

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ПГНИУ

\_\_\_\_\_ И.Ю. Макарихин

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Положение о трудовых договорах, конкретизирующих  
показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее – НПР) ПГНИУ (далее – Положение), определяет порядок и условия оформления трудовых отношений с работниками ПГНИУ при заключении трудовых договоров в форме «эффективного контракта» (далее – «эффективный контракт»), порядок формирования трудовых функций, показателей и критериев оценки результативности деятельности, процедуру и методы оценки результатов выполнения работником трудовых функций и обязательств, возлагаемых трудовым договором («эффективным контрактом»), а также методы расчета и порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных трудовым договором («эффективным контрактом»).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда НПР ПГНИУ, повышения уровня ее прозрачности, создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей качества и количества выполненных работ.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» от 26.11.2012 № 2190-р;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий (“дорожной карты”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки”» от 30.04.2014. № 722-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.
- Уставом ПГНИУ;
- Коллективным договором ПГНИУ.

1.4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора с учетом мотивированного мнения представительного органа работников ПГНИУ.

**2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении**

2.1. **«Эффективный контракт»** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные (трудовые) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной и иной 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.

**2.2. Показатель результативности деятельности (ПРД)** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки выполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей в рамках «эффективного контракта».

**Обязательный показатель результативности деятельности** – это ПРД, установление которого требуется для всех работников соответствующей должности (с учетом доли ставки) в соответствии с настоящим Положением.

**Вариативный показатель результативности деятельности** – это ПРД, устанавливаемый непосредственным руководителем работника по согласованию с руководителем центра финансовой ответственности с учетом мнения работника.

**Основной показатель результативности деятельности** – это ПРД, входящий в минимальное количество показателей, установленное для всех работников соответствующей должности (с учетом доли ставки) в соответствии с настоящим Положением.

**Дополнительный показатель результативности деятельности** – это вариативный ПРД, установленный сверх числа основных ПРД.

**2.3. Минимальное (пороговое) значение показателя** – минимально допустимое значение ПРД за установленный период, которое свидетельствует о соответствии НПР минимальным требованиям к результативности по должности в соответствии с настоящим Положением.

**2.4. Балльная оценка выполнения показателей результативности** – количество баллов, начисляемых работнику за планируемое и/или фактическое достижение значений ПРД в соответствии с критериями оценки результативности.

**2.5. Индивидуальный план (ИП)** – документ, определяющий организацию, объем и содержание, формы и методы работы лиц из числа НПР, осуществляемой в пределах установленного рабочего времени.

### **3. Оформление трудовых отношений при введении «эффективного контракта»**

3.1. «Эффективный контракт» заключается по соглашению между работником и ПГНИУ; при этом может заключаться новый трудовой договор или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий действующего трудового договора.

3.2. Новый трудовой договор («эффективный контракт») заключается при поступлении на работу в ПГНИУ.

3.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора может заключаться с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с ПГНИУ, а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей результативности деятельности работника, их плановых значений и условий оплаты труда. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

### **4. Установление показателей результативности деятельности**

4.1. Перечень обязательных и вариативных показателей результативности деятельности НПР и их минимальные (пороговые) значения, перечни обязательных ПРД по руководству кафедрой, по руководству факультетом устанавливаются приказом ректора с учетом стратегических задач развития ПГНИУ, планов учебной, научной и общественной публичной деятельности ПГНИУ, при этом может учитываться профиль деятельности факультета.

Указанные показатели результативности деятельности устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Минимальные (пороговые) значения для дополнительных ПРД не устанавливаются.

4.3. По мере достижения ПГНИУ целевых значений показателей и/или при изменении приоритетов деятельности перечень ПРД работников может быть изменен. Изменение перечня ПРД

может производиться не чаще одного раза в календарном году, при этом условия действующих на момент внесения изменений «эффективных контрактов» изменяются по соглашению между работником и ПГНИУ .

4.4. Для НПР, трудоустроенных на неполную ставку, количество ПРД уменьшается в зависимости от доли занимаемой ими ставки в соответствии со значениями, установленными Приложением 4.

4.5. Для НПР, заключающих «эффективный контракт», на период его действия устанавливается индивидуальный набор ПРД, включающий обязательные и, возможно, вариативные показатели, а также их плановые значения. Обязательные ПРД устанавливаются для всех работников соответствующей должности (с учетом доли ставки) в соответствии с Приложением 4. Вариативные ПРД устанавливаются непосредственным руководителем работника по согласованию с руководителем центра финансовой ответственности (деканом, директором института и др.) с учетом мнения работника.

4.6. Плановые значения ПРД устанавливаются на весь период действия «эффективного контракта» с разбивкой по учебным годам с учетом норм времени для расчета объема работы, выполняемой ППС. При этом суммарный объем рабочего времени, необходимого для достижения плановых значений показателей, не должен превышать пределов, установленных нормативными правовыми актами и Коллективным договором.

4.7. Количество ПРД и их плановые значения не могут быть ниже минимальных (пороговых) значений, установленных для соответствующей должности работника в соответствии с Приложением 1, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

4.8. С НПР, имеющими почетное звание «Заслуженный профессор Пермского университета», с иностранными преподавателями и другими работниками (в исключительных случаях по решению ректора) индивидуальный набор показателей результативности деятельности и их плановые значения могут быть определены на индивидуальных условиях.

4.9. В случае изменения содержания трудового правоотношения в период действия «эффективного контракта» (уменьшение или увеличение доли ставки, изменение срока трудового договора) или других обстоятельств (длительная командировка, длительный отпуск, болезнь и др.) набор ПРД, а также их плановые значения могут пересматриваться с учетом фактически отработанного времени на основании заявления работника и/или представления его непосредственного руководителя. Иные изменения в условиях «эффективного контракта» вносятся в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Плановые значения ПРД и сроки их достижения вносятся в индивидуальный план работы преподавателя (индивидуальный план научно-исследовательской работы научного сотрудника). Ненулевые значения ПРД в индивидуальном плане означают, что в соответствующий учетный период НПР должен быть достигнут законченный результат выполнения ПРД (опубликованы результаты научной или учебно-методической работы, защищена диссертация, подготовлено экспертное заключение и др.).

## **5. Реализация «эффективного контракта»**

Реализация «эффективного контракта» включает:

- исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей (далее – должностные обязанности), возложенных на него трудовым договором («эффективным контрактом»);
- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором («эффективным контрактом»);
- оценку эффективности исполнения работником его должностных обязанностей;
- расчет размера и назначение выплаты стимулирующего характера и/или других форм стимулирования по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

## **5.1. Исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором («эффективным контрактом»)**

5.1.1. Своевременное достижение работником плановых значений всех ПРД является свидетельством полного исполнения ими условий «эффективного контракта».

5.1.2. В случае если количество установленных для работников ПРД, а также их плановые значения не превышают минимальные (пороговые) значения для соответствующей должности, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по достижению индивидуальных показателей и критериев результативности и качества выполняемой работы не выплачиваются.

5.1.3. В случае, когда количество и/или плановые значения установленных для работников ПРД превышают минимальные (пороговые) значения для соответствующей должности, работнику устанавливается стимулирующая надбавка в соответствии с условиями трудового договора (дополнительного соглашения). Размер стимулирующей надбавки рассчитывается в соответствии с настоящим Положением.

5.1.4. При нарушении сроков достижения плановых значений ПРД, зафиксированных в индивидуальном плане работы преподавателя (индивидуальном плане научно-исследовательской работы научного сотрудника), стимулирующая надбавка, установленная в соответствии с п. 5.1.3 настоящего Положения, может не выплачиваться.

5.1.5. В случае, когда фактическое количество ПРД и/или достигнутые значения показателей превышают плановые значения, работнику может быть назначена единовременная премиальная выплата, размер которой рассчитывается в соответствии с настоящим Положением. Указанная премиальная выплата устанавливается приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений и/или по представлению проректоров. Сроки выплаты единовременной премиальной выплаты устанавливаются приказом ректора.

5.1.6. В случае недостижения работником без уважительной причины плановых значений ПРД, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом работник может быть лишен права на получение премиальных выплат, установленных в соответствии с п.5.1.5 настоящего Положения.

## **5.2. Сбор и обработка информации о планируемом и фактическом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом»**

5.2.1. В качестве источников информации о планируемом и фактическом исполнении работником своих должностных обязанностей используются индивидуальный план работы преподавателя (индивидуальный план научно-исследовательской работы научного сотрудника) и отчет о его выполнении, ЕТИС ПГНИУ, базы данных научных публикаций РИНЦ, Scopus, Web of Science и др.

5.2.2. Работники обязаны предоставлять все необходимые сведения о выполнении ими должностных обязанностей в части выполнения индивидуального набора ПРД в сроки, установленные приказом ректора.

5.2.3. Сбор и проверка информации о фактическом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом», а также о соблюдении сроков достижения плановых значений ПРД осуществляется непосредственным руководителем, а также структурными подразделениями, ответственными за учет и верификацию выполнения соответствующих показателей в сроки, установленные приказом ректора.

5.2.4. В случае невыполнения работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом», или нарушения сроков их выполнения, непосредственным руководителем и/или руководителями структурных подразделений, ответственными за учет и верификацию выполнения соответствующих показателей, готовится представление на имя ректора о принятии соответствующих мер в соответствии с п. 5.1.6 настоящего Положения.

## **5.3. Оценка результативности выполнения работниками его должностных обязанностей**

5.3.1. Оценка результативности исполнения работниками должностных обязанностей (условий «эффективного контракта») осуществляется в сроки, установленные приказом ректора. Оценка осуществляется на основании отчета о выполнении индивидуального плана работы преподавателя (индивидуального плана научно-исследовательской работы научного сотрудника), а

также информации структурных подразделений, ответственных за учет и верификацию выполнения показателей в соответствии с п. 5.2 настоящего Положения.

5.3.2. Оценка результативности исполнения работниками должностных обязанностей включает: сравнение фактически достигнутых значений ПРД с их минимальными (пороговыми) значениями, установленными для соответствующей должности работников, а также с их плановыми значениями, установленными на период действия «эффективного контракта»; балльную оценку результативности для расчета и установления выплат стимулирующего характера или других форм стимулирования.

5.3.3. Сравнение фактически достигнутых значений ПРД с их минимальными (пороговыми) значениями, а также с их плановыми значениями осуществляется средствами ЕТИС, а также структурными подразделениями, ответственными за учет и верификацию выполнения показателей.

5.3.4. Балльная оценка результативности для расчета и установления работнику выплат стимулирующего характера осуществляется средствами ЕТИС в соответствии с системой оценивания, установленной Приложением 6.

#### **5.4. Расчет размера и назначение стимулирующих и премиальных выплат**

5.4.1. Размер стимулирующих и премиальных выплат рассчитывается в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда.

5.4.2. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение стоимости балла на сумму баллов, набранных работником по итогам оценки результативности выполнения им должностных обязанностей в соответствии с п.5.3 настоящего Положения.

5.4.3. Размер единовременной премиальной выплаты рассчитывается на этапе оценки результативности исполнения работником своих должностных обязанностей по окончании отчетного периода в сроки, установленные приказом ректора. При этом используется значение разности между суммой баллов за фактически достигнутые и плановые значения показателей результативности деятельности. Размер премиальной выплаты определяется как произведение стоимости балла на сумму баллов, набранных работником сверх плановых значений.

5.4.4. Стоимость балла при расчете стимулирующей выплаты определяется как отношение соответствующего фонда оплаты труда к общему количеству баллов начисленных работникам за плановое значение ПРД.

5.4.5. Стоимость балла при расчете премиальной выплаты, установленное в соответствии с п.5.1.5. настоящего Положения, определяется как отношение соответствующего фонда оплаты труда к общему количеству баллов, начисленных работникам за превышение плановых значений ПРД. При этом стоимость балла при расчете премиальной выплаты, как правило, не может быть выше 50% стоимости балла стимулирующей выплаты, установленной на текущий учебный год.

5.4.6. Расчет фондов стимулирующих и премиальных выплат, а также стоимость балла осуществляется финансово-экономическим управлением по согласованию с ректором. Расчет количества баллов для установления стимулирующих и премиальных выплат осуществляется средствами ЕТИС на основании обязательств НПР по «эффективным контрактам», а также отчетов об их исполнении в сроки, установленные приказом ректора.

5.4.7. Информация о размерах стимулирующих и премиальных выплат, установленных в соответствии с п.5.4.6 настоящего Положения, доводится до сведения НПР через личные кабинеты в ЕТИС.

5.4.8. Иные условия оплаты труда, в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, регламентируются Положением об оплате труда работников ПГНИУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ.

Принято с учетом мнения выборного органа  
Первичной профсоюзной организации работников ПГНИУ

Протокол №28 от 03 июля 2018 г.

Проректор по развитию персонала,  
социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

## Показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава и их минимальные (пороговые) значения

Наименование показателя результативности деятельности	Должности ППС, профиль деятельности факультета <sup>1</sup>												Примечание
	Ассистент, преподаватель		Старший преподаватель		Доцент		Профессор		Заведующий кафедрой		Декан		
	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	
<b>1. Учебная и учебно-методическая работа</b>													
1.1. Успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, % <sup>2</sup>	95%		95%		95%		95%		95%		95%		
1.2. Качество знаний по итогам независимого контроля, %													Вводится по мере разработки системы независимого контроля
1.3. Отзывы студентов о прочитанной дисциплине, средний балл	4.0		4.1		4.2		4.3		4.3		4.3		
1.4. Руководство НИР обучающихся, ставших победителями (1-3 места) научных конкурсов, олимпиад, выставок всероссийского и международного уровней, чел.	Не применяется		1		1		1		1		Не применяется		Среднегодовое значение <sup>3</sup>
1.5. Руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел. <sup>4</sup>			Не применяется				0,25		0,25		0,25		
1.6. Публикация учебника (учебно-методического пособия)	0,2		0,2		0,3		0,5		0,5		0,3		Среднегодовое значение в расчете на ставку с учетом соавторов

<sup>1</sup> ЕН – естественнонаучные факультеты, СГ – социально-гуманитарные факультеты.

<sup>2</sup> Для обучающихся по программам подготовки бакалавров и специалистов 2-4 (5) курсов, по программам подготовки магистров 2 курса расчет показателя производится по формуле:

$$P_{gp} = \frac{n_{gp}}{n - n_p - n_{be}}, \text{ для обучающихся по программам подготовки бакалавров, специалистов, магистров 1-го курса расчет показателя производится по формуле: } P_{gp} = \frac{n_{gp}}{n - n_p}, \text{ где } P_{gp} -$$

успеваемость обучающихся,  $n$  – суммарная численность обучающихся по дисциплинам, закрепленным за преподавателем в учебном периоде;  $n_{gp}$  – суммарная численность обучающихся по дисциплинам, закрепленным за преподавателем в учебном периоде, которые имеют положительные оценки по указанным дисциплинам,  $n_p$  – суммарная численность обучающихся по дисциплинам, закрепленным за преподавателем в учебном периоде, которые имеют пропуски более 20% аудиторных занятий по указанным дисциплинам,  $n_{be}$  – суммарная численность обучающихся по дисциплинам, закрепленным за преподавателем в учебном периоде, которые по результатам входного контроля по указанным дисциплинам имеют количество баллов, ниже порогового значения.

<sup>3</sup> Здесь и далее для обязательного ПРД указывается среднегодовое значение показателя на период действия трудового договора (дополнительного соглашения), для вариативного ПРД – среднегодовое значение на период принятия обязательств по соответствующему ПРД.

<sup>4</sup> Из расчета защиты одного аспиранта за 4 года.

<b>2. Научно-исследовательская деятельность</b>													
2.1. Публикация в издании, индексируемом в БД SCOPUS или Web of Science	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	Среднегодовое значение в расчете на ставку с учетом соавторов
2.2. Публикация статьи в издании, индексируемом РИНЦ, или в издании, входящем в международные системы цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)	0,5		0,6		0,8		1,0		0,8		0,8		
2.3. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в БД SCOPUS или Web of Science													Самоцитирование не учитывается. Вводится по мере разработки системы учета
2.4. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых РИНЦ													Самоцитирование не учитывается. Вводится по мере разработки системы учета
2.5. Руководство НИОКР с объемом финансирования в год, млн руб.	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	Среднегодовое значение в расчете на ставку. Учитывается сумма всех НИОКР, выполненных под руководством / с участием НПР. Вклад участников НИОКР – обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, не учитывается
2.6. Участие в выполнении НИОКР с объемом финансирования на каждого исполнителя в год, млн руб.	0,05	0,05	0,1	0,05	0,15	0,1	0,3	0,2	0,2	0,15	0,2	0,15	
2.7. Публикация монографии	0,1		0,1		0,25		0,5		0,5		0,25		Среднегодовое значение в расчете на ставку с учетом соавторов
2.8. Заключение договора на передачу/отчуждение права на результаты интеллектуальной деятельности	1		1		1		1		1		1		Учитываются договоры на сумму не менее 10 тыс. руб.

<b>3. Общественная и экспертная деятельность</b>							
3.1. Участие в редакционном совете научного журнала	Не применяется		1	1	1	1	Среднегодовое значение
3.2. Участие в работе диссертационных советов, экспертном совете ВАК	Не применяется		1	1	1	1	Среднегодовое значение
3.3. Участие в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций	1	1	1	1	1	1	Среднегодовое значение. Применяется при наличии индивидуального акта, подтверждающего членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах
3.4. Участие в разработке законопроектов, экспертных заключений и иных нормативных и стратегических документов, ед.	1	1	1	1	1	1	Среднегодовое значение. Применяется при наличии официального запроса на участие в разработке
<b>4. Повышение квалификации</b>							
4.1. Наличие документа о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в течение последних 3 лет	1	1	1	1	1	1	
4.2. Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук/PhD							Минимальные (пороговые) значения не предусмотрены
<b>5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина</b>							
5.1. Общее качество исполнения должностных обязанностей	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	Вводится по мере разработки системы учета
5.2. Выполнение приказов, распоряжений, своевременность предоставления документов, отчетных и пр. материалов	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	
5.3. Качество выполнения отдельных поручений непосредственного руководителя	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

**Обязательные показатели результативности деятельности по руководству кафедрой, их минимальные (пороговые) значения и балльная оценка выполнения**

Наименование показателя	Минимальное (пороговое) значение	Размер выплаты <sup>1</sup> (В, баллы)	Центр ответственности по учету и верификации показателя	Условия начисления баллов
1. Успеваемость обучающихся по дисциплинам, закрепленным за кафедрой, %	95	30	УМУ	Учитывается среднее арифметическое значение показателя успеваемости обучающихся, прослушавших дисциплины, закрепленные за преподавателями кафедры в течение учебного периода. При вычислении показателя исключаются обучающиеся, не прошедшие входной контроль и имеющие пропуски более 20% занятий по дисциплине. Учитываются результаты промежуточного контроля дисциплин предшествующего учебного периода с учетом пересдач: за первый триместр оценка проводится по состоянию на 15 апреля, за второй триместр – на 15 июля, за третий триместр – на 15 декабря
2. Отзывы обучающихся о прочитанной дисциплине преподавателями кафедры, средний балл	4,2	15	УМУ	Учитывается среднее арифметическое значение показателя отзывов обучающихся, прослушавших дисциплины, закрепленные за преподавателями кафедры в течение учебного периода. Учитываются результаты анкетирования обучающихся по оценке дисциплин предшествующего учебного периода: за первый триместр оценка проводится по состоянию на 15 апреля, за второй триместр – на 15 июля, за третий триместр – на 15 декабря
3. Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по специальностям / направлениям профессиональной подготовки, закрепленным за кафедрой, %	80	15	УРАиВ	Учитывается средневзвешенное значение показателя по специальностям /направлениям профессиональной подготовки, закрепленным за кафедрой по состоянию на 1 сентября по выпускникам предшествующего года выпуска

<sup>1</sup> В расчете на штатную численность ППС кафедры, равную 10-ти ставкам.

4. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками кафедры, в изданиях, индексируемых в БД Web of Science, на ставку ППС	$X_p^*$	$B = \frac{X_f}{X_p} \times 30$	НИЧ	Аффилиация публикаций с ПГНИУ. Учитываются результаты предыдущего года по состоянию на 30 апреля
5. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками кафедры, в изданиях, индексируемых в БД SCOPUS, на ставку ППС	$X_p^*$	$X_p$ – плановое значение показателя; $X_f$ – фактическое значение показателя; $\frac{X_f}{X_p}$ не более 2. При $X_p = 0$ и $X_f < 0,01$ , $b=0$ ; При $X_p = 0$ и $0,01 \leq X_f < 0,06$ , $b=5$ ; При $X_p = 0$ и $0,06 \leq X_f < 0,1$ , $b=10$ ; При $X_p = 0$ и $0,1 \leq X_f < 0,15$ , $b=15$ ; При $X_p = 0$ и $0,15 \leq X_f < 0,2$ , $b=20$ ; При $X_p = 0$ и $X_f \geq 0,2$ , $b=25$	НИЧ	Аффилиация публикаций с ПГНИУ. Учитываются результаты предыдущего года по состоянию на 30 апреля
6. Количество статей, подготовленных сотрудниками кафедры, в изданиях, индексируемых РИНЦ, на ставку ППС	$X_p^*$	$B = \frac{X_f}{X_p} \times 15$	НИЧ	Аффилиация статей с ПГНИУ. Учитываются результаты предыдущего года по состоянию на 30 апреля

7. Объем НИОКР в расчете на ставку ППС, млн руб.	$X_p^*$	$B = \frac{X_f}{X_p} \times 30$ $X_p$ – плановое значение показателя; $X_f$ – фактическое значение показателя; $\frac{X_f}{X_p}$ не более 2. При $X_p = 0$ и $X_f < 0,01$ , $b=0$ ; При $X_p = 0$ и $0,01 \leq X_f < 0,2$ , $b=5$ ; При $X_p = 0$ и $0,2 \leq X_f < 0,3$ , $b=10$ ; При $X_p = 0$ и $0,3 \leq X_f < 0,4$ , $b=15$ ; При $X_p = 0$ и $0,4 \leq X_f < 0,5$ , $b=20$ ; При $X_p = 0$ и $X_f \geq 0,5$ , $b=25$	НИЧ	Учитываются доходы от НИОКР, прошедшие финансовый учет ПГНИУ. Учитываются результаты предыдущего года по состоянию на 30 апреля
8. Количество цитирований публикаций, изданных преподавателями кафедры за последние 5 лет, индексируемых РИНЦ, в БД SCOPUS и Web of Science, в расчете на одного ППС, ед. на чел.**	3	15	НИЧ	Учитывается сумма количества цитирований публикаций преподавателей кафедры, изданных за 5 предшествующих календарных лет, индексируемых РИНЦ, в БД SCOPUS и Web of Science
9. Своевременность планирования и предоставления отчетов о деятельности кафедры	Оценка «удовлетворительно»	30 – «хорошо»; 15 – «удовлетворительно»; 0 – «неудовлетворительно»	Ректор, проректоры, УМУ, НИЧ	Учитывается среднее значение оценок (округленное до целых значений), выставленных ректором, проректором по учебной работе, проректором по научной работе и инновациям, проректором по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе, начальниками УМУ и НИЧ. Оценка «хорошо» выставляется при условии предоставления документов, отчетных и пр. материалов в установленное время или с опережением сроков. Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии незначительных нарушений сроков (не более 1 рабочего дня) предоставления документов, отчетных и пр. материалов. Оценка «неудовлетворительно» выставляется при неоднократных случаях существенных нарушений сроков (более 1 рабочего дня) предоставления документов, отчетных и пр. материалов

10. Количество обоснованных, поданных в установленном порядке претензий к преподавателям кафедры по выполнению ими должностных обязанностей в части учебной работы	Оценка «отсутствуют»	15 – «отсутствуют» 0 – «имеются претензии»	УМУ	
11. Удельный вес численности занятых ставок ППС, имеющих ученую степень (ученое звание), %	60	30	ОК	
12. Удельный вес численности занятых ставок ППС в возрасте до 40 лет, имеющих ученую степень (ученое звание), %	17	30	ОК	
13. Эффективность использования оборудования, закрепленного за кафедрой***		50		
14. Отношение числа закрепленных за кафедрой рабочих программ дисциплин и практик, разработанных и утвержденных в соответствующем порядке, к общему числу рабочих программ дисциплин и практик, закрепленных за кафедрой (в расчет принимаются рабочие программы дисциплин и практик, входящие в действующие учебные планы текущего учебного года)***	100	45	УМУ	

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

\* Минимальное (пороговое) значение показателя устанавливается для каждого заведующего кафедрой индивидуально деканом соответствующего факультета в сроки, установленные приказом ректора.

\*\* Вводится по мере разработки системы учета.

\*\*\* На 01.10.2017 – 80%, на 01.11.2017 – 50%, на 01.12.2017 – 100%.

**Обязательные показатели результативности деятельности по руководству факультетом**

1. Общая численность обучающихся на факультете.
2. Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета.
3. Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.
4. Удельный вес численности приведенного контингента обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности приведенного контингента, %.
5. Удельный вес численности обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры, имеющих диплом других образовательных организаций в общей численности обучающихся по программам магистратуры/аспирантуры, %.
6. Удельный вес численности иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в общей численности обучающихся (приведенный контингент), %.
7. Успеваемость обучающихся факультета по очной форме обучения, %.
8. Выполнение госзадания по реализации основных профессиональных образовательных программ (бакалавриат), %.
9. Выполнение госзадания по реализации основных профессиональных образовательных программ (магистратура), %.
10. Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников, %.
11. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками факультета, в изданиях, индексируемых в БД SCOPUS, в расчете на 100 НПП.
12. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками факультета, в изданиях, индексируемых в БД Web of Science, в расчете на 100 НПП.
13. Количество статей, подготовленных сотрудниками факультета, в изданиях, индексируемых РИНЦ, на 100 НПП.
14. Объем НИОКР, выполненных сотрудниками факультета, в расчете на одного НПП, тыс. руб.
15. Доходы факультета из всех источников финансового обеспечения в расчете на одного НПП, млн руб.
16. Доля доходов факультета из средств от приносящей доход деятельности, %.
17. Выполнение плана по доходам по видам деятельности, %.
18. Отношение средней заработной платы ППС факультета к средней заработной плате в регионе, %.
19. Численность зарубежных преподавателей и исследователей, чел.\*<sup>7</sup>
20. Удельный вес численности ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень/ученое звание в штатном расписании факультета, %
21. Отношение числа ставок к числу преподавателей на факультете.
22. Эффективность использования аудиторного фонда и фонда иных помещений, закрепленных за факультетом.\*
23. Эффективность использования оборудования, закрепленного за факультетом.\*
24. Выполнение приказов, распоряжений, своевременность предоставления документов, отчетных и пр. материалов.

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

---

\* Вводится по мере разработки системы учета.

## Обязательные показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава

	Наименование должности ППС	Обязательные показатели результативности деятельности ППС					Минимальное количество показателей для выбора на один учебный год
		1. Учебная и учебно-методическая работа	2. Научно-исследовательская деятельность	3. Общественная и экспертная деятельность	4. Повышение квалификации	5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина**	
Преподаватели, занятые на 0,5 ставки и менее	Ассистент /Преподаватель	1.1., 1.3.			4.1.		3
	Ст. преподаватель	1.1., 1.3.			4.1.		3
	Доцент	1.1., 1.3.	2.2.		4.1.		4
	Профессор	1.1., 1.3.	2.2.		4.1.		4
	Заведующий кафедрой	1.1., 1.3.					5
Преподаватели, занятые более чем на 0,5 ставки	Ассистент /Преподаватель	1.1., 1.3.	2.2.		4.1		4
	Ст. преподаватель	1.1., 1.3.	2.2.		4.1		5
	Доцент	1.1., 1.3.	2.1., 2.2.,		4.1		6
	Профессор	1.1., 1.3.	2.1., 2.2.,		4.1		8
	Заведующий кафедрой	1.1., 1.3.	2.2.				17**
	Декан	1.1., 1.3.	2.2.				27***

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

\* Вводится по мере разработки системы учета.

\*\* С учетом обязательных показателей результативности деятельности по руководству кафедрой.

\*\*\* С учетом обязательных показателей результативности деятельности по руководству факультетом.

## Показатели результативности деятельности научных сотрудников и их минимальные (пороговые) значения

Наименование показателя результативности деятельности	Должности научных сотрудников, профиль деятельности факультета <sup>1</sup>										Примечание
	МНС		НС		СНС		ВНС		ГНС		
	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	
2.1. Публикация в издании, индексируемом в БД SCOPUS или Web of Science	1.0		1.5		2.0		2.5		3.0		Среднегодовое значение в расчете на ставку с учетом соавторов
2.5. Руководство НИОКР с объемом финансирования в год, млн руб.	0,3		0,3		0,5		0,7		1,0		Среднегодовое значение в расчете на ставку. Учитывается сумма всех НИОКР, выполненных под руководством / с участием НПР
2.6. Участие в НИОКР с объемом финансирования на каждого исполнителя в год, млн руб.	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,6	0,4	0,6	0,4	Значение в расчете на ставку. Учитывается сумма всех НИОКР
2.9. Получение охранных документов на результаты интеллектуальной деятельности	1		1		1		1		1		Документ, полученный на ПГНИУ, независимо от количества соавторов

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

<sup>1</sup> ЕН – естественнонаучные факультеты, СГ – социально-гуманитарные факультеты.

**Балльная оценка выполнения показателей результативности деятельности профессорско-преподавательского состава**

Наименование показателя результативности деятельности	Количество баллов	Условия начисления баллов	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателя	Примечания
<b>1. Учебная и учебно-методическая работа</b>				
1.1. Успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, %		При достижении минимального (порогового) значения успеваемости для обучающихся, прослушавших дисциплины, закрепленные за преподавателем в течение учебного периода. При вычислении показателя исключаются обучающиеся, не прошедшие входной контроль и имеющие пропуски более 20% занятий по дисциплине. Учитываются результаты промежуточного контроля дисциплин предшествующего триместра с учетом пересдач: за первый триместр оценка проводится по состоянию на 15 апреля, за второй триместр – на 15 июля, за третий триместр – на 15 декабря. Для обучающихся первого курса по направлениям подготовки входной контроль не проводится	УМУ	Количество баллов указано в расчете на ставку
при среднем балле по итогам входного контроля на уровне 4,1 балла и выше или при отсутствии входного контроля	10			
при среднем балле по итогам входного контроля на уровне от 3,5 до 4,0 балла включительно	15			
при среднем балле по итогам входного контроля на уровне 3,5 балла и менее	25			
1.2. Качество знаний по итогам независимого контроля, %			УМУ	Стимулирование вводится по мере отработки системы независимого контроля
1.3. Отзывы обучающихся о прочитанной дисциплине, средний балл	3	За каждые 0,1 балла оценки сверх минимального (порогового) значения. Значение оценки округляется до десятых по правилам математического округления. За первый триместр оценка проводится по состоянию на 15 апреля, за второй триместр – на 15 июля, за третий триместр – на 15 декабря	УЦИ	

1.4. Руководство НИР обучающихся, ставших победителями (1-3 места) научных конкурсов, олимпиад, выставок всероссийского и международного уровней, чел.	10	За каждого обучающегося и/или коллективную НИРС сверх минимального (порогового) значения. Подтверждение – наличие диплома победителя (лауреата), аффилиация участия с ПГНИУ. При совместном руководстве баллы делятся на всех соруководителей (работников ПГНИУ) поровну. В случае коллективной НИР баллы начисляются как за одного обучающегося	НИЧ	
1.5. Руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел.	120	Наличие приказа о закреплении преподавателя в качестве научного руководителя аспиранта/соискателя. Указание в автореферате диссертации ПГНИУ в качестве организации, в которой выполнена диссертация. Копия документа, подтверждающего присвоение аспиранту/соискателю ученой степени	УМУ	
1.6. Публикация учебника (учебно-методического пособия)		За каждое издание сверх минимального (порогового) значения. Учитываются издания объемом не менее 5 п.л. При публикации учебника (учебно-методического пособия) в соавторстве баллы делятся на соавторов в соответствии с соглашением о распределении долей творческого участия, при его отсутствии – поровну на всех соавторов (работников ПГНИУ). Вклад соавторов-обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, при расчете баллов соавторов, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, не учитывается	НИЧ	
публикация учебника	30			
публикация учебно-методического пособия	20			

<b>2. Научно-исследовательская деятельность</b>				
2.1. Публикация в издании, индексируемом в БД SCOPUS или Web of Science		За каждую публикацию сверх минимального (порогового) значения. Аффiliation публикации с ПГНИУ. Публикации, дублирующиеся в различных БД, учитываются один раз. При публикации материалов в соавторстве баллы делятся на соавторов в соответствии с соглашением о распределении долей творческого участия, при его отсутствии – поровну на всех соавторов (работников ПГНИУ). Вклад соавторов-обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, при расчете баллов соавторов, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, не учитывается	НИЧ	
в издании, входящем в четвертую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области или не имеющем рейтинга	100			
в издании, входящем в третью четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	110			
в издании, входящем во вторую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	120			
в издании, входящем в первую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	150			
2.2. Публикация статьи в издании, индексируемом РИНЦ, или в издании, входящем в международные системы цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)		За каждую статью сверх минимального (порогового) значения. Аффiliation статьи с ПГНИУ. Статьи, дублирующиеся в различных БД, учитываются один раз. При публикации статьи в соавторстве баллы делятся на соавторов в соответствии с соглашением о распределении долей творческого участия, при его отсутствии – поровну на всех соавторов (работников ПГНИУ). Вклад соавторов-обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, при расчете баллов соавторов, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, не учитывается	НИЧ	
в издании, входящем в 7-10 дециль рейтинга в соответствующей предметной области или не имеющем рейтинга	10			
в издании, входящем в 5-6 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	30			
в издании, входящем 3-4 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	45			
в издании, входящем в 1-2 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	60			
2.3. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования SCOPUS или Web of Science	5	За каждые 1,0 значения показателя сверх минимального (порогового) значения, но не более 30 баллов. Самоцитирование не учитывается	НИЧ	Количество баллов указано в расчете на ставку. Вводится по мере разработки системы учета

2.4. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)	3	За каждые 1,0 значения показателя сверх минимального (порогового) значения, но не более 30 баллов. Самоцитирование не учитывается	НИЧ	Количество баллов указано в расчете на ставку. Вводится по мере разработки системы учета
2.5. Руководство НИОКР с объемом финансирования в год, млн руб.		Учитывается сумма всех НИОКР, выполненных под руководством НПР. Учет денежных средств осуществляется по дате их зачисления на расчетный счет ПГНИУ	НИЧ	
Сумма НИОКР до 0,7 млн руб.	50			
Сумма НИОКР от 0,7 до 1,5 млн руб.	75			
Сумма НИОКР от 1,5 до 3,0 млн руб.	100			
Сумма НИОКР свыше 3 млн руб.	150			
2.6. Участие в выполнении НИОКР с объемом финансирования на каждого исполнителя в год, млн руб.		Учитывается сумма всех НИОКР, выполненных с участием НПР. Включение в состав участников НИОКР в соответствии с распоряжением проректора по научной работе и инновациям и/или в соответствии с поддержанной конкурсной заявкой на проведение НИОКР. Учет денежных средств осуществляется по дате их зачисления на расчетный счет ПГНИУ	НИЧ	
Сумма НИОКР до 0,7 млн руб.	15			
Сумма НИОКР от 0,7 до 1,5 млн руб.	25			
Сумма НИОКР от 1,5 до 3,0 млн руб.	35			
Сумма НИОКР свыше 3 млн руб.	50			
2.7. Публикация монографии	30	За каждое издание сверх минимального (порогового) значения. Учитываются издания объемом не менее 7 п.л. При публикации монографии в соавторстве баллы делятся на соавторов в соответствии с соглашением о распределении долей творческого участия, при его отсутствии – поровну на всех соавторов (работников ПГНИУ). Вклад соавторов-обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, при расчете баллов соавторов, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, не учитывается	НИЧ	
2.8. Заключение договора на передачу/отчуждение права на результаты интеллектуальной деятельности		Наличие в течение отчетного периода заключенных возмездных договоров на служебные объекты интеллектуальной собственности (передача права использования, отчуждение права). Учитывается сумма всех договоров на объекты, созданные с участием НПР. Учет денежных средств осуществляется по дате их зачисления на расчетный счет ПГНИУ	УИД	
При сумме договора до 30 тыс. руб.	10			
При сумме договора от 30 до 50 тыс. руб.	15			
При сумме договора от 50 до 100 тыс. руб.	20			
При сумме договора свыше 100 тыс. руб.	25			
2.9. Получение охранных документов на результаты интеллектуальной деятельности	10	За каждый охранный документ сверх минимального (порогового) значения	УИД	

<b>3. Общественная и экспертная деятельность</b>				
3.1. Участие в редакционном совете научного журнала		Аффилиация члена редакционного совета с ПГНИУ. Копия страниц одного из номеров журнала за отчетный период, позволяющих идентифицировать членов редакционной коллегии	НИЧ	
журналы, индексируемые БД РИНЦ или международными системами цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)	15			
журналы, индексируемые в БД SCOPUS/Web of Science	50			
3.2. Участие в работе диссертационных советов, экспертном совете ВАК	30	Наличие приказа о включении в состав диссертационного совета, экспертного совета ВАК	НИЧ	
3.3. Участие в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций	20	При наличии индивидуального акта, подтверждающего членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах	УСР	
3.4. Участие в разработке законопроектов, экспертных заключений и иных нормативных и стратегических документов, ед.	20	При наличии официального запроса на участие в разработке документов	УСР	
<b>4. Повышение квалификации</b>				
4.1. Наличие документа о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в течение последних 3 лет	10	Предоставление документа, подтверждающего получение дополнительного профессионального образования, с подтверждением его соответствия профилю педагогической деятельности непосредственным руководителем работника	АУ	
4.2. Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук/PhD		Копия документа, подтверждающего присвоение ученой степени	НИЧ	
Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук/PhD	100			
Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук	200			

<b>5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина</b>				
5.1. Общее качество исполнения должностных обязанностей				
"Хорошо"	10	Оценка выставляется при условии, что работа выполняется в полном объеме, своевременно, без существенных ошибок		Количество баллов указано в расчете на ставку. Вводится по мере разработки системы учета
"Удовлетворительно"	5	Оценка выставляется при условии, что работа выполняется качественно, но встречаются ошибки, требуется периодический контроль		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка выставляется при условии, что в работе часто встречаются ошибки, часть работы может быть не выполнена в установленные сроки, требуется постоянный контроль		
5.2. Выполнение приказов, распоряжений, своевременность предоставления документов, отчетных и пр. материалов				
"Хорошо"	10	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что работа выполняется в полном соответствии с установленными правилами и стандартами; нарушения редки и незначительны; документы, отчетные и пр. материалы предоставляются в установленные сроки или с опережением		Количество баллов указано в расчете на ставку. Вводится по мере разработки системы учета
"Удовлетворительно"	5	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что в работе встречаются периодические, несущественные нарушения правил и стандартов; имеются незначительные нарушения сроков предоставления документов, отчетных и пр. материалов		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что в работе часто встречаются существенные нарушения правил и стандартов; имеются неоднократные случаи существенных нарушений сроков предоставления документов, отчетных и пр. материалов, требуются неоднократные напоминания		
5.3. Качество выполнения отдельных поручений непосредственного руководителя				
"Хорошо"	10	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что поручения выполняются в полном объеме, своевременно, без существенных ошибок		Количество баллов указано в расчете на ставку. Вводится по мере разработки системы учета
"Удовлетворительно"	5	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что поручения выполняются качественно, но встречаются ошибки, требуется периодический контроль		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка непосредственного руководителя выставляется при условии, что при выполнении поручений часто встречаются ошибки, часть поручений может быть не выполнена в установленные сроки, требуется постоянный контроль		

Бланк формализованного опроса по исследованию отношения обучающихся к качеству преподаваемых дисциплин

### Уважаемый студент!

В целях совершенствования учебного процесса просим Вас оценить работу преподавателя «\_\_\_\_\_» по дисциплине «\_\_\_\_\_». Участие в опросе является анонимным, результаты будут использоваться в обобщенном виде.

Для заполнения анкеты внимательно прочитайте каждое суждение и выразите степень своего согласия с этим суждением по 5-балльной шкале:

- 5 – полностью согласен
- 4 – скорее согласен
- 3 – отчасти согласен, отчасти нет
- 2 – скорее не согласен
- 1 – полностью не согласен
- 0 – трудно сказать

1. Преподаватель своевременно комментировал выполненные мною контрольные, лабораторные и самостоятельные работы.
2. Комментарии преподавателя по поводу выполненных мною работ помогли мне лучше разобраться в учебном материале.
3. У меня не возникало проблем в получении консультации у преподавателя.
4. Преподаватель справедливо оценивал мои знания.
5. Благодаря оценкам и комментариям преподавателя в ходе изучения дисциплины мне было понятно, насколько успешно я осваиваю учебный материал.
6. Преподаватель оказал мне помощь, когда возникли проблемы в освоении учебного материала.
7. Преподаватель вызывал у меня интерес к учебному материалу.
8. Преподаватель излагал учебный материал доступно для моего понимания.
9. В результате изучения дисциплины я стал лучше разбираться в содержании будущей профессиональной деятельности.
10. Этот предмет помог мне стать увереннее в своих профессиональных навыках.
11. В целом я удовлетворен качеством обучения по этому предмету.
12. Прослушав курс, я получил много полезных знаний и навыков.
13. Я бы рекомендовал другим студентам прослушать данный курс именно у этого преподавателя.

Благодарим Вас за участие в опросе!

Проректор по развитию персонала, социальной политике  
и внеучебной работе

И.А. Германов