

УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета ЮРГПУ(НПИ)

«27» мая 2020 г., протокол № 11

Председатель ученого совета

ЮРГПУ (НПИ)



Ю.И. Разоренов

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте,
критериях и показателях эффективности деятельности работников
из числа профессорско-преподавательского состава ЮРГПУ(НПИ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ЮРГПУ(НПИ)


Е.А. Лазарева

Новочеркасск 2020

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» (далее – университет) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с работником из числа профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватель, сотрудник); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности преподавателя; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы» (далее - Программа);
- Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 гг. » (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017г.) (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, но которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях»);
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Методикой расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, утвержденной 30.03.2018 г. № ИК-139/05вн;
- Уставом университета; Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова».

1.2. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет преподаватель (директор института, декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент), работающий в университете по основному месту работы.

1.3. Целями оценки эффективности деятельности преподавателя является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей.

Основными задачами оценки эффективности деятельности преподавателя являются: систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей; повышение результативности и качества выполняемой им работы; создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого преподавателя в повышение показателей эффективности деятельности университета; установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности преподавателя.

При разработке критериев и показателей эффективности деятельности преподавателя должны учитываться следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

2 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

2.1. Эффективный контракт – это форма трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки (Приложение 1).

2.2. Показатель эффективности деятельности преподавателя (далее – Показатель) - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Профессорско-преподавательский состав - педагогические работники, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, основным программам профессионального обучения, должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, а именно: декан факультета, директор института, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

2.4. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова, за качественные результаты труда, их интенсивность и высокие результаты работы, направленные на стимулирование работников к повышению эффективности их деятельности.

2.5. МР- методические рекомендации для расчета показателей, представленные в Приложении 7.

2.6. Пороговое значение показателя эффективности – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное), показатель эффективности считается достигнутым.

2.7. Период деятельности преподавателя – это период времени, за который проводится оценка деятельности преподавателя.

2.8. Рейтинговая комиссия – это группа людей, состоящая из сотрудников университета и созданная приказом ректора для организации, экспертизы и формирования рейтинга профессорско-преподавательского состава университета.

2.9. РНТД - результат научно-технической деятельности.

2.10 ДО – дополнительное образование, в том числе: дополнительное профессиональное образование, дополнительное образование детей и взрослых, профессиональное обучение.

3 ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности преподавателя, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение об оплате труда работников университета, в котором установлены пороговые значения, размер и условия оплаты труда.

3.2. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются за период деятельности - **с 01 сентября по 31 августа (предшествующий учебный год)**.

3.3. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются согласно п. 4.1 настоящего Положения в независимости от занимаемой доли ставки, как и назначаемые ему стимулирующие выплаты.

3.4. При выполнении преподавателем установленных показателей эффективности по соответствующей должности, оценка его деятельности производится независимо от срока (периода) нахождения в должности.

3.5. В случае увольнения (перемещения на должность не из категории «Профессорско-преподавательский состав») преподавателя выплата стимулирующих выплат ему прекращается на основании приказа ректора. В случае наличия в периоде оценки деятельности преподавателя кадровых перемещений по различным должностям из категории «Профессорско-преподавательский состав», оценке подлежит занимаемая им должность:

- на 31 августа текущего года (для должностей «Заведующий кафедрой», «Декан факультета»¹ и директор института²);

- на момент подачи заявления в рейтинговую комиссию (для должностей «Профессор», «Доцент», «Старший преподаватель», «Преподаватель» и «Ассистент»)³.

В случае перевода сотрудника с одной профессорско-преподавательской должности на другую профессорско-преподавательскую должность выплата назначенной стимулирующей выплаты продолжается до окончания периода, на которой она была установлена, в объеме соответствующем должности, по которой она была установлена.

4 МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1 Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателя представлены: в Приложении 2 для должности «Профессор»; в Приложении 3 для должности «Доцент»; в Приложении 4 для должностей «Старший преподаватель», «Преподаватель» и «Ассистент»; в Приложении 5 для должности «Заведующий кафедрой»; в Приложении 6 для

¹ Кроме декана агропромышленного факультета.

² Кроме директоров институтов международного и дополнительного образования.

³ В случае предоставления недостоверных сведений (в том числе по занимаемой должности) сотрудник снимается с рассмотрения на любой стадии (в том числе после утверждения протокола рейтинговой комиссии) решением председателя рейтинговой комиссии.

должностей «Декан факультета¹» и «Директор института²».

4.2 Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателя (в данном пункте под преподавателем понимается работник на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента) разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей.

При достижении пороговых значений показателей, указанных в Приложениях 2-4, преподавателя относят к одной из четырех категорий.

4.3 Критерии и показатели эффективности деятельности руководителя структурного подразделения (работник, занимающий должности заведующего кафедрой, декана факультета¹, директора института) разделены на блоки (по направлениям деятельности) с перечнями показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей.

При достижении пороговых значений показателей, указанных в Приложениях 5 и 6, работника относят к одной из трех категорий.

4.4 Оценка эффективности деятельности преподавателя с учетом действия пункта 3.5 проводится один раз в год, по итогам работы **с 01 сентября прошлого года по 31 августа текущего года (предшествующий учебный год)**.

4.5 Данные по достигнутым показателям преподавателями (в данном пункте под преподавателем понимается работник, занимающий должность профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента), вместе с подтверждающими документами, принимаются в рейтинговую комиссию **до 30 сентября (включительно)** текущего года, посредством размещения их преподавателями в личном кабинете, расположенном на сайте <https://npi-tu.ru>.

В случае отсутствия технической возможности по представлению данных через автоматизированную систему (<https://npi-tu.ru>) по решению председателя рейтинговой комиссии подача документов (с подтверждающими документами) осуществляется персонально в рейтинговую комиссию по форме приложения 6 в бумажном виде.

4.6 В целях оценки деятельности руководителей структурных подразделений (работник, занимающий должности заведующего кафедрой и декана факультета¹) председатель рейтинговой комиссии поручает отделу мониторинга выполнить расчет показателей деятельности руководителей структурных подразделений на основании информации, запрашиваемой в соответствующих структурных подразделениях **(до 15 октября текущего года)**.

4.7 **До 30 ноября текущего года** рейтинговая комиссия университета проводит заседание, на котором проводится оценка эффективности деятельности конкретного преподавателя исходя из достигнутых показателей и определенной категории. По категориям преподавателю устанавливаются стимулирующие выплаты, размер которых определен согласно разделу 6 настоящего Положения.

4.8 Выплата стимулирующего характера преподавателю осуществляется в течение нового календарного года в размере, утвержденном приказом ректора, при условии достижения преподавателем пороговых значений показателей, указанных в Приложениях 2-6.

4.9 В том случае, если преподаватель, по результатам оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, не попал ни в одну из 4 (3) категорий, стимулирующая выплата ему не устанавливается.

5 РЕЙТИНГОВАЯ КОМИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

5.1 Рейтинговая комиссия университета осуществляет организацию, экспертизу и формирование рейтинга профессорско-преподавательского состава университета по поступившим данным.

Основной задачей рейтинговой комиссии является подготовка на основании

результатов экспертизы показателей представления на конкретного преподавателя. В своей работе рейтинговая комиссия руководствуется нормативными актами РФ и настоящим Положением.

5.2 Рейтинговая комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав рейтинговой комиссии по отбору утверждается приказом ректора, сроком на один календарный год (с 01 сентября прошлого года по 31 августа текущего года) по представлению действующего секретаря рейтинговой комиссии. Изменения в состав рейтинговой комиссии вносятся приказом ректора по представлению действующего секретаря рейтинговой комиссии.

5.3 В состав рейтинговой комиссии включаются представители научной и кадровой комиссий Ученого совета университета, научно-педагогического состава вуза, председатель первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) (уполномоченное им лицо) и другие лица. Количество членов рейтинговой комиссии должно быть не менее пяти человек.

5.4 Основной формой работы рейтинговой комиссии по отбору является заседание. Уведомление о месте, дате и времени заседания рейтинговой комиссии осуществляется с помощью информационно-коммуникационных технологий.

5.5 Заседание рейтинговой комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава. Решения рейтинговой комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

5.5.1 Решения, принимаемые на заседании рейтинговой комиссии, оформляются протоколами (Приложение 8), которые подписывает председательствующий на заседании и секретарь. В своей работе рейтинговая комиссия руководствуется Методическими рекомендациями для расчета показателей (Приложение 7). В случае наличия спорной ситуации (при представлении информации, которая может быть учтена для расчета показателя деятельности, но отсутствует в Приложении 7), комиссия вправе самостоятельно принять решение, руководствуясь принципами, указанными в п. 1.5 настоящего Положения, и отразить данное решение в протоколе.

5.6 На основании протокола (выписки из протокола) заседания рейтинговой комиссии секретарь оформляет представление на имя ректора для начисления стимулирующих выплат преподавателям (Приложение № 9) и передает его для согласования в департамент экономики и финансов. Управление персоналом на основании согласованного вышеуказанного представления заключает с преподавателем дополнительное соглашение к трудовому договору и издает приказ ректора о назначении выплат преподавателям.

6 УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 Объем фонда, направленный на выплаты стимулирующего характера по эффективным контрактам (далее Фонд), на очередной финансовый год утверждается локальным актом по университету после заключения соглашения между Минобрнауки России и ЮРГПУ (НПИ) о предоставлении субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. При планировании объемов Фонда учитывается текущее финансовое обеспечение университета.

6.2 Размер стимулирующей выплаты по каждой категории работников ППС (Приложение 2-6) утверждается локальным актом по университету и может быть изменен в зависимости от финансового положения университета в соответствии с принятым порядком.

6.3 Преподавателю могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего

и компенсационного характера, предусмотренные в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова».

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности преподавателя при проведении конкурса на должность; учет эффективности деятельности преподавателя при материальном и моральном стимулировании;

7.2 Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

7.3 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению всех преподавателей университета.

Приложение 1 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Дополнительное соглашение № _____ / _____
к трудовому договору от «___» _____ г. № _____ / _____

г. Новочеркасск, Ростовской обл.

«___» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице проректора по _____

(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании доверенности ректора (№ _____ от _____ 20__ г.), именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин(ка) _____

(Ф.И.О. полностью)

работающий по должности _____,

(полное наименование должности, подразделения)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, договорились изложить текст трудового договора от «___» _____ г. № _____ / _____ в следующей редакции:

«1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____

(полное наименование должности)

подразделения _____,

(полное наименование подразделения)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора _____

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

1.2. Работа у Работодателя является для работника _____

(основной, внешним или внутренним совместительством)

1.3. Работник принимается на работу на ставку _____

(полная или часть ставки)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на срок с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. в связи со _____

указать причины (оснований) заключения срочного трудового договора

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г.

1.6. Работник предупрежден о расторжении трудового договора по истечению срока его действия.

2. Права Работника

Работник имеет право:

2.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.2. На обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определены настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда и качества выполненной работы.

2.4. Выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса.

2.5. Бесплатно пользоваться оборудованием, лабораториями и источниками информации в порядке, предусмотренном уставом вуза, а также услугами социально-бытовых, лечебных и других структур в соответствии с коллективным договором.

2.6. На организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности.

2.7. В установленном порядке избирать и быть избранным в Ученый совет вуза, факультета, филиала.

2.8. Обжаловать приказы и распоряжения Работодателя в установленном законодательством порядке.

2.9. Пользоваться другими правами в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

3. Обязанности Работника

Работник обязан:

3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором.

3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

- 3.3. Соблюдать трудовую дисциплину и распорядок трудового дня.
- 3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
- 3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному, руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- 3.6. Выполнять должностную инструкцию по занимаемой должности.
- 3.7. Выполнять индивидуальный план работы.
- 3.8. Своевременно оповещать администрацию вуза (филиала, факультета, кафедры) о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий работу.
- 3.9. Повышать свою квалификацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.
- 3.10. В трехдневный срок представлять Работодателю (в кадровую службу Работодателя) информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.
- 3.11. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

4. Права Работодателя

- 4.1. Работодатель имеет право:
- 4.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Правил внутреннего распорядка вуза.
- 4.1.2. Принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, нормы труда и трудоемкости рабочих операций.
- 4.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 4.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд
- 4.2. Работодатель имеет исключительные права на использование результатов интеллектуальной деятельности, полученных Работником в процессе исполнения им служебных обязанностей.
- 4.3. Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

5. Обязанности Работодателя

Работодатель обязан:

- 5.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.
- 5.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 5.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.
- 5.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.
- 5.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.
- 5.7. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья Работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения Работником трудовой функции.
- 5.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

6. Порядок оплаты труда

- 6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:
- 6.1.1. Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) _____
- 6.1.2. Квалификационный уровень (КУ) _____
- 6.1.3. Должностной оклад - _____ руб. в месяц (бюджет, внебюджет)
- 6.1.4. Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты, руб. в месяц	Фактор, обуславливающий получение выплаты
---	---	---

6.1.5. Выплаты стимулирующего характера:

Наименование	Условия	Показатели и	Категория	Периодичность	Размер
--------------	---------	--------------	-----------	---------------	--------

выплаты	получения выплаты	критерии оценки эффективности деятельности	эффективности		выплаты, руб.
---	---	---		---	---

6.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя

6.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и в порядке, установленном коллективным договором.

6.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

7.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

7.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

7.4. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

7.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с _____
(указать основание установления дополнительного отпуска)

7.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

8. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

8.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работник имеет право на дополнительное _____
(вид страхования)
страхование на условиях и в порядке, установленном _____
(наименование локального нормативного акта Работодателя)

8.3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим договором _____

(указать конкретные меры социальной поддержки)

9. Ответственность сторон трудового договора

9.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

9.2. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение и прекращение трудового договора

10.1. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора Работнику предоставляются

гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. Заключительные положения

11.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ.

11.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством РФ), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем, второй передается Работнику.

Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ г. и действуют по «___» _____ 20__ г. в связи с

_____.
(причина срочности)

Работник ознакомлен с локальными нормативными актами университета: Уставом ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова», Требованиями к профессорско-преподавательскому составу, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, структурой управления ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова», Положением об обработке персональных данных работников ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова», Кодексом этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова» и другими

_____/_____/«___» _____ 20__ г.
подпись / Ф.И.О. работника / дата ознакомления

Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ г. № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова»

Адрес: 346428, г. Новочеркасск,

ул. Просвещения, 132

Телефон: (8635) 255514

255464

Факс: (8635) 255464

ИНН 6150010834, КПП 615001001

УФК по Ростовской области (5800, ФГБОУ ВО

«ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова»

л/с 20586У30610)

р/с 40501810260152000001

ОТДЕЛЕНИЕ РОСТОВ-НА-ДОНУ

БИК 046015001, ОКТМО 60727000

РАБОТНИК

Паспорт серия _____ № _____

Выдан _____

_____ (дата выдачи, кем выдан, код подразделения)

Адрес местожительства: _____

_____ (индекс)

_____ (по регистрации в паспорте)

Дата рождения _____

№ страхового свидетельства государственного пенсионного страхования _____

Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) _____

Подпись _____ / _____ / Подпись _____ / _____ /

«___» _____ 20__ г. «___» _____ 20__ г.
(дата) (дата)

Согласовано:

Руководитель кадровой службы _____ / _____ / «___» _____ 20__ г.
должность подпись Ф.И.О. дата

Один экземпляр настоящего договора получен Работником _____ / _____ /
подпись дата

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ К ДОЛЖНОСТИ «ПРОФЕССОР»

Перечень показателей				Единица измерения	Пороговое значение показателя	Пункт МР
1	ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ	Выплаты по научной деятельности		руб.	300 000	1, 2
2		Научная публикация (Scopus, Web of Science)		ед.	2 (Q=2) или 1 (Q=1)	1, 4
3		Участие в международной научной (научно-технической и т.п.) конференции		ед.	1	1, 9, 10
4		Научное руководство аспирантом, соискателем или консультирование докторанта		чел.	2	1, 8
5		Защита диссертации соискателем, аспирантом или докторантом		чел.	1	1, 8
6		Представление интересов университета на региональном и федеральном уровне		-	1	1, 17
7		Руководство студентом (командой студентов) призером в олимпиаде, соревновании, конкурсе и т.п.		ед.	2	1,16
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ	Издание учебника (учебного пособия), монографии		ед.	1	1, 6
9		Проведение мероприятий по охране РНТД		ед.	1	1, 11
10		Выплаты за участие в региональных научных (проектных, проектно-изыскательских и т.п.) проектах, программах		руб.	100 000	1, 3
11		Подготовка и сопровождение электронного образовательного ресурса		ед.	1	1, 7
12		Работа по ДПО		руб.	200 000	1, 12
13		Значение индекса Хирша, по базам данных Web of Science (Scopus)		-	≥1	1, 5
14		Владение иностранным языком		-	B1	15
15		Организация и проведение научно-технического семинара (или иного мероприятия) в университете		ед.	1	1, 9, 10
16		Участие в региональных научных конференциях		ед.	2	1, 9, 10
17		Награда (премия) государственного, регионального или отраслевого уровня		ед.	1	18
18		Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание - выговор		-	-1 категория -1 категория	19
Категория эффективности сотрудника на должности «Профессор»						
I		II		III		IV
14 (всего критериев)/ 7 (обязательные)		12/7; 14/6		10/7; 12/6		7/7; 10/6; 12/5

Приложение 3 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ К ДОЛЖНОСТИ «ДОЦЕНТ»

Перечень показателей деятельности		Единица измерения	Пороговое значение показателя	Пункт МР			
1-5	ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ	1 Выплаты по научной деятельности	руб.	100 000	1, 2		
		2 Научная публикация (Scopus, Web of Science)	ед.	1	1, 4		
		3 Участие в международной (всероссийской, региональной) научной (научно-технической и т.п.) конференции	ед.	1	1, 9, 10		
		4 Руководство студентами по участию в конференциях, конкурсах (олимпиадах), соревнованиях	чел.	1	1, 16		
		5 Издание учебника (учебного пособия, учебно-методического издания), монографии, шт.	ед.	1	1, 6		
6-19	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ	6 Проведение мероприятий по охране РНТД	ед.	1	1, 11		
		7 Представление интересов университета на региональном и федеральном уровне	-	1	1, 17		
		8 Выплаты по участию в региональных научных (проектных, проектно-исследовательских и т.п.) проектах, программах	руб.	10 000	1, 3		
		9 Деятельность по разработке диссертации на соискание ученой степени доктора наук (защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук)	-	1	1, 8		
		10 Научное руководство аспирантом, соискателем или защита диссертации аспирантом, соискателем	чел.	1	1, 8		
		11 Награда (премия) государственного, регионального или отраслевого уровня	ед.	1	18		
		12 Работа по ДПО, руб. в год	руб.	50 000	1, 12		
		13 Участие в профориентационной работе	ед.	1	14		
		14 Работа в качестве куратора учебной группы, количество групп	ед.	1	13		
		15 Владение иностранным языком	-	B1	15		
		16 Организация и проведение научно-технического семинара (или иного мероприятия) в университете	ед.	1	1, 9, 10		
		17 Научная статья (ВАК)	ед.	1	1, 4		
		18 Подготовка и сопровождение электронного образовательного ресурса	ед.	1	1, 7		
		19 Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание - выговор	-	-1 категория -1 категория	19		
Категория эффективности сотрудника на должности «Доцент»							
I		II		III		IV	
12 (всего критериев)/ 5 (обязательные)		10/5; 12/4		8/5; 10/4		5/5; 8/4; 10/3	

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ К ДОЛЖНОСТЯМ «СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ», «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» И «АССИСТЕНТ»

Перечень показателей деятельности		Единица измерения	Пороговое значение показателя	Пункт МР			
1	ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ	Выплаты по научной деятельности	руб.	50 000	1, 2		
		2	Научная публикация, индексируемая в РИНЦ, Scopus, Web of Science	ед.	2	1, 4	
		3	Участие в международной (всероссийской, региональной) научной (научно-технической и т.п.) конференции	ед.	1	1, 9, 10	
		4	Руководство студентами по участию в конференциях, конкурсах (олимпиадах), соревнованиях	чел.	1	1, 16	
5	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ	Издание учебника (учебного, учебно-методического издания), монографии	ед.	1	1, 6		
		6	Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	-	1	1, 8	
		7	Проведение мероприятий по охране РНТД	ед.	1	1, 11	
		8	Выплаты по участию в региональных научных (проектных, проектно-изыскательских и т.п.) проектах, программах	руб.	10 000	1, 3	
		9	Работа по ДПО	руб.	20 000	1, 12	
		10	Работа в качестве куратора учебной группы, количество групп	ед.	1	13	
		11	Владение иностранным языком	-	B1	15	
		12	Участие в профориентационной работе, мероприятий	ед.	3	14	
		13	Награда (премия) государственного, регионального или отраслевого уровня	ед.	1	18	
		14	Подготовка и сопровождение электронного образовательного ресурса	ед.	1	1, 7	
		15	Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание - выговор	-	-1 категория -1 категория	19	
Категория эффективности сотрудника на должностях «Старший преподаватель», «Преподаватель» и «Ассистент»							
I		II		III		IV	
10 (всего критериев)/ 4 (обязательные)		8/4; 10/3		6/4; 8/3		4/4; 6/3	

Приложение 5 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующих кафедр

№ п/п	Показатель деятельности кафедры	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
А Образовательная деятельность				
А.1	Объем дополнительных образовательных услуг, оказанных преподавателями кафедры	Тысяч рублей	285,87	<p>Определяется по формуле</p> $A1 = \frac{V_{\text{дпо}}}{\text{НПР}},$ <p>где V- объем средств, поступивших в образовательную организацию (из внешних по отношению к образовательной организации источников) за отчетный период от выполнения дополнительных образовательных услуг (без налога на добавленную стоимость (НДС), акцизов и других аналогичных платежей; при этом не учитываются работы, выполненные за счет собственных средств образовательной организации (прибыль прошлых лет), пожертвований, кредитных средств, экономии средств от всех видов экономической деятельности) по образовательным программам, руководителями которых являлись НПР кафедры; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
А.2	Удельный вес выпускников кафедры, трудоустроившихся в течении календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников кафедры, прошедшие обучение по очной форме по программам бакалавриата, специалитета, получившие образование данного уровня впервые, за исключением продолживших обучение в магистратуре или аспирантуре и (или) являющихся иностранными гражданами	%	70	<p>Определяется по формуле:</p> $A2 = (\text{Вып}_T / \text{Вып}_{\text{ПМ}}) \cdot 100\%,$ <p>где Вып_T - количество выпускников из числа $\text{Вып}_{\text{ПМ}}$, трудоустроенных в течение календарного года, следующего за годом выпуска (по состоянию на 31 декабря)*; $\text{Вып}_{\text{ПМ}} = \text{Вып}_{\Sigma} - \text{Вып}_{\text{повт}} - \text{Вып}_{\text{МА}} - \text{Вып}_{\text{И}}$ - количество выпускников, подлежащих мониторингу трудоустройства; Вып_{Σ} - общее количество выпускников очной формы, прошедших обучение по программам бакалавриата и специалитета; $\text{Вып}_{\text{повт}}$ - количество выпускников из числа Вып_{Σ}, получивших высшее образование повторно; $\text{Вып}_{\text{МА}}$ - количество выпускников из числа Вып_{Σ}, продолживших обучение в магистратуре или аспирантуре; $\text{Вып}_{\text{И}}$ - количество выпускников из числа Вып_{Σ}, являющихся гражданами иностранного государства.</p>

				<p>* Примечания:</p> <p>1. Трудоустроенными считаются выпускники, по которым установлен факт хотя бы одного страхового отчисления в Пенсионный фонд от работодателя в течение календарного года, следующего за годом выпуска;</p> <p>2. Нетрудоустроенными считаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускники, проходящие службу в Вооруженных Силах Российской Федерации и иных созданных в соответствии с законодательством РФ воинских формированиях, органах внутренних дел Российской Федерации, органах внешней разведки, органах федеральной службы безопасности, федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; - выпускники, находящиеся в декрете (получающие пособие по беременности и родам, либо пособие по уходу за ребенком до полутора лет).
А.3	Количество победителей (студентов) международных и всероссийских студенческих олимпиад (соревнований), конкурсов	Чел.	1	Подтверждается копиями дипломов, грамот и т.п. (документы, содержащие однозначные идентификационные признаки), за отчетный период деятельности, и справкой из деканата, что данный обучающийся являлся (ется) студентом кафедры, в отчетный период деятельности.
А.4	Реализация квоты приема на целевое обучение	%	100	<p>Определяется по формуле:</p> $A4 = (\text{Пост}_{Ц} / \text{Кв}_{Ц}) \cdot 100\%$ <p>где Пост_Ц - количество студентов, зачисленных в отчетном периоде по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры очной и заочной форм в пределах квоты приема на целевое обучение;</p> <p>Кв_Ц – квота приема абитуриентов на целевое обучение программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры очной и заочной форм в отчетном периоде.</p>
Б	Научная деятельность			
Б.1	Число публикаций НПП кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 1 НПП	Ед.	0,25	<p>Определяется по формуле</p> $B1 = \frac{N_{wos}}{\text{НПП}},$ <p>где N_{wos}-число публикаций (относящихся к типам Article, Review, Letter, Note, Proceeding Paper, Conference Paper) НПП кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД WoS, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы;</p> <p>НПП – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>

Б.2	Число публикаций НПР кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 1 НПР	Ед.	0,3	<p>Определяется по формуле</p> $B2 = \frac{N_{sc}}{NPР},$ <p>где N_{sc}-число публикаций (относящихся к типам Article, Review, Letter, Note, Proceeding Paper, Conference Paper) НПР кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД Scopus, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.3	Число публикаций НПР кафедры, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ, в расчете на 1 НПР	Ед.	2,5	<p>Определяется по формуле</p> $B3 = \frac{N_{ринц}}{NPР},$ <p>где $N_{ринц}$-число публикаций в РИНЦ НПР кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД Scopus, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.4	Объем НИОКР в расчете на 1 НПР	тысяч рублей	57	<p>Определяется по формуле</p> $B4 = \frac{V_{ниокр}}{NPР},$ <p>где V- объем средств, поступивших в образовательную организацию (из внешних по отношению к образовательной организации источников) за отчетный период от выполнения НИОКР (без налога на добавленную стоимость (НДС), акцизов и других аналогичных платежей; при этом не учитываются работы, выполненные за счет собственных средств образовательной организации (прибыль прошлых лет), пожертвований, кредитных средств, экономии средств от всех видов экономической деятельности; сведения приводятся по работам, сданным и списанным в установленном порядке, т.е. принятым заказчиком по актам сдачи-приемки; незавершенные работы учитываются той их частью, которая была выполнена в отчетном периоде в качестве промежуточного этапа) по договорам, руководителями которых являлись НПР кафедры (гранты РФФИ, поступившие во временное</p>

				распоряжение организации, учитываются в размере статьи «Накладные расходы организации»); НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.
Б.5	Количество полученных грантов за отчетный год в расчете на 1 НПР	Ед.	0,05	<p>Определяется по формуле</p> $Б6 = \frac{N_{\text{гранты}}}{\text{НПР}},$ <p>где $N_{\text{гранты}}$- число полученных грантов НПР кафедры, полученных в отчетный период деятельности; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.6	Количество лицензионных соглашений	Ед.	1	Число заключенных лицензионных соглашений университетом (в том числе договора отчуждения), в отчетный период деятельности, на результаты интеллектуальной деятельности, созданные НПР кафедры.
В	Кадровый потенциал, экономика			
В.1	Удельный вес НПР, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности НПР кафедры	%	74	<p>Определяется по формуле</p> $В1 = \frac{\text{НПР}_{\text{степень}}}{\text{НПР}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{степень}}$- приведенная к числу ставок численность НПР кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), имеющих ученую степень кандидата и доктора наук; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года..</p>
В.2	Удельный вес штатных научно-педагогических работников кафедры, защитивших кандидатские и докторские диссертации за отчетный период в общей численности НПР кафедры	%	1,03	<p>Определяется по формуле</p> $В2 = \frac{\text{НПР}_{\text{защиты}}}{\text{НПР}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{защиты}}$- приведенная к числу ставок численность НПР кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), защитившие кандидатские и докторские диссертации за отчетный период (определяется по дате выхода приказа Минобрнауки о присвоении ученой степени); НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>

В.3	Удельный вес численности НПП без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, в общей численности НПП кафедры	%	15	<p>Определяется по формуле</p> $B3 = \frac{НПП_{\text{молод}}}{НПП} * 100,$ <p>где НПП_{молод} - приведенная к числу ставок численность НПП кафедры (по состоянию на 31 августа текущего года), без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, чел.;</p> <p>НПП – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
В.4	Отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава кафедры к средней заработной плате по университету	%	100	<p>Определяется по формуле</p> $B4 = \frac{СЗП_{\text{каф}}}{СЗП_{\text{универ}}} * 100,$ <p>где СЗП_{каф}, СЗП_{универ} - значения средней заработной платы (из всех источников) по кафедре и университету (рассчитываются в соответствии с методикой, определенной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р, приложение 5).</p>

Критерии определения категории эффективности деятельности кафедр для установления стимулирующих выплат заведующим кафедрами

Категория	Критерии установления категории	Область применения критериев
I	Значения всех показателей деятельности кафедры превышают пороговые значения	Выпускающие кафедры
I	Значения всех показателей деятельности кафедры, за исключением показателей А.2 и Б.7, превышают пороговые значения	Не выпускающие кафедры, кафедра «Физического воспитания и спорта»
II	Значения не менее 50% показателей кафедры из каждого блока превышают пороговые значения	Все кафедры
III	Значения не менее 50% показателей кафедры превышают пороговые значения	Все кафедры

Приложение 6 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Критерии и показатели эффективности деятельности деканов факультетов¹ и директоров институтов²

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
А	Образовательная деятельность			
А.1	Объем дополнительных образовательных услуг, оказанных преподавателями факультета	Тысяч рублей	285,87	<p>Определяется по формуле</p> $A1 = \frac{V_{\text{дпо}}}{\text{НПР}},$ <p>где V- объем средств, поступивших в образовательную организацию (из внешних по отношению к образовательной организации источников) за отчетный период от выполнения дополнительных образовательных услуг (без налога на добавленную стоимость (НДС), акцизов и других аналогичных платежей; при этом не учитываются работы, выполненные за счет собственных средств образовательной организации (прибыль прошлых лет), пожертвований, кредитных средств, экономии средств от всех видов экономической деятельности) по образовательным программам, руководителями которых являлись НПР факультета; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
А.2	Удельный вес выпускников кафедры, трудоустроившихся в течении календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников кафедры, прошедшие обучение по очной форме по программам бакалавриата, специалитета, получившие образование данного уровня впервые, за исключением продолживших обучение в магистратуре или аспирантуре и (или) являющихся иностранными гражданами	%	70	<p>Определяется по формуле:</p> $A2 = (\text{Вып}_T / \text{Вып}_{\text{ПМ}}) \cdot 100\%,$ <p>где Вып_T - количество выпускников из числа $\text{Вып}_{\text{ПМ}}$, трудоустроенных в течение календарного года, следующего за годом выпуска (по состоянию на 31 декабря)*; $\text{Вып}_{\text{ПМ}} = \text{Вып}_\Sigma - \text{Вып}_{\text{повт}} - \text{Вып}_{\text{МА}} - \text{Вып}_{\text{ПИ}}$ - количество выпускников, подлежащих мониторингу трудоустройства; Вып_Σ - общее количество выпускников очной формы, прошедших обучение по программам бакалавриата и специалитета; $\text{Вып}_{\text{повт}}$ - количество выпускников из числа Вып_Σ, получивших высшее образование повторно; $\text{Вып}_{\text{МА}}$ - количество выпускников из числа Вып_Σ, продолживших обучение в магистратуре или аспирантуре; $\text{Вып}_{\text{ПИ}}$ - количество выпускников из числа Вып_Σ, являющихся гражданами иностранного государства.</p>

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
				<p>* Примечания:</p> <p>1. Трудоустроенными считаются выпускники, по которым установлен факт хотя бы одного страхового отчисления в Пенсионный фонд от работодателя в течение календарного года, следующего за годом выпуска;</p> <p>2. Нетрудоустроенными считаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускники, проходящие службу в Вооруженных Силах Российской Федерации и иных созданных в соответствии с законодательством РФ воинских формированиях, органах внутренних дел Российской Федерации, органах внешней разведки, органах федеральной службы безопасности, федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; - выпускники, находящиеся в декрете (получающие пособие по беременности и родам, либо пособие по уходу за ребенком до полутора лет).
А.4	Реализация квоты приема на целевое обучение	%	100	<p>Определяется по формуле:</p> $A4 = (\text{Пост}_{\text{ц}} / \text{Кв}_{\text{ц}}) \cdot 100\%,$ <p>где Пост_ц - количество студентов, зачисленных в отчетном периоде по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры очной и заочной форм в пределах квоты приема на целевое обучение;</p> <p>Кв_ц – квота приема абитуриентов на целевое обучение программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры очной и заочной форм в отчетном периоде.</p>
А.5	Численность аспирантов, ассистентов-стажеров факультета в расчете на 100 студентов (приведенного контингента)	Чел.	3,5	<p>Определяется по формуле</p> $A5 = \frac{A}{S_{\text{тек}}} * 100,$ <p>где А – численность аспирантов на факультете (определяется как сумма всех аспирантов, научными руководителями которых являются НПР факультета) по состоянию на 30 декабря предшествующего календарного года;</p> <p>S_{тек} =(a+b*0.25+c*0.1)– численность студентов, обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры (учитываются все студенты, обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, оставленные для повторного обучения на соответствующих курсах, независимо от причин (неуспеваемость, болезнь, семейные обстоятельства и т.д.); сюда включаются студенты, обучающиеся второй год в данный момент, а также находящиеся в академическом отпуске, включая находящиеся в академическом отпуске по причине призыва на военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации; студенты, находящиеся в академическом отпуске, учитываются по тому курсу, на</p>

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
				<p>котором они числятся приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность); а-численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очной форме обучения; b- численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очно-заочной (вечерней) форме обучения; с - численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по заочной форме обучения.</p>
А.6	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов факультета (приведенный контингент)	%	4,05	<p>Определяется по формуле</p> $A_6 = \frac{S_{\text{ин.тек}}}{S_{\text{тек}}} * 100,$ <p>где $S_{\text{ин.тек}} = (a+b*0.25+c*0.1)$– численность студентов, являющихся иностранными гражданами, лицами без гражданства, а также соотечественниками проживающими за рубежом, обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года по программам магистратуры (учитываются все студенты, обучающиеся по программам магистратуры, оставленные для повторного обучения на соответствующих курсах, независимо от причин (неуспеваемость, болезнь, семейные обстоятельства и т.д.); сюда включаются студенты, обучающиеся второй год в данный момент, а также находящиеся в академическом отпуске; студенты, находящиеся в академическом отпуске, учитываются по тому курсу, на котором они числятся приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность); $S_{\text{тек}} = (a+b*0.25+c*0.1)$– численность студентов, обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры (учитываются все студенты, обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, оставленные для повторного обучения на соответствующих курсах, независимо от причин (неуспеваемость, болезнь, семейные обстоятельства и т.д.); сюда включаются студенты, обучающиеся второй год в данный момент, а также находящиеся в академическом отпуске; студенты, находящиеся в академическом отпуске, учитываются по тому курсу, на котором они числятся приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность); а-численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очной форме обучения; b- численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очно-заочной (вечерней) форме обучения; с - численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по заочной форме обучения.</p>
А.7	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и	Балл	60	<p>Определяется по формуле</p> $A_7 = \frac{\sum_1^{S_{\text{студентов}} \text{ ЕГЭ}}}{S_{\text{студентов}}},$

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
	специалитета, реализуемым кафедрами факультета			<p>где ЕГЭ – балл по ЕГЭ студента, поступившего на факультет по очной форме обучения в прошлом учебном году (не учитываются лица, принятые в рамках квоты целевого приема, принятые в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний, имеющие право на прием без вступительных испытаний, принятые по результатам внутренних испытаний, проводимых вузом; приводятся сведения о лицах, имеющих право на прием без вступительных испытаний в государственную образовательную организацию -к этой категории следует отнести: членов сборных команд Российской Федерации, участвовавших в международных олимпиадах по общеобразовательным предметам и сформированных в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации; победителей заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников; призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников; чемпионов и призеров Олимпийских игр, Параолимпийских игр и Сурдлимпийских игр при приеме для обучения по программам бакалавриата и программам специалитета по направлениям подготовки (специальностям) в области физической культуры и спорта; победителей и призеров олимпиад школьников, проводимых в соответствии с Порядком проведения олимпиад школьников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 04.04.2014 г. № 267, их результаты признаются как наивысшие результаты ЕГЭ (100 баллов) по соответствующим общеобразовательным предметам);</p> <p>$S_{\text{студентов}}$-число студентов, принятых на факультет в прошлом учебном году, на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета (не учитываются лица, принятые в рамках квоты целевого приема, принятые в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний, имеющие право на прием без вступительных испытаний, принятые по результатам внутренних испытаний, проводимых вузом).</p>
А.8	Удельный вес численности студентов (приведенного контингента), обучающихся по программам магистратуры, в общей численности приведенного контингента обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета и магистратуры факультета	%	20	<p>Определяется по формуле</p> $A8 = \frac{M_{\text{тек}}}{S_{\text{тек}}} * 100,$ <p>где $M_{\text{тек}} = (a+b*0.25+c*0.1)$– численность студентов, обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года по программам магистратуры (учитываются все студенты, обучающиеся по программам магистратуры, оставленные для повторного обучения на соответствующих курсах, независимо от причин (неуспеваемость, болезнь, семейные обстоятельства и т.д.); сюда включаются студенты, обучающиеся второй год в данный момент, а также находящиеся в академическом отпуске, включая находящиеся в академическом отпуске по причине призыва на военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации; студенты, находящиеся в академическом отпуске,</p>

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
				<p>учитываются по тому курсу, на котором они числятся приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность);</p> <p>$S_{\text{тек}} = (a+b*0.25+c*0.1)$ – численность студентов, обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры (учитываются все студенты, обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, оставленные для повторного обучения на соответствующих курсах, независимо от причин (неуспеваемость, болезнь, семейные обстоятельства и т.д.); сюда включаются студенты, обучающиеся второй год в данный момент, а также находящиеся в академическом отпуске, включая находящихся в академическом отпуске по причине призыва на военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации; студенты, находящиеся в академическом отпуске, учитываются по тому курсу, на котором они числятся приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность);</p> <p>a-численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очной форме обучения;</p> <p>b- численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по очно-заочной (вечерней) форме обучения;</p> <p>c - численность студентов, обучающихся (обучавшихся) по заочной форме обучения.</p>
А.9	Невыполнение государственного задания на обучение студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры.	%	9	Уменьшение контингента студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры не должно превышать 9%, по данным, представляемым в отчете о выполнении государственного задания по состоянию на 1 октября прошлого года.
Б	Научная деятельность			
Б.1	Число публикаций НПП факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 1 НПП факультета	Ед.	0,25	<p>Определяется по формуле</p> $B1 = \frac{N_{wos}}{НПП},$ <p>где N_{wos}-число публикаций (относящихся к типам Article, Review, Letter, Note, Proceeding Paper, Conference Paper) НПП факультета (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД WoS, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы;</p> <p>НПП – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.2	Число публикаций НПП факультета, индексируемых в информационно-аналитической	Ед.	0,3	Определяется по формуле

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
	системе научного цитирования Scopus, в расчете на 1 НПП факультета			$B2 = \frac{N_{sc}}{НПП},$ <p>где N_{sc}-число публикаций (относящихся к типам Article, Review, Letter, Note, Proceeding Paper, Conference Paper) НПП факультета (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД Scopus, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы; НПП – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.3	Число публикаций НПП факультета, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ, в расчете на 1 НПП факультета	Ед.	2,5	<p>Определяется по формуле</p> $B3 = \frac{N_{ринц}}{НПП},$ <p>где $N_{ринц}$-число публикаций в РИНЦ НПП факультета (по состоянию на 31 августа текущего года), изданных в журналах, индексируемых в БД Scopus, определяемое как среднеарифметическое за предшествующий и текущий (по запросу на текущую дату, с 1 по 15 сентября) календарные годы; НПП – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.4	Объем НИОКР в расчете на 1 НПП факультета	тысяч рублей	57	<p>Определяется по формуле</p> $B4 = \frac{V_{ниокр}}{НПП},$ <p>где V- объем средств, поступивших в образовательную организацию (из внешних по отношению к образовательной организации источников) за отчетный период от выполнения НИОКР (без налога на добавленную стоимость (НДС), акцизов и других аналогичных платежей; при этом не учитываются работы, выполненные за счет собственных средств образовательной организации (прибыль прошлых лет), пожертвований, кредитных средств, экономии средств от всех видов экономической деятельности; сведения приводятся по работам, сданным и списанным в установленном порядке, т.е. принятым заказчиком по актам сдачи-приемки; незавершенные работы учитываются той их частью, которая была выполнена в отчетном периоде в качестве промежуточного этапа) по договорам, руководителями которых являлись НПП</p>

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
				факультета; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.
Б.5	Количество полученных грантов за отчетный год в расчете на 1 НПР факультета	Ед.	0,05	<p>Определяется по формуле</p> $Б6 = \frac{N_{\text{гранты}}}{\text{НПР}},$ <p>где $N_{\text{гранты}}$- число полученных грантов НПР факультета, полученных в отчетный период деятельности; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
Б.6	Количество лицензионных соглашений	Ед.	1	Число заключенных лицензионных соглашений университетом (в том числе договора отчуждения), в отчетный период деятельности, на результаты интеллектуальной деятельности, созданные НПР факультета.
В	Кадровый потенциал			
В.1	Удельный вес НПР, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности НПР факультета	%	74	<p>Определяется по формуле</p> $В1 = \frac{\text{НПР}_{\text{степень}}}{\text{НПР}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{степень}}$- приведенная к числу ставок численность НПР факультета (по состоянию на 31 августа текущего года), имеющих ученую степень кандидата и доктора наук; НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
В.2	Удельный вес штатных научно-педагогических работников факультета, защитивших кандидатские и докторские диссертации за отчетный период в общей численности НПР факультета.	%	1,03	<p>Определяется по формуле</p> $В2 = \frac{\text{НПР}_{\text{защиты}}}{\text{НПР}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{защиты}}$- приведенная к числу ставок численность НПР факультета (по состоянию на 31 августа текущего года), защитивших кандидатские и докторские диссертации за отчетный период (определяется по дате выхода приказа Минобрнауки о присвоении ученой степени); НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение показателя	Порядок расчета
В.3	Удельный вес численности НПР без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, в общей численности НПР факультета	%	15	<p>Определяется по формуле</p> $B3 = \frac{\text{НПР}_{\text{молод}}}{\text{НПР}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{молод}}$ - приведенная к числу ставок численность НПР факультета (сотрудники по основному месту работы, внешние и внутренние совместители), без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, чел.;</p> <p>НПР – расчетное количество ставок научно-педагогических работников в подразделении согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 августа текущего года.</p>
В.5	Удельный вес аспирантов факультета, защитивших кандидатские диссертации в течение года после окончания аспирантуры в общей численности выпуска аспирантов факультета	%	30	<p>Определяется по формуле</p> $B4 = \frac{\text{НПР}_{\text{защиты.асп}}}{\text{НПР}_{\text{асп}}} * 100,$ <p>где $\text{НПР}_{\text{защиты.асп}}$ - численность аспирантов факультета (определяется как сумма всех аспирантов, научными руководителями которых являются НПР факультета в отчетном периоде), защитивших кандидатские диссертации за отчетный период (определяется по дате защиты в диссертационном совете) согласно плана подготовки;</p> <p>$\text{НПР}_{\text{асп}}$ - численность выпускников факультета среди аспирантов (определяется как сумма выпускников аспирантуры и защитивших диссертацию досрочно, научными руководителями которых в отчетном периоде являлись НПР факультета).</p>

Критерии определения категории эффективности факультетов для установления стимулирующих выплат деканам факультетов

Категория	Критерии установления категории	Область применения критериев
I	Значения всех показателей деятельности факультета (института), превышают пороговые значения	Факультеты ¹ , институты ²
II	Значения не менее 50% показателей факультета (института) из каждого блока превышают пороговые значения.	
III	Значения не менее 50% показателей факультета (института) превышают пороговые значения.	

Приложение 7 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Методические рекомендации для расчета показателей

1 Все отчетные результаты должны быть аффилированы с ЮРГПУ(НПИ) и содержать идентификационные признаки, позволяющие однозначно его соотнести с сотрудником университета, например: ФИО, дату и т.д. Отчетный результат может быть зачтен, если он был создан (зафиксирован) в период с 1 сентября по 31 августа (предшествующий учебный год). Один отчетный результат должен учитываться только один раз. Например, если опубликованная статья издана в журнале из перечня ВАК и индексируется в базе Scopus (Web of Science), то учитывать ее следует только один раз, или при наличии русскоязычной версии и переводной версии, учитывать также нужно только один раз. Также необходимо отметить, что под отчетным результатом может пониматься различные действия, совершаемые в отношении одного и того же объекта, например: организация проведения мероприятия (конференции) и участие в нем (выступление с докладом).

2 Учитываются денежные средства, выплаченные за участие в реализации договоров (грантов, соглашений и т.п.) на выполнение НИР, ОКР, ОТР (далее проект) по статье «Заработная плата»⁴. Договор (соглашение и т.п.) должен быть заключен с ЮРГПУ как с исполнителем работ. Показатель «Выплаты по научной деятельности» подтверждается справкой из УБУ, выдаваемой в трехдневный срок по заявлению сотрудника, в случае достижения или превышения значения показателя по занимаемой им должности.

Учитываются денежные средства, выплаченные за участие в реализации договоров (грантов, соглашений и т.п.) на выполнение НИР, ОКР, ОТР, проектных, изыскательских, оказание научно-технических услуг и т.п. по статье «Заработная плата»⁴. Договор (соглашение и т.п.) должен быть заключен с ЮРГПУ как с исполнителем работ и юридический адрес заказчика работ должен находиться на территории Ростовской области. Показатель «Выплаты за участие в региональных научных (проектных, проектно-изыскательских и т.п.) проектах, программах» подтверждается справкой из УБУ и согласованную с УНИД в части отнесения работ к «региональным», выдаваемой в трехдневный срок по заявлению сотрудника, в случае достижения или превышения значения показателя по занимаемой им должности.

3 Организация и проведение научно-технического семинара (или иного мероприятия) в университете засчитывается при наличии локального распорядительного документа, содержащего поручения сотруднику по его организации и проведению, и документов, подтверждающих фактическое выполнение поставленных перед сотрудником задач.

4 Квартиль издания (Q), в котором опубликованы работы, учитывается за последний доступный год (по любой из систем Scopus или WoS). Наличие публикации в БД Scopus, WoS, РИНЦ подтверждается предоставлением скриншота страницы БД, содержащей библиографию работы и дату ее опубликования^{5,6}. Наличие публикации в журналах из перечня ВАК (перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук - https://vak.minobrnauki.gov.ru/documents#tab=_tab:editions~) подтверждается предоставлением копии отдельной страницы из него, содержащей информацию о требуемом

⁴ Не допускается учет средств из одного договора одновременно по показателю «Выплаты по научной деятельности» и «Выплаты за участие в региональных научных (проектных, проектно-изыскательских и т.п.) проектах, программах».

⁵ В случае отсутствия даты публикации в БД Scopus, WoS, РИНЦ, дата может быть подтверждена скриншотом с сайта издательства, копией страницы журнала, содержащей дату выхода в свет и т.д.

⁶ В случае предоставления списка трудов автора публикации за отчетный период, заверенного научно-технической библиотекой ЮРГПУ(НПИ), с указанием нахождения публикации в БД Scopus, WoS, РИНЦ или перечне ВАК, дополнительное подтверждение не требуется.

издании, на момент публикации работы.

5 Индекс Хирша определяется на момент представления документов в рейтинговую комиссию по базе данных Web of Science (Scopus).

6 Учебники и учебные (учебно-методические) пособия, изданные в качестве электронного издания - учитываются только зарегистрированные в ФГУП НТЦ «Информрегистр» (<http://infoereg.ru/>).

7 Электронный образовательный ресурс должен быть зарегистрирован в Центре сетевого и дистанционного образования (ЦСДО) ЮРГПУ(НПИ) и обязан удовлетворять требованиям ЦСДО, предъявляемым структуре и качеству методических материалов, в том числе видеолекций, презентаций, интерактивных текстов. К электронным образовательным ресурсам могут быть отнесены также дистанционные курсы или модули, публикуемые на федеральной образовательной платформе (<https://online.edu.ru/ru>).

8 Учитываются только руководство (консультирование) диссертацией, выполняемой в ЮРГПУ(НПИ) и подтверждается только справкой из аспирантуры ЮРГПУ(НПИ), с указанием номера приказа о назначении (зачислении). Защита диссертации подтверждается копией приказа ВАК о присвоении степени в текущем отчетном периоде. Деятельность по разработке диссертации на соискание ученой степени доктора наук учитывается при подготовке диссертации в докторантуре или утверждении темы диссертации ученым советом университета в срок не позднее 5 лет.

9 Статус мероприятия (международное, всероссийское или региональное) определяется не только его названием и списком организацией учредителей. Под международным уровнем мероприятий понимаются, проводимые на иностранном языке (или на двух языках – русском и иностранном, как правило английском). В спорных ситуациях окончательное решение об уровне мероприятия принимает рейтинговая комиссия.

10 Участие с очным докладом в конференции (форуме и т.п.) подтверждается программой (страницы программы) мероприятия, содержащая сведения о составе оргкомитета, докладе и докладчике, а также копией тезисов (текст доклада). При отсутствии программы – сертификаты, свидетельства, справки, дипломы об очном участии в мероприятии. При наличии – интернет-ссылка на сайт мероприятия. В случае участия в мероприятии за пределами Ростовской области – копия приказа и служебного задания о выполнении о командировке с целью участия. Допускается учет личного участия с докладом в видеоконференциях и вебинарах при предоставлении соответствующего подтверждения участия по согласованию с рейтинговой комиссией.

11 Полученные патенты на изобретения, полезные модели и товарные знаки, свидетельства на ПрЭВМ и БД, ноу-хау должны быть получены в период оценки деятельности преподавателя и принадлежать ЮРГПУ(НПИ).

12 Работа по ДПО подтверждается служебной запиской от руководителя рабочей программы о фактически поступивших денежных средствах в ЮРГПУ(НПИ) при участии сотрудника, согласованной с директором института дополнительного образования, с подтверждением сотрудниками УБУ/ДЭиФ. Предоставляется руководителем рабочей программы в 5 –дневный срок по запросу сотрудника.

13 Работа в качестве куратора в отчетном периоде подтверждается копией приказа о назначении куратора, копией индивидуального плана работы преподавателя, утвержденного заведующим кафедрой, выпиской из протокола заседания кафедры с указанием количества проведенных мероприятий, успеваемостью группы и характеристикой эффективности работы куратора по профилактике нарушений среди студентов группы. Выписку из протокола заседания кафедры и количественные показатели проведенных мероприятий предоставляются по запросу сотрудника заведующим кафедрой в трехдневный срок.

14 Участие в профориентационной работе подтверждается копией приказа

(распоряжением⁷ проректора) о направлении для проведения мероприятия в отчетный период и документами, подтверждающими фактическое участие в нем.

15 Уровень владения иностранным языком подтверждается сертификатом Института международного образования ЮРГПУ(НПИ) о прохождении внутривузовского тестирования и соответствии показанных результатов определённому уровню согласно Общевропейской шкале языковой компетенции. Срок действия сертификата не должен превышать 12 месяцев на дату предоставления.

16 Руководство обучающимся (командой обучающихся), подтверждается справкой руководителя структурного подразделения, ответственного за обучающихся (кафедра, деканат). В целях подтверждения руководства обучающихся (командой обучающихся), занявших призовое место (три первых места, для командных видов спорта учитывается выход в финальную часть мероприятия) на олимпиадах, конкурсах, выставках, смотрах, фестивалях, научных конференциях, спортивных и других подобных мероприятиях представляется дипломы, сертификаты, удостоверения, грамоты и справка руководителя структурного подразделения, ответственного за обучающихся (кафедра, деканат). Не учитываются результаты конкурсов на получение любого вида стипендий (повышенной, правительственной, президентской и т.д.). Не учитываются сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма и т.п., подтверждающие лишь успешное участие в мероприятии. Для кафедры «Физическое воспитание и спорт» засчитывается руководство обучающимися по выполнению спортивных разрядов и званий (1 взр. разряд, КМС, МС, МСМК) в отчетном периоде.

17 В целях подтверждения представление интересов университета на региональном и федеральном уровне может быть учтена следующая деятельность (при наличии подтверждающих документов: копии приказов, удостоверений, протоколов и т.п.): членство в редколлегиях российских журналов из перечня ВАК, в международных журналах (Scopus или Web of Science); членство в руководящих органах УМО по укрупненным группам направлений и специальностей, членство в руководящих органах кадровых, квалификационных комиссий, общественных советов органов государственной власти (для гуманитарных и социально-экономических специальностей – членство в профессиональных объединениях, для творческих специальностей – членство в общественных творческих объединениях), участие в государственных экзаменационных комиссиях в сторонних образовательных организациях (при ее нахождении в другом населенном пункте – копия приказа об командировке); участие в работе диссертационного совета (председатель, зам. председателя, члены, ученый и технические секретари), для творческих специальностей – участие в работе общественного творческого объединения, для спортивной деятельности – участие в общественной спортивной федерации; экспертная деятельность федерального или международного уровня (эксперт FP-7, ERA.NET RUS, ВАК, РФФИ, РФФИ, РНФ, ФСИ, Рособнадзор, Росаккредагентство, НИИ РИНКЦЭ и т.д.), осуществляющаяся в отчетный период; подготовка отзывов официальных оппонентов (ведущей организации) на кандидатские и докторские диссертации; деятельность в составе профбюро структурных подразделений ЮРГПУ(НПИ) и профсоюзного комитета ППО работников ЮРГПУ(НПИ); судейство на различных соревнованиях регионального, всероссийского и международного уровня, выполнение нормативов ГТО в своей возрастной группе на «Золотой знак».

18 Награды (премии) подтверждаются наличием первичных документов (копии приказов, протоколов, решений, удостоверений и т.д., содержащих следующие обязательные идентификационные признаки- дата выдачи, ФИО награждаемого, кто награждает и за что награжден). Учитываются награды государственных органов власти, общепризнанных профессиональных сообществ (по решению рейтинговой комиссии) и других организаций (по решению рейтинговой комиссии), в том числе получение ученого звания «Профессор», «Доцент».

⁷ Или иным локальным документом, утвержденным ректором/проректором по направлению деятельности

19 Наличие дисциплинарного взыскания определяется рейтинговой комиссией по запросу в управление персоналом.

20 Итоговые результаты рейтинга могут быть размещены в общем доступе (для сотрудников ЮРГПУ(НПИ)), поэтому при представлении первичных документов сотрудники университета должны самостоятельно принимать меры по недопущению раскрытия персональной и другой чувствительной информации (например, паспортные данные в контрактах, договорах и доп. соглашениях; скан-копии работ, не разрешенных к публикации в открытой печати и т.д.).

Приложение 8 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Форма анкеты преподавателя ЮРГПУ(НПИ) для участия в оценке эффективности деятельности работников из числа ППС

Показатели деятельности за _____ учебный год		Достигнутое значение показателя	Пороговое значение показателя	Реквизиты документа, подтверждающего значение показателя и номер приложения	Примечание
Должность с указанием структурного подразделения, полное ФИО					
1	Обязательные				
2					
3					
...					
8	Дополнительн				
9					
....					
N					

Категория эффективности в целях оценки деятельности сотрудника _____ / _____
 Достигнутое (зап. преподавателем) фактическое (проставляется комиссией)

Приложения.

1 Документы (копии документов), подтверждающих значение показателя 1 « _____ » на _____ л.

2 Документы (копии документов), подтверждающих значение показателя № « _____ » на _____ л.

Должность (с полным указанием структурного подразделения)

_____ ФИО
подпись

Приложение 9 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

**ПРОТОКОЛ № _____
заседания рейтинговой комиссии ЮРГПУ(НПИ)**

г. Новочеркасск

«__» _____ 201_ г.

Место и время проведения: ЮРГПУ(НПИ), ул. Просвещения, 132, _____ корп. каб. № _____

Состав рейтинговой комиссии утвержден приказом ректора ЮРГПУ(НПИ) № _____ от _____:

председатель комиссии – должность, ФИО;

секретарь комиссии — должность, ФИО;

члены комиссии - – должность, ФИО;

Присутствовали: _____ человек, что составляет ___ % от общего состава комиссии (явочный лист прилагается).

СЛУШАЛИ:

ВЫСТУПИЛИ:

ПОСТАНОВИЛИ: В соответствии с Положением ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова» об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава установить стимулирующие выплаты:

№ п/п	ФИО работника (полностью)	Должность, подразделение	Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Установленная категория	Размер ежемесячной выплаты, руб.

Председатель комиссии _____
подпись _____ фамилия, инициалы _____

Секретарь комиссии _____
подпись _____ фамилия, инициалы _____

Приложение 10 к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС

Ректору ЮРГПУ(НПИ)
Разорену Ю.И.

Представление

В соответствии с Положением ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова» об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава и на основании протокола заседания рейтинговой комиссии ЮРГПУ(НПИ) от «__» _____ 20__ г., протокол № ____ установить стимулирующие выплаты на период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. следующим работкам:

№ п/п	ФИО работника (полностью)	Должность, подразделение	Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Установленная категория	Размер ежемесячной выплаты, руб

Секретарь рейтинговой комиссии

_____/_____
подпись / фамилия, инициалы

Согласовано:

Департамент экономики и финансов _____

Статья финансирования _____

Статья расходов _____