

Критерии установления стимулирующих выплат за научную, учебно-методическую и учебную деятельность на факультете прикладной математики-процессов управления

1. Общие положения

- 1.1. Доплаты устанавливаются в целях поощрения активности сотрудников факультета в научной, учебно-методической и учебной деятельности, ведущей к достижению целевых индикаторов Программы развития СПбГУ на период до 2020 года, особенно тех из них, выполнение которых напрямую связано с эффективностью работы самих научно-педагогических работников.
- 1.2. Общий объем средств, выделяемых факультету для установления доплат стимулирующего характера, в пропорции, определяемой деканом, делится на части, которые направляются:
 - 1.2.1. на стимулирование индивидуальных качественных и количественных достижений в соответствии с п.1.1 в научной и учебно-методической деятельности (при этом деканом отдельно определяется доля средств для молодых сотрудников);
 - 1.2.2. на стимулирование преподавания на высоком профессиональном уровне;
 - 1.2.3. на стимулирование сотрудников, готовящихся к защите диссертации (в рамках целевого индикатора Программы развития СПбГУ до 2020 года №9);
 - 1.2.4. на поощрение сотрудников, успешно защитивших диссертации, и на стимулирование их к получению ученого звания.
- 1.3. Срок, на который устанавливается доплата, и влияние степени занятости:
 - 1.3.1. по п. 1.2.1 – на календарный год и в размере, пропорциональном степени занятости;
 - 1.3.2. по п. 1.2.2 – на учебный год (по семестрам) и по нормам, пропорциональным степени занятости;
 - 1.3.3. по п. 1.2.3 и 1.2.4 – в индивидуальном порядке.
- 1.4. Доплата согласно п. 1.2.1 для каждого сотрудника определяется достижением пороговых значений за определенный период следующих контрольных показателей:
 - 1.4.1. **количество** статей, опубликованных в рецензируемых научных изданиях с учетом их уровня, патентов или других свидетельств о регистрации объектов интеллектуальной собственности с учетом их места регистрации и степени полезности, в качестве места работы автора или правообладателем которых указан «Санкт-Петербургский государственный университет» (целевые индикаторы Программы развития СПбГУ до 2020 года №№ 5, 24, 27);
 - 1.4.2. **величина** индекса Хирша по одной из наукометрических систем: Web of Science, Scopus, РИНЦ (целевые индикаторы Программы развития СПбГУ до 2020 года №№ 5, 23).
 - 1.4.3. **количество** аспирантов/соискателей, защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (в том числе в срок) или аспирантов (целевые индикаторы Программы развития СПбГУ до 2020 года №№ 7, 8, 20);
 - 1.4.4. **количество** монографий, научных трудов под редакцией, изданных в высокорейтинговых издательствах, или учебников/учебных пособий,

получившими гриф УМО, в качестве места работы автора которых указан «Санкт-Петербургский государственный университет»;

- 1.4.5. **количество** защищенных квалификационных работ, по результатам которых опубликованы научные статьи, в том числе и магистерские работы, выполненные на модернизированном за последние 5 лет научном оборудовании (целевые индикаторы Программы развития СПбГУ до 2020 года № 16);
 - 1.4.6. **руководство** НИР/ОКР в рамках финансирования по федеральным целевым научно-техническим программам, грантам российских и зарубежных фондов, а также хоздоговорами и международными контрактами (целевой индикатор Программы развития СПбГУ до 2020 года № 6);
 - 1.4.7. **количество** выступлений с докладами на научных мероприятиях с учетом уровня самого мероприятия и выступления, а также уровня печатного издания докладов (целевой индикатор Программы развития СПбГУ до 2020 года № 28);
 - 1.4.8. **наличие** любых премий и наград в категории «для молодых», выигранных в результате конкурса вне СПбГУ.
- 1.5. Доплата согласно п. 1.2.2 для каждого сотрудника определяется:
- 1.5.1. Увеличенным объемом работы, связанным с превышением средней аудиторной нагрузки по своей категории (профессор, доцент, старший преподаватель-ассистент);
 - 1.5.2. Повышенной интенсивностью труда, связанной с качественной структурой педагогических поручений преподавателя.
- 1.6. Формальные требования к установке доплаты определяются пп. 1.5-1.7 «Положения о порядке установления работникам Санкт-Петербургского университета доплат стимулирующего характера в 2013 году за научные публикации».
- 1.7. Доплата может быть установлена сотрудникам факультета, показатели критериев из п. 1.4 которых удовлетворяют пороговым требованиям по количеству зачетных единиц, и/или имеющих превышение аудиторной нагрузки, а также оформивших заявку на получение доплаты в соответствии с изложенными ниже правилами. Сроки подачи заявок и размер минимальной ежемесячной доплаты устанавливаются отдельно.
- 2. Порядок оформления заявки на установление доплат**
- 2.1. Формальные требования по регистрации публикаций в ИАС определяются пп. 2.1-2.3 «Положения о порядке установления работникам Санкт-Петербургского университета доплат стимулирующего характера в 2013 году за научные публикации».
 - 2.2. Работник факультета, желающий участвовать в отборе на получение настоящей персональной доплаты (в дальнейшем именуемый заявителем), при заполнении заявки должен представить в научную комиссию заявление на имя декана по установленной форме, приложив обоснование или копии документов подтверждающих достижение критериев 1.4 (при этом сотрудники, подпадающие под категории молодых, подают только одно заявление: либо как молодой либо на общих основаниях); и в учебно-методическую комиссию, приложив индивидуальное расписание занятий.

3. Порядок определения размеров доплат

- 3.1. Зачетных показателей п. 1.4, их пороговые значения и зачетный период, а также их минимальное и максимально количество определяются на каждый календарный год на основании предложений научной комиссии, сделанных с учетом анализа имеющихся данных, их соответствия целевым индикаторам Программы развития СПбГУ до 2020 г.
- 3.2. Средняя нагрузка по категориям и показатели интенсивности определяются на каждый учебный год на основании предложений учебно-методической комиссии, сделанных с учетом анализа объема общей нагрузки на факультете и дифференциации ее распределения в педагогических поручениях.
- 3.3. Размер доплаты согласно п. 1.2.1 линейно пропорционален количеству достигнутых показателей и ограничен: снизу - минимальным, сверху - максимальным их количеством. При этом доплата, установленная по приказу проректора по научной работе за научные публикации, рассматривается как часть совокупной доплаты.
- 3.4. Размер доплаты согласно п. 1.2.2 линейно пропорционален превышению средней нагрузки (но не более 1.5 средней) и показателям интенсивности.

4. Порядок назначения персональных доплат стимулирующего характера

- 4.1. Доплата назначается в форме ежемесячной премии или дополнительного соглашения с проректором по обеспечению реализации образовательных программ и осуществления научных исследований по представлению декана на основании положительного заключения экспертизы поданных заявителем данных.