3	4	5
1. Показатели результативности научно-исследовательской и инновационной деятельности				
1. Публикация в журналах с двухлетним импакт-фактором, учитываемых Российским индексом научного цитирования (РИНЦ), в журналах КФУ.	0,2	Опубликованные материалы, заверенный ученым секретарем список публикаций за год (1 публикация учитывается только в одной базе данных и только 1 раз, независимо от наличия англоязычного перевода журнала),	1 - для первых трех соавторов; 0,3 – для остальных соавторов; 0,75 – для каждого соавтора при условии перечисления фамилий в алфавитном или произвольном порядке.	• 15 - журналы КФУ; • 10 - Журналы с IF с 0- 0,01; • 15 - Журналы с $0,01 < IF \leq 0,1$; • 20-Журналы с $0,1 < IF \leq 0,4$; • 25-Журналы с $0,4 < IF \leq 1$; • 30-Журналы с $IF > 1$.
2. Публикация в журналах с импакт-фактором, учитываемых в Scopus или Web of Science (с исключением их дублирования)	0,6			• 40-Журналы с IF менее 1; • 50-Журналы с $1 \leq IF \leq 2$; • 60-Журналы с $2 < IF \leq 3$; • 70-Журналы с $3 < IF \leq 4$; • 100-Журналы с $IF > 4$.

3. Количество печатных листов в монографии, включенной в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и размещенной в Научной электронной библиотеке www.elibrary.ru	0,15		1 - для первых трех соавторов; 0,3 – для остальных соавторов; 0,75 – для каждого соавтора при условии перечисления фамилий в алфавитном или произвольном порядке.	• Количество печатных листов <8 – 90 баллов; • Количество печатных листов от 8 до 10 – 100 баллов; • Количество печатных листов >10 – 110 баллов.
4. Количество печатных листов в монографии, размещенной в международных базах данных по исследовательским направлениям (включая СНГ) на русском языке	0,15			• Количество печатных листов <8 – 100 баллов; • Количество печатных листов от 8 до 110 – 100 баллов; • Количество печатных листов >10 – 120 баллов.
5. Количество печатных листов в монографии, зарубежного издательства (дальнее зарубежье) на иностранном языке, доступной для ознакомления или приобретения	0,2			• Количество печатных листов <8 – 110 баллов; • Количество печатных листов от 8 до 120 – 100 баллов; • Количество печатных листов >10 – 130 баллов.
6. Количество цитирований статей автора за последние три года (РИНЦ)	0,2	www.elibrary.ru	0,5	20 баллов
7. Количество цитирований статей автора за последние три года (Scopus)	0,6	http://www.scopus.com	1	50 баллов

8. Организация и проведение научных конференций, семинаров, форумов, включенных в план КФУ (участие в организационном комитете)	0,3	Программа конференции	Вузовский или региональный уровень – 0,5, Всероссийский уровень – 1 Международный уровень – 2	• Для конференций научно-педагогического состава, научных работников - 60 баллов; • Для студенческих конференций - 30 баллов
9. Диссертация, защищенная в отчетном году	1	Приказ Министерства образования и науки РФ/ диплом	Кандидатская –1 Докторская – 3	70 баллов
10. Защищенные под руководством кандидатские (докторские) диссертации	0,2	Приказ Министерства образования и науки РФ и автореферат диссертации	Кандидатская – 3 Докторская – 5	60 баллов
11. Участие в работе диссертационного совета	0,3	Приказы	Председатель – 1 Ученый секретарь – 1 Член совета – 0,5	70 баллов
12. Зарегистрированные в течение года заявки на изобретения	0,2	Заявки	1	20 баллов

13. Полученные в течение года охранные документы	0,2	Патенты	1	25 баллов
14. Поданные и зарегистрированные заявки на грант РФФИ, РГНФ, РНФ, Минобрнауки РФ и др.	0,1	Официально заверенные заявки на гранты	Руководитель – 3 Помощник руководителя (ответственный исполнитель) - 2 исполнитель – 1	50 баллов
15. Руководство договором на выполнение хоздоговорных работ с реальным сектором экономики	0,2	Договоры на выполнение работ; официальный список исполнителей в отчете.	Руководитель – 3 Помощник руководителя (ответственный исполнитель) - 2 исполнитель – 1	• объемом финансирования до 1 млн. руб. в год - 15 баллов; • от 1 млн. руб. до 5 млн. руб. в год – 20 баллов; • свыше 5 млн. руб. в год - 25 баллов; • договором с иностранным партнером (заказчиком) объемом финансирования не менее 500 тыс. руб. в год – 35 баллов