

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
первичной организации работников УдГУ  
Профсоюза работников народного образо-  
вания и науки Российской Федерации  
А.Е. Анисимов  
27.10.2015 года

УТВЕРЖДЕНО:

Решением Ученого совета УдГУ Протокол №  
9 от 27.10.2015 года  
Председатель Ученого совета УдГУ  
Ректор Г.В. Мерзлякова  
27.10.2015 года

## Положение

### **об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта**

*(с изменениями от 25.04.2017, протокол № 5; 27.06.2017, протокол № 7; 27.02.2018, протокол № 2; 04.06.2019, протокол № 5; 02.07.2019, протокол № 6)*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – УдГУ, Университет) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;
- Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет»;
- Коллективным договором ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет»(далее – «Работники»),

а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.4.2. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Университета;

1.4.5. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности университета в целом, его структурных подразделений, преподавательского состава.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты);

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников;

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника; определяется по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.5.7. Отчетный период – промежуток времени в пределах одного календарного года или двух смежных календарных годов, в течение которого учитываются результативность и качество деятельности работника в целях получения оценки эффективности деятельности. Отчетный период, если иное не установлено приказом ректора, согласованного с профкомом первичной профсоюзной организации работников, устанавливается:

а) для оценки результативности учебной работы профессорско-преподавательского состава с 01 сентября до 31 августа календарного года (один учебный год);

б) для оценки других видов работы с 01 января до 31 декабря календарного года.

Иные сроки отчетного периода могут устанавливаться приказом ректора, согласованного с профкомом первичной профсоюзной организации работников, не позднее трех месяцев до его начала.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) – директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель; индексы показателей – литера «П»; перечень показателей приведен в Приложении 3;

1.6.2. Показатели эффективности деятельности директора института; индексы показателей – литера «Д»; перечень показателей приведен в Приложении 4;

1.6.3. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой; индексы показателей – литера «К»; перечень показателей приведен в Приложении 5;

1.6.4. Показатели эффективности деятельности директора филиала; индексы показателей – литера «Ф»; перечень показателей приведен в Приложении 6;

1.6.5. Показатели эффективности деятельности проректора; индексы показателей – литеры «ПР»; перечень показателей приведен в Приложении 7;

1.6.6. Показатели эффективности деятельности научных работников; индексы показателей – литеры «Н»; перечень показателей приведен в Приложении 9;

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

1.6.7. Показатели эффективности деятельности преподавателей МКПО; индексы показателей – литеры «С»; перечень показателей приведен в Приложении 10.

*(пункт в редакции от 02.07.2019, протокол № 6)*

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников УдГУ перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может расширяться.

## **2. Оформление трудовых отношений**

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Университета, для которого замещаемая должность является основным местом работы в УдГУ или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в УдГУ и (или) при избрании по конкурсу на замещение должности (выборах на должность) лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение 2) заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. *(пункт исключен)*

2.3.2. *(пункт исключен)*

2.3.3. *(пункт исключен)*

2.3.4. *(пункт исключен)*

2.4. В случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора в связи с внедрением эффективного контракта условия действующего трудового договора с работником, кроме усло-

вия участия в системе эффективного контракта, сохраняются. Оценка эффективности деятельности работника в указанном случае не производится, стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника не назначаются.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

### **3. Реализация эффективного контракта**

Реализация эффективного контракта включает:

#### **3.1. Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).**

3.1.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.1.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.1.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами ректора. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

#### **3.2. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).**

3.2.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие подсистемы автоматизированной системы управления Университетом ИИАС (далее - ИИАС). Сроки предоставления сведений Работникам, кафедрами, институтами для расчета различных критериев рейтинга определены в Приложении 8.

3.2.2. Ответственность за ввод и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Университета в соответствии с курируемым направлением деятельности. Распределение ответственности за сбор и обработку информации приведено в Приложении 8.

3.2.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Центр информационного обеспечения Управления информационных технологий и телекоммуникаций.

3.2.4. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных о результативности своей деятельности средствами портала ИИАС. В це-

лях достижения полноты сведений о результатах работы Работнику необходимо предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные.

3.2.5. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

### **3.3. Оценка эффективности деятельности Работника.**

3.3.1. Сбор и предварительная обработка представленных сведений административно-управленческими подразделениями и корректировки технологических режимов ИИАС должны быть завершены не позднее последнего дня отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.2. Подведение итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников должно быть завершено не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.3. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр, итоги оценки эффективности деятельности ведущих кафедр подлежат рассмотрению на заседаниях ученых советов институтов, итоги оценки эффективности деятельности директоров институтов, директоров филиалов подлежат рассмотрению на заседании Ученого совета УдГУ. Указанные итоги подлежат рассмотрению в срок не позднее двух месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.3.4. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговому значению показателя. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (ППС и ведущий кафедрой, ППС и директор института), то оценки эффективности деятельности Работника выставляются отдельно по каждой группе.

3.3.5. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются автоматически средствами ИИАС и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

3.3.6. В целях рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом ректора УдГУ создается комиссия по оценке эффективности деятельности Работников УдГУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Комиссия принимает и рассматри-

вает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

### **3.4. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей.**

3.4.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления.

3.4.2. Ректор УдГУ совместно с ПБФУ и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.3. Ректор УдГУ в срок до 15 ноября либо не позднее полутора месяцев после окончания отчетного периода издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

- нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;
- стоимость одного балла, выраженную в рублях.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.4. Стоимость одного балла, указанная в подпункте втором п. 3.4.3, рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников без учета оценок Работников, не достигших нормативного значения оценки эффективности.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты Работника, оценка эффективности деятельности которого достигла нормативного значения оценки эффективности, рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит ПБФУ с использованием программных средств ИИАС в срок не позднее двух месяцев после окончания отчетного периода.

*(пункт в редакции от 25.04.2017, протокол № 5)*

3.4.7. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «УдГУ» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

3.5. В целях упорядочения, формализации и унификации процессов сбора и обработки информации о результатах деятельности работников, расчета значений показателей эффективности деятельности работников при применении Положения, ректором УдГУ утверждаются Регламенты расчета показателей эффективности системы оценки эффективности деятельности работников УдГУ (далее – «Регламенты»). Регламенты определяют и устанавливают:

- а) характеристики первичных данных, используемых для определения результативности и эффективности деятельности работника;
- б) источник первичных данных;
- в) отчетный период, за который учитываются данные;
- г) сроки сбора и обработки данных;
- д) ответственные за сбор и обработку данных структурные подразделения и должностные лица;
- е) методику и алгоритм расчета показателей эффективности и оценки эффективности.

*(пункт в редакции от 27.02.2018, протокол № 2)*

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются единовременно за отчетный период.

4.2. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен приказом ректора в порядке, определенном законодательством, в том числе в связи с наложением на Работника дисциплинарного взыскания.

4.3. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2015-2018 гг. По мере модернизации

системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовые договоры с Работниками.

4.4. В течение переходного периода некоторые положения настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами ректора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

4.5. Настоящее Положение утверждается Ученым советом УдГУ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.

Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета (директором института)

Типовая форма

Приложение 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИРЕКТОРОМ ИНСТИТУТА

г. Ижевск

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Мерзляковой Г.В., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» (далее по тексту-УдГУ, Университет), и гражданин \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Гр. \_\_\_\_\_ принимается на работу в УдГУ в структурное подразделение \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ на должность \_\_\_\_\_, отнесенную к профессиональной квалификационной группе № \_\_\_\_\_, квалификационному уровню № \_\_\_\_\_ с долей ставки в размере \_\_\_\_\_

без срока испытания, со сроком испытания на \_\_\_\_\_ месяца)

С установлением соответствующего должностного оклада в размере (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) \_\_\_\_\_ (рублей) за счет средств \_\_\_\_\_,

персональный повышающий коэффициент в размере \_\_\_\_\_ либо должностной оклад (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) в размере \_\_\_\_\_ рублей (заполнить нужное) (за счет средств \_\_\_\_\_)

Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть)

2. Работа по данному трудовому договору является:

основным местом работы Работника; \_\_\_\_\_ местом работы по совместительству

(нужное подчеркнуть)

3. Настоящий трудовой договор заключен:

3. Настоящий трудовой договор заключен на определенный срок с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса РФ.

4. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_

5. Работник обязуется:

- выполнять обязанности по занимаемой должности с соблюдением требований, установленных действующим законодательством, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами УдГУ, настоящим трудовым договором;

- осуществлять руководство структурным(и) подразделением(ями) в соответствии с настоящим трудовым договором и должностной инструкцией;

- обеспечить рациональное распределение обязанностей между работниками, способствовать созданию нормального психологического климата в коллективе;

- давать распоряжения и указания подчиненным работникам по всем вопросам деятельности подразделения и осуществлять контроль за их выполнением;
  - добросовестно и своевременно исполнять другие обязанности, предусмотренные должностной инструкцией;
  - выполнять требования и условия настоящего трудового договора.
  - соблюдать индивидуальный план работы;
  - повышать свой профессиональный и общекультурный уровень;
  - на высоком научно-педагогическом и методическом уровне проводить все виды занятий, выполнять научные исследования и осуществлять их практическую реализацию, осваивать новые обучающие технологии;
  - обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса, воспитывать в студентах высокие нравственные качества, самостоятельность, творческую инициативу и профессиональную активность;
  - вести научные исследования, обеспечивающие высокий уровень содержания образования, активно вовлекать в них студентов, аспирантов и докторантов;
  - своевременно оповещать администрацию УдГУ о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий работу;
  - принимать участие в подготовке программ и необходимых учебных и методических материалов;
  - поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий;
  - организовывать прием на направления подготовки (специальности) факультета / института по всем формам и уровням обучения с обеспечением плановых цифр приема;
  - обеспечивать в руководимом структурном подразделении организацию образовательного процесса и постоянное совершенствование качества образования с учетом следующих основных принципов:
    - обеспечение минимальных издержек для Работодателя, в том числе за счет разработки оптимальных по структуре и содержанию учебных планов по направлениям подготовки (специальностям), реализуемых факультетом / институтом по всем формам и уровням обучения, а также формирования учебных групп, потоков обучающихся;
    - обеспечение требований потребителей образовательных услуг и работодателей по компетентностному портрету выпускника;
    - непрерывное совершенствование применяемых образовательных технологий;
    - непрерывное обновление в пределах выделяемых квот материально-технических, библиотечных, методических и иных ресурсов, необходимых для обеспечения образовательного процесса;
    - обеспечение повышения уровня освоения студентами образовательных программ и их успеваемости;
  - принимать участие в собраниях преподавателей и в других формах учебно-методической деятельности.
6. Работник имеет трудовые права, установленные действующим законодательством, а также вправе:
- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
  - пользоваться оборудованием, лабораториями, источниками информации в порядке, установленном в УдГУ.

7. Работодатель обязуется:

- предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора;
- создать условия для выполнения обусловленных настоящим трудовым договором обязанностей;
- создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- своевременно выплачивать обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату;
- соблюдать законодательство о труде;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Для выполнения своих служебных обязанностей Работник может направляться в командировки с оплатой в соответствии с действующим законодательством, в том числе с правом на оплату командировочных расходов за счет внебюджетных средств Университета, выделенных для этих целей.

9. Для выполнения своих обязанностей Работнику устанавливается:

- нормированный (ненормированный) рабочий день (нужное подчеркнуть);
- \_\_\_\_\_-дневная рабочая неделя с выходными днями \_\_\_\_\_
- продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с приказом ректора «О режиме рабочего времени работников ФГБОУ ВПО «УдГУ». Начало рабочего дня \_\_\_\_\_, окончание рабочего дня \_\_\_\_\_, перерыв для отдыха и питания \_\_\_\_\_.

10. Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора

- выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных условиях труда - на основании действующего законодательства РФи результатов специальной оценки условий труда в размере \_\_\_\_\_

на срок \_\_\_\_\_

уральский коэффициент в размере 15 % от начисленной заработной платы

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами \_\_\_\_\_

надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями \_\_\_\_\_

доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в порядке, определяемом в соответствии с действующим в Университете Положением об оплате труда.

Работнику могут выплачиваться надбавки и доплаты, не предусмотренные настоящим трудовым договором, в соответствии с действующим в Университете Коллективным договором, Положением об оплате труда.

11. Работнику предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

12. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в УдГУ в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и в порядке, установленном Коллективным договором УдГУ, либо в любое время в течение года по соглашению сторон.

13. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих должностных обязанностей, причинения УдГУ материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14. Прекращение или расторжение настоящего трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

15. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены и дополнены только по соглашению сторон, оформленному в письменном виде.

16. В случае возникновения между сторонами спора, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

17. По вопросам, не предусмотренным настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством о труде.

Работник

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Паспорт: серия \_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Выдан: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Страх. Св-во: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

тел. \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

ФГБОУ ВПО «Удмуртский  
государственный университет»  
426034, г. Ижевск,  
ул. Университетская, 1

ИНН 1833010750

Подпись \_\_\_\_\_

м.п.

Согласовано:

Проректор (руководитель структурного подразделения)

Начальник ПБФУ \_\_\_\_\_  
Начальник СОТ \_\_\_\_\_

Начальник УКиДО \_\_\_\_\_

С Уставом УдГУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка УдГУ, Положением об оплате труда, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда УдГУ, действующим законодательством и локальными нормативными актами УдГУ в области защиты персональных данных, Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_\_ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение \_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Даю согласие на включение в общедоступные источники следующих персональных данных:

фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень, звание, служебный телефон, адрес электронной почты  
\_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Второй экземпляр договора получен на руки \_\_\_\_\_ (подпись)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год

Форма дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

Типовая форма

**СОГЛАШЕНИЕ  
о внесении изменений и дополнений в условия трудового договора**

г. Ижевск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 год

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Г.В. Мерзляковой, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество работника)

\_\_\_\_\_ (должность, структурное подразделение)

с другой стороны (далее по тексту - Работник) подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при заключении эффективного контракта", Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_ года

1. Дополнить текст Трудового договора следующим содержанием:

«Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть).»

2. Дополнить текст Трудового договора в части оплаты труда следующим содержанием:

«Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора.

3. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания.

4. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года между УдГУ и Работником.

ПОДПИСИ СТОРОН

Ректор ФГБОУ ВО «УдГУ»

Работник

**Руководитель структурного подразделения:**  
**ПБФУ**  
**УКиДО**

С Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от \_\_\_\_\_ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение \_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ год

Приложение 3 (в редакции от 04.06.2019, протокол № 5).

**Показатели эффективности деятельности работников из числа ППС (директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент) для включения в эффективный контракт**

	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка
<b>Учебная работа</b>			
П-1	Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя по нормативным срокам обучения (бакалавриат, магистратура, специалитет) в соответствии с учебным поручением	У а) до 50% вкл.	0 баллов,
		б) от 50% до 75% вкл.	2 * S баллов,
		в) от 75% до 90% вкл.	4 * S баллов,
		г) от 90% до 100%	6 * S баллов, где S – суммарная доля занимаемой преподавателем ставки с учетом срока трудового договора
П-2	П-2.1. Количество проектно-ориентированных выпускных квалификационных работ, выполняемых коллективом обучающихся под конкретный заказ/задание, под руководством преподавателя	У количество ВКР, отнесенных к данной категории	3 балла за каждую (не более 9 баллов в сумме)
		К а) на соискание ученой степени кандидата наук	20 000 руб. (за каждую; единовременная выплата)
			б) на соискание ученой степени доктора наук
П-2.3. Полученные под руководством преподавателя студентами награды (1, 2, 3 места) в научных, творческих, спортивных или социально-значимых мероприятиях, профессиональных конкурсах международного, всероссийского уровня, а также межрегионального или республиканского уровня (кроме научных и спортивных мероприятий)	У а) личная или командная награда на мероприятии международного уровня	5 баллов за каждую награду студента или команды студентов	
	б) личная или командная награда на мероприятии всероссийского уровня	2 балла за каждую награду студента или команды студентов	
	в) личная или командная награда на мероприятии межрегионального или республиканского уровня (кроме научных и спортивных мероприятий)	1 балл за каждую награду студента или команды студентов	
П-2.5. Научная публикационная активность студентов под руководством преподавателя	К публикации, индексируемые в базах данных Web of Science Core Collection или Scopus	статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$20 \times \frac{1}{n}$ баллов за каждую публикацию студента
			$5 \times \frac{1}{n}$ баллов за каждую статью студента
		* где n – количество соавторов соответствующей публикации	

			ликации
<b>Учебно-методическая работа</b>			
П-3	Обеспеченность рабочими программами преподаваемых дисциплин и практик (нормативные сроки)	У	100% обеспеченность дисциплин рабочими программами по состоянию на 01 октября 5 баллов
П-4	П-4.1. Подготовка методического обеспечения реализуемых дисциплин, модулей, практик при наличии аффилиации с УдГУ	К	а) учебники За каждый*: $30 \times \frac{1}{n} \times k$ баллов
			б) учебные пособия $10 \frac{1}{n} \times k$ баллов
			в) учебно-методические пособия $3 \times \frac{1}{n} \times k$ баллов
			* где n – количество соавторов соответствующего учебно-методического материала; коэффициент k равен 1,5 при наличии грифа УМО, в остальных случаях k равен 1.
П-4.2. Количество слушателей, получивших документ о дополнительном профессиональном образовании по разработанным преподавателем образовательным программам ДПО	У	а) За каждые 20 слушателей, получивших удостоверение о повышении квалификации 1 балл, но не более 3 баллов	
		б) За каждые 20 слушателей, получивших диплом о профессиональной переподготовке 2 балла, но не более 6 баллов	
П-5	П-5.1 Разработка ЭОР	К	а) разработка массового открытого онлайн курса (МО-ОК) За каждый: на отечественных платформах – 5 баллов; на международных платформах – 10 баллов.
			б) Внутриуниверситетский онлайн-курс (LMSMOODLE) Разработка – 2 балла; переработка – 1 балл.
			в) Сертифицированный полноструктурный ЭУМКД Разработка – 2 балла; переработка – 1 балл.
	П-5.2 Применение ЭО и ДОТ при контактной работе с обучающимися	У	А) Работа с ЭИОС на аудиторном (практическом, лабораторном) занятии 1 балл за 1 дисциплину (при использовании не менее чем в 50% учебного времени)
Б) Организация СРС обучающихся в ЭИОС с обязательным контролем результатов: - Тестовый контроль с анализом - Проверка письменных работ через ЭИОС 1 балл 2 балла			
В) Проведение занятий в ЭИОС (вебинары, синхронное/асинхронное взаимодействие в других режимах) 1 балл – до 10 академических часов 2 балла – 11-30 академических часов 3 балла – более 30 академических часов			

П-6	Результативность участия в проектах по независимой оценке качества подготовки обучающихся	У а) доля студентов, принимавших участие в ФЭПО и показавших уровень обученности по дисциплине не ниже второго (кол-во набранных баллов не менее 75%)	2 балла за каждую студенческую группу по каждой дисциплине
		б) участие в конкурсах инновационных проектов по независимой оценке качества подготовки обучающихся	2 балла за участие в каждом проекте

### Научная и публикационная активность

П-7	Количество изданных научных публикаций, информация о которых представлена в ИИАС и Учебно-научной библиотеке и при наличии аффилиации с УдГУ	К а) монографии тиражом менее 300 экз.	3а каждую* $30 \times \frac{1}{n}$ баллов
		б) монографии тиражом не менее 300 экз.	$40 \times \frac{1}{n}$ баллов
		в) публикации, индексируемые в базах данных Web of Science Core Collection (WoS) или Scopus по квартилям (Q1-Q4) в списке WoS Journal Citation Reports (JCR):	(единовременная выплата)
		в1) Q1 (JCR)	$60000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в2) Q2 (JCR)	$50000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в3) Q3 (JCR)	$40000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в4) Q4 (JCR)	$30000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в5) не имеет квартилей Q1-Q4 (JCR)	$25000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
П-8	П-8.1. Объем средств, привлеченных на НИР (в расчете на одного участника)	К г) статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$10 \times \frac{1}{n}$ баллов
		д) статьи в научных журналах, не включенных в Web of Science Core Collection, Scopus, ВАК, включенных в РИНЦ; статьи в сборниках научных статей, сборниках научных трудов, сборниках материалов научных конференций, сборниках трудов научных конференций, включенных в РИНЦ; тезисы научных конференций, включенных в РИНЦ	$3 \times \frac{1}{n}$ баллов
		* где n - количество соавторов соответствующей публикации	
П-8	П-8.1. Объем средств, привлеченных на НИР (в расчете на одного участника)	К до 100 тыс. руб.	8 баллов за 100 тыс. руб.*
		от 100 тыс. руб. до 1 млн. руб.	8 баллов плюс по 4 балла за каждые 100 тыс. руб. от суммы, превышающей 100 тыс. руб.*
		более 1 млн. рублей	44 балла плюс по 1 баллу за каждые 100 тыс. руб. от суммы,

			превышающей 1 млн. руб.*	
			*за привлеченные средства в качестве руководителя работы начисляются дополнительные баллы, рассчитанные в соответствии с данной шкалой, с коэффициентом 0.5	
	П-8.2. Участие в конкурсах и иных формах поддержки от российских институтов развития, в том числе в качестве руководителя студентов или аспирантов (фонд поддержки инноваций, корпорация малого и среднего предпринимательства и т.д.)	К	Подача заявки, соответствующей формальным требованиям	3 балла
			Получение поддержки	20 баллов
<b>Повышение квалификации</b>				
П-9	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, международной стажировки в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	К	а) удостоверение о повышении квалификации	3 балла (только за одно)
			б) диплом о профессиональной переподготовке	7 баллов (только за один)
			в) прохождение международной стажировки	3 баллов (только за одну)
П-10	П-10.1. Присвоение ученого звания	К	а) профессор	50 баллов
			б) доцент	30 баллов
	П-10.2. Присвоение ученой степени	К	а) доктор наук	60 000 руб.*
			б) кандидат наук	40 000 руб.*
			* единовременная выплата	
<b>Дополнительные показатели</b>				
П-11	Другие показатели	К	а) заявки, представленные на конкурсы финансируемых научных проектов	исполнитель- 2 руководитель - 4
			б) поданные заявки на получение охранных документов, в которых правообладателем заявляется УдГУ	2 балла за каждую
			в) полученные охранные документы, правообладателем которых является УдГУ: (*где n - количество соавторов) в1) на изобретение	за каждый* $30 \times \frac{1}{n}$ баллов
			в2) на промышленный образец, программу для ЭВМ	$10 \times \frac{1}{n}$ баллов
			в3) на полезную модель	$5 \times \frac{1}{n}$ баллов
			г) руководство иностранными аспирантами, докторантами	7 баллов за каждого
			д) работа в диссертационных советах (за каждый), информация о которой предоставлена	10 баллов – председатель, заместитель председателя, ученый секретарь; 3 балла – член совета

Условные обозначения: П - отчетный период показателя; У - учебный год; К - календарный год.»

«Приложение 4 (в редакции от 02.07.2019, протокол № 6).

**Показатели эффективности деятельности директоров институтов для включения в эффективный контракт**

Код	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей деятельности</b>			
Д-1	Сохранность общего контингента обучающихся в течение учебного года (отношение численности обучающихся в конце учебного года к численности обучающихся в начале учебного года)	а) менее 0,9 б) 0,9 - 1,00	0 5
Д-2	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	Не менее нормативного значения, предусмотренного мониторингом эффективности вузов	6
Д-3	Наличие на официальном сайте университета всех образовательных программ по всем специальностям /направлениям подготовки, реализуемым институтом в соответствии с нормативными требованиями (по состоянию на 01 февраля предыдущего учебного года)	а) менее 100% б) 100%	0 10
Д-4	Разработка и реализация образовательной программы в сетевой форме	количество реализуемых программ	6 баллов за каждую
Д-5	Участие в проектах по независимой оценке качества подготовки обучающихся	количество проектов	2 балла за участие в каждом проекте
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института</b>			
Д-6	Количество публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science Core Collection или Scopus, в расчете на одну ставку НПП	а) 0,05 - 0,09	5
		б) 0,10 - 0,14	10
		в) 0,15 и более	15
Д-7	Количество статей в научных журналах, включенных в перечень ВАК, в расчете на одну ставку НПП	а) 0,10 - 0,14	3
		б) 0,15 - 0,19	4
		в) 0,20 – 0,24	5
		г) 0,25 и более	6

Д-8	Количество публикаций в других научных изданиях (статьи в научных журналах, не включенных в Web of Science Core Collection, Scopus, ВАК; статьи в сборниках научных статей, сборниках научных трудов, сборниках материалов научных конференций, сборниках трудов научных конференций; тезисы научных конференций), в расчете на одну ставку НПП	0.5 и более	3
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от научной деятельности института</b>			
Д-9	Объем доходов от НИОКР в расчете на одну ставку научно-педагогического работника, руб.	а) менее 10000 руб.	Оценка по показателям Д-6, Д-7, Д-8, Д-9 равна 0 баллов
		б) 10000 - 25000 руб.	3
		в) 25001 - 50000 руб.	6
		г) 50001 - 75000 руб.	9
		д) 75001 - 100000 руб.	12
		е) 100001 руб. и более	15
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института</b>			
Д-10	Кадровое обеспечение образовательных программ в соответствии с ФГОС	100% в соответствии с ФГОС	5
Д-11	Доля штатных НПП в возрасте до 35 лет	Более 10,0%	5
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности</b>			
Д-12	Удельный вес численности иностранных граждан, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры, закрепленным за институтом, в % к приведенному контингенту студентов	Не менее 1%	5
<b>Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников</b>			
Д-13	Д-13.1. Обеспечение показателя мониторинга по трудоустройству выпускников в целом по университету	Не менее 80%	5
	Д-13.2. Трудоустройство выпускников в Удмуртской Республике	Не менее 60%	5
<b>Иные показатели эффективности</b>			
Д-14	Количество выпускников программ ДПО продолжительностью не менее 72 часов по отношению к численно-	а) 15,0% - 35,0%	10
		б) 35,1% и более	20

	сти контингента студентов очной формы обучения		
Д-15	Удельный вес приведенного контингента аспирантов и магистрантов в общей численности приведенного контингента по институту	а) 15,0% - 25,0%	5
		б) 25,1% и более	10
Д-16	Обеспечение прироста доходов от приносящей доход деятельности по институту	а) 0%;	0
		б) более 0% до 8%;	3
		в) более 8 %	5
Д-17	Обеспечение погашения обязательств обучающимися в соответствии с установленными сроками (за обучение, проживание в общежитии)	а) менее 96%	0
		б) от 96 до 99 %	3
		в) 100%	5
Д-18	Наличие депонентской задолженности по выплате стипендии и других социальных платежей	а) 0 %	5
		б) от 0 до 3%	3
		в) более 3 %	0
Д-19	Объем доходов от реализации программ дополнительного образования в расчете на одну ставку НПП по институту	а) менее 5000 руб.	Оценка по показателям Д-4, Д-14, Д-19 равна 0 баллов
		б) 5000 - 10000 руб.	10
		в) более 10000 руб.	20

«Приложение 5. (в редакции от 02.07.2019, протокол № 6).

Показатели эффективности деятельности **заведующих кафедрами** для включения в эффективный контракт

Код	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности</b>			
К-1	Обеспечение рабочими программами дисциплин и практик, фондами оценочных средств по дисциплинам, закрепленным за кафедрой (по состоянию на 01 октября)	100% обеспеченность дисциплин рабочими программами по состоянию на 01 октября	5
<b>Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников кафедры</b>			
К-2	Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры	70% и более	5
К-3	Количество проектно-ориентированных выпускных квалификационных работ, выполненных коллективом обучающихся под конкретный заказ/задание под руководством преподавателей кафедры	количество ВКР, отнесенных к данной категории	1 балл за каждую (не более 9 баллов в сумме)
К-4	Разработка и реализация образовательной программы в сетевой форме	количество реализованных программ	6 баллов за каждую
К-5	Участие в проектах по независимой оценке качества подготовки обучающихся	количество проектов	2 балла за участие в каждом проекте

<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников кафедры</b>			
К-6	Количество публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science Core Collection или Scopus, в расчете на одну ставку научно-педагогического работника (НПР)	а) 0,10 - 0,19	5
		б) 0,20 - 0,29	10
		в) 0,30 и более	15
К-7	Количество статей в научных журналах, включенных в перечень ВАК, в расчете на одну ставку НПР	а) 0,20 - 0,29	3
		б) 0,30 - 0,39	4
		в) 0,40 - 0,49	5
		г) 0,5 и более	6
К-8	Количество статей в научных журналах, не включенных в Web of Science Core Collection, Scopus, ВАК, включенных в РИНЦ; статьи в сборниках научных статей, сборниках научных трудов, сборниках материалов научных конференций, сборниках трудов научных конференций, включенных в РИНЦ; тезисы научных конференций, включенных в РИНЦ в расчете на одну ставку НПР	1,0 и более	3
<b>Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры</b>			
К-9	Объем доходов от НИОКР в расчете на одну ставку НПР	а) менее 10000 руб.	Оценка по показателям К-6, К-7, К-8, К-9 равна 0 баллов
		б) 10000 - 50000 руб.	3
		в) 50001 - 100000 руб.	6
		г) 100001 - 150000 руб.	9
		д) 150001 - 200000 руб.	12
		е) 200001 руб. и более	15
К-10	Объем доходов от реализации программ дополнительного образования в расчете на одну ставку НПР	а) менее 5000 руб.	Оценка по показателям К-3, К-4, К-10 равна 0 баллов
		б) 5000 - 10000 руб.	10
		в) более 10000 руб.	20
<b>Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры</b>			
К-11	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок ППС по кафедре	Не менее 60%	5
К-12	Доля штатных НПР в возрасте до 35 лет	а) от 10,0% до 15,0%	5
		б) 15,1% и более	10

Показатели эффективности деятельности **директоров филиалов** для включения в эффективный контракт

Показатели эффективности деятельности **проректоров** для включения в эффективный контракт

**Распределение ответственности  
за ввод и первичную обработку сведений в ИИАС  
о результативности деятельности Работников**

№ п/п	Вид сведений	Ответственное структурное подразделение	Источник данных и порядок ввода и обработки	Срок
1.	Сведения о публикационной активности	<p>Научная библиотека имени В.А. Журавлева,</p> <p>Управление развитием научной и инновационной деятельностью (УРНИД)</p>	<p>Данные обрабатываются и вводятся в подсистему «ИИАС – Учебные издания; Научные издания» Научной библиотекой УдГУ (далее – НБ). В течение отчетного периода печатную или электронную копию издания предоставляет в отдел комплектования НБ. Для рейтинга учитываются только публикации, обработанные как монографии (за исключением сборников научных трудов и т.п.), статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, учебники, учебные и учебно-методические пособия при их наличии в НБ УдГУ.</p> <p>Информация о рецензируемых журналах, индексируемых в РИНЦ, WebofScience или Scopus вводится в ИИАС УРНИД, зав. сектором научно-исследовательской работы студентов Центра научно-технической информации (далее – сектор НИРС ЦНТИ).</p>	не позднее последнего дня отчетного периода
2.	Сведения о поданных и поддержанных грантовых заявках и выигранных грантах	УРНИД	<p>На основании данных, представленных институтами /факультетами, НПРв сектор грантов и программ, а также в Управление международного сотрудничества и связей с общественностью (далее – УМСиСО) на основании данных, представленных институтами/факультетами. Учету подлежат заявки, поданные как от УдГУ, так и от других организаций</p>	не позднее последнего дня отчетного периода
3.	Сведения о заявках на получение патентов и полученных	УРНИД	<p>На основании данных сектора охраны интеллектуальной собственности (СОИС).</p>	не позднее последнего дня отчетного периода

	патентах			
4.	Сведения о повышении квалификации	Управление кадрового и документационного обеспечения (УКиДО)	на основании представленных НПР копий удостоверений о повышении квалификации и / или дипломов о профессиональной переподготовке	не позднее последнего дня отчетного периода
5.	Сведения об участии в конференциях	УРНИД, сектор НИРС ЦНТИ	вводятся в подсистему «ИИАС– Научные конференции и совещания» УРНИД, сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных НПР копий сертификатов, дипломов участника, программ или материалов конференций.	не позднее последнего дня отчетного периода
6.	Сведения об объеме средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты	ПБФУ (УМСиСО)	вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» Планово-бюджетным финансовым управлением (далее – ПБФУ) и УМСиСО.	не позднее последнего дня отчетного периода
7.	Сведения о входящей и исходящей академической мобильности обучающихся	УМСиСО УКиДО	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры; Контингент студентов»автоматически из приказов, которые формируют УМСиСО и УКиДО.	не позднее последнего дня отчетного периода
8.	Сведения о присвоении	УКиДО	Вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» УКиДО на основании документов, выданных Высшей Аттестационной Комиссией МОиН РФ.	не позднее последнего

	ученого звания доцента или профессора			дня отчетного периода
9.	Сведения о защищенных кандидатских и докторских диссертациях	ОПАНК	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» Отделом подготовки и аттестации научных кадров (ОПАНК) на основании копий двух первых страниц автореферата, представленных НПР.	не позднее последнего дня отчетного периода
10.	Сведения о наградах, полученных обучающимися на научных мероприятиях	УРНИД	Вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» зав. сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных заместителями директоров по научной работе институтов сканов и копий наградных документов, протоколов комиссий.	не позднее последнего дня отчетного периода
11.	Сведения о внутренней мобильности НПР, магистрантов и аспирантов	Зам. деканов институтов	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» автоматически из приказов, которые формируют факультеты / институты.	не позднее последнего дня отчетного периода
12.	Сведения об исполнительской дисциплине директоров, зав. кафедрами в части	УМУ	вводятся в подсистему «ИИАС–Контроль исполнительской дисциплины»	не позднее последнего дня отчетного периода

	планирования и организации учебного процесса			
--	--	--	--	--

Приложение 9 ( в редакции от 04.06.2019, протокол № 5)

Показатели эффективности деятельности работников из числа Научных работников (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник) для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка
<b>Руководство научной деятельностью</b>			
Н-1	Н-1.1. Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ, выполненными под научным руководством (консультированием) научного работника	К а) на соискание ученой степени кандидата наук	20 000 руб. (за каждую; единовременная выплата)
		б) на соискание ученой степени доктора наук	20 000 руб. (за каждую; единовременная выплата)
	Н-1.2. Полученные под руководством научного работника студентами награды в научных мероприятиях, конкурсах международного, всероссийского уровня	К а) личная или командная награда на мероприятии международного уровня	5 баллов за каждую награду студента или команды студентов
		б) личная или командная награда на мероприятии всероссийского уровня	2 балла за каждую награду студента или команды студентов
	Н-1.3. Научная публикационная активность студентов под руководством научного работника	У а) публикации, индексируемые в базах данных Web of Science Core Collection или Scopus	$20 \times \frac{1}{n}$ за каждую публикацию студента
		б) статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$5 \times \frac{1}{n}$ за каждую статью студента
* где n – количество соавторов соответствующей публикации			
<b>Научная и публикационная активность</b>			
Н-2	Количество изданных научных публикаций, информация о которых представлена в ИИАС и Учебно-научной библиотеке и при наличии аффилиации с УдГУ	К а) монографии тиражом менее 300 экз. б) монографии тиражом не менее 300 экз.	За каждую*
			$30 \times \frac{1}{n}$ баллов $40 \times \frac{1}{n}$ баллов
		в) публикации, индексируемые в базах данных Web of Science Core Collection (WoS) или Scopus по квартилям (Q1-Q4) в списке WoS Journal Citation Reports (JCR):	(единовременная выплата)
		в1) Q1 (JCR)	$60000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в2) Q2 (JCR)	$50000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в3) Q3 (JCR)	$40000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
		в4) Q4 (JCR)	$30000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
в5) не имеет квартилей Q1-Q4 (JCR)	$25000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$		

		г) статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$10 \times \frac{1}{n}$ баллов
		д) статьи в научных журналах, не включенных в Web of Science Core Collection, Scopus, ВАК, включенных в РИНЦ; статьи в сборниках научных статей, сборниках научных трудов, сборниках материалов научных конференций, сборниках трудов научных конференций, включенных в РИНЦ; тезисы научных конференций, включенных в РИНЦ	$3 \times \frac{1}{n}$ баллов
		* где n - количество соавторов соответствующей публикации	
Н-3	Н-3.1. Объем средств, привлеченных на НИР (в расчете на одного участника)	К до 100 тыс. руб.	8 баллов за 100 тыс. руб.*
		от 100 тыс. руб. до 1 млн. руб.	8 баллов плюс по 4 балла за каждые 100 тыс. руб. от суммы, превышающей 100 тыс. руб.*
		более 1 млн. рублей	44 балла плюс по 1 баллу за каждые 100 тыс. руб. от суммы, превышающей 1 млн. руб.*
		*за привлеченные средства в качестве руководителя работы начисляются дополнительные баллы, рассчитанные в соответствии с данной шкалой, с коэффициентом 0.5	
Н-3.2. Участие в конкурсах и иных формах поддержки от российских институтов развития, в том числе в качестве руководителя студентов или аспирантов (фонд поддержки инноваций, корпорация малого и среднего предпринимательства и т.д.)	К а) Подача заявки, соответствующей формальным требованиям	3 балла	
	б) Получение поддержки	20 баллов	
<b>Повышение квалификации</b>			
Н-4	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, международной стажировки в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	К а) удостоверение о повышении квалификации	3 балла (только за одно)
		б) диплом о профессиональной переподготовке	7 баллов (только за один)
		в) прохождение международной стажировки	3 балла (только за одну)
Н-5	Н-5.1. Присвоение ученого звания	К а) профессор	50 баллов
		б) доцент	30 баллов
	Н-5.2. Присвоение ученой степени	К а) доктор наук	60 000 руб.*
		б) кандидат наук	40 000 руб.*
		* единовременная выплата	
<b>Дополнительные показатели</b>			
Н-6	Другие показатели	К а) заявки, представленные на конкурсы финансируемых научных проектов	исполнитель- 2 балла руководитель - 4 балла
		б) поданные заявки на получение охраняемых документов, в которых пра-	2 балла за каждую

		вообладателем заявляется УдГУ	
		в) полученные охранные документы, правообладателем которых является УдГУ: (*где n - количество соавторов)	баллов за каждый*
		в1) на изобретение	$30 \times \frac{1}{n}$
		в2) на промышленный образец, программу для ЭВМ	$10 \times \frac{1}{n}$
		в3) на полезную модель	$5 \times \frac{1}{n}$
		г) руководство иностранными аспирантами, докторантами	7 баллов за каждого
		д) работа в диссертационных советах (за каждый), информация о которой предоставлена	10 баллов – председатель, заместитель председателя, ученый секретарь; 3 балла – член совета

Условные обозначения: П - отчетный период показателя; У - учебный год; К - календарный год.»

Приложение 10 (в редакции от 02.07.2019, протокол № 6).

Показатели эффективности деятельности преподавателей (среднее профессиональное образование) для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка
<b>Учебная работа</b>			
С-1	Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя в соответствии с учебным поручением	У а) до 50% вкл.	0
		б) от 50% до 75% вкл.	$2 * S$
		в) от 75% до 90% вкл.	$4 * S$
		г) от 90% до 100%	$6 * S$ , где $S$ - суммарная доля занимаемой преподавателем ставки с учетом срока трудового договора
С-2	С-2.1. Полученные под руководством преподавателя студентами награды (1, 2, 3 места) в научных, творческих мероприятиях, профессиональных конкурсах всероссийского и регионального уровня	У а) личная или командная награда на мероприятии российского уровня	5 баллов за каждую награду студента или команды студентов
		б) личная или командная награда на мероприятии регионального уровня	2 балла за каждую награду студента или команды студентов
	С-2.2. Наличие подготовленных преподавателем победителей и призеров в конкурсах «WorldSkillsRussia» (дипломы 1, 2, 3 степени)	К а) личная награда	4 балла за каждую
		б) командная награда	5 баллов за каждую
<b>Учебно-методическая работа</b>			
С-3	Обеспеченность читаемых дисциплин и практик рабочими программами.	У 100% обеспеченность дисциплин и практик рабочими программами по состоянию на 01 октября	5 баллов
С-4	Подготовка методического обеспечения реализуемых дисциплин, модулей, практик, в том числе в электронном виде	К а) учебники	За каждый*: $10 \times \frac{1}{n} \times k$
		б) учебные пособия	$5 \times \frac{1}{n} \times k$
		в) учебно-методические пособия	$3 \times \frac{1}{n} \times k$
		* где $n$ – количество соавторов соответствующего учебно-методического материала; коэффициент $k$ равен 1,5 при наличии грифа УМО, в остальных случаях $k$ равен 1.	
С-5	Результаты участия преподавателя в конкурсах проф. мастерства на различных уровнях:	К Наличие диплома победителя 1, 2, 3 степени:	
		а) региональный уровень	1 балл за каждую награду
		б) российский уровень	2 балла за каждую награду
	в) международный уровень	3 балла за каждую награду	
С-6	Организация и проведение олимпиады, конкурса проф. мастерства	К Положения о проведении мероприятий, отчет, при-	За каждую*

	среди студентов, научно-практической конференции различного уровня	каз ректора о назначении ответственного	
		а) уровень УдГУ	1 балл
		б) региональный уровень	2 балла
		в) российский уровень	3 балла

### Научная и публикационная активность

С-7	Количество изданных научных публикаций, информация о которых представлена в ИИАС и Учебно-научной библиотеке и при наличии аффилиации с УдГУ	К	а) монографии тиражом менее 300 экз.	За каждую*
			б) монографии тиражом не менее 300 экз.	$30 \times \frac{1}{n}$ баллов
			в) публикации, индексируемые в базах данных Web of Science Core Collection (WoS) или Scopus по квартилям (Q1-Q4) в списке WoS Journal Citation Reports (JCR):	(единовременная выплата)
			в1) Q1 (JCR)	$60000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
			в2) Q2 (JCR)	$50000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
			в3) Q3 (JCR)	$40000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
			в4) Q4 (JCR)	$30000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
			в5) не имеет квартилей Q1-Q4 (JCR)	$25000 \text{ руб.} \times \frac{1}{n}$
			г) статьи в научных журналах, включенных в перечень ВАК	$10 \times \frac{1}{n}$ баллов
			д) статьи в научных журналах, не включенных в Web of Science Core Collection, Scopus, ВАК, включенных в РИНЦ; статьи в сборниках научных статей, сборниках научных трудов, сборниках материалов научных конференций, сборниках трудов научных конференций, включенных в РИНЦ; тезисы научных конференций, включенных в РИНЦ	$3 \times \frac{1}{n}$ баллов
* где n - количество соавторов соответствующей публикации				

### Повышение квалификации

С-8	Прохождение курсов повышения квалификации, международной стажировки	К	а) повышение квалификации, подтвержденное удостоверением	3 (только за одно)
			б) профессиональная переподготовка, подтвержденная дипломом	7 (только за один)
			в) прохождение международной стажировки, подтвержденное приказом ректора	3 (только за одну)
С-9	Присвоение квалификационной категории	К	а) Приказ о присвоении первой квалификационной категории	3 баллов

		К	б) Приказ о присвоении высшей квалификационной категории	5 балла
<b>Дополнительные показатели</b>				
С-10	Другие показатели	К	а) заявки, представленные на конкурсы финансируемых научных проектов	исполнитель- 2 руководитель - 4
			б) поданные заявки на получение охранных документов, в которых правообладателем заявляется УдГУ	2 за каждую
			в) полученные охранные документы, правообладателем которых является УдГУ: (*где n - количество соавторов)	за каждый*
			1) на изобретение	$30 \times \frac{1}{n}$
			2) на полезную модель	$10 \times \frac{1}{n}$
3) на промышленный образец	$5 \times \frac{1}{n}$			

Условные обозначения: П - отчетный период показателя; У - учебный год; К - календарный год.