

федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

**ПРИКАЗ**

17 мая 2017 г.

г. Пермь

№ 491

О переходе на трудовые  
договоры, конкретизирующие  
показатели и критерии  
оценки эффективности  
деятельности работников

В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Программы развития ПГНИУ «Рациональное природопользование: технологии прогнозирования и управления природными и социально-экономическими системами», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 13 июля 2009 года № 550, Стратегии развития Пермского государственного национального исследовательского университета на 2012-2016 годы и на период до 2020 года, принятой Ученым советом ПГНИУ 26 декабря 2012 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Временное положение о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Пермского государственного национального исследовательского университета» (Приложение № 1).

2. Утвердить «Показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава и их минимальные (пороговые) значения (Приложение № 2), «Обязательные показатели результативности деятельности по руководству кафедрой» (Приложение № 3), «Обязательные показатели результативности деятельности по руководству факультетом» (Приложение № 4), «Обязательные

показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава» (Приложение № 5), «Балльная оценка выполнения показателей результативности деятельности профессорско-преподавательского состава» (Приложение № 6).

3. Отделу кадров (ШИКАЛОВ А.Э.) обеспечить уведомление работников из числа профессорско-преподавательского состава о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ в срок не позднее 31 мая 2017 года.

4. Отделу баз данных (РЕШЕТНИКОВ Д.Г.) обеспечить возможность планирования и оформления индивидуальных планов профессорско-преподавательского состава ПГНИУ на 2017/18 учебный год средствами ЕТИС в срок не позднее 31 мая 2017 года.

5. Заведующим кафедрами при планировании деятельности преподавателей на 2017/18 учебный год руководствоваться тем, что количество показателей результативности (в том числе обязательных) и их плановые значения не могут быть ниже минимальных значений, установленных настоящим приказом для соответствующей должности работника.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

7. Начальнику общего отдела (БАЖИНА В.В.) довести настоящий приказ до сведения всех руководителей структурных подразделений и сотрудников ПГНИУ.

Основание: представление ректора.

Вр. и.о. ректора

Д.Г. Красильников

ЗАВИЗИРОВАЛИ:

Начальник ФЭУ – главный бухгалтер

Зам. начальника ФЭУ – зам. гл. бухгалтера по ПиФ

Юрист

ВВ

Приложение № 1 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. ректора ПГНИУ

\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 год

Временное положение о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности работников Пермского государственного  
национального исследовательского университета

### 1. Общие положения

1.1. Положение о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Пермского государственного национального исследовательского университета (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, процедуры и методы оценки результатов выполнения работником трудовой функции и обязательств, возлагаемых трудовым договором («эффективным контрактом»), а также методы расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных трудовым договором («эффективным контрактом»).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ПГНИУ, повышения 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 года № 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 г. №722-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г.
- Уставом ПГНИУ;
- Коллективным договором ПГНИУ.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников ПГНИУ из числа профессорско-преподавательского состава. Внедрение трудовых договоров, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников по другим категориям персонала производится поэтапно. Разработка и утверждение соответствующих разделов настоящего Положения в отношении осуществляется последовательно по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

1.5. 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 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** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки выполнения работником своих должностных обязанностей в рамках эффективного контракта.

2.3. **Минимальное (пороговое) значение показателя** – минимально допустимое значение показателя за установленный период, при котором показатель считается выполненным.

2.4. **Бальная оценка выполнения показателей результативности** – число баллов, назначаемое работнику за планируемое или фактическое достижение значений показателей результативности в соответствии с критериями оценки результативности.

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

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

3.1. Заключение «эффективного контракта» осуществляется со всеми работниками Университета из числа профессорско-преподавательского состава поэтапно в сроки, определяемые в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 года № 2190-р;

3.2. Заключение «эффективного контракта» осуществляется по соглашению между работником и ПГНИУ; при этом может быть заключен новый трудовой договор или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий действующего трудового договора.

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

3.4. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, может заключаться с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, 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 показателей результативности деятельности научно-педагогических работников и их минимальные (пороговые) значения (Приложение 1), перечни обязательных показателей результативности деятельности по руководству кафедрой (Приложение 2), по руководству факультетом (Приложение 3) устанавливается приказом ректора с учетом стратегических задач развития университета, планов учебной, научной и общественной публичной деятельности на основании решения Ученого Совета Университета, при этом может учитываться профиль деятельности факультета.

Указанные перечни показателей результативности деятельности устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. По мере достижения университетом целевых значений показателей, изменения приоритетов деятельности перечень показателей результативности деятельности работников может быть изменен. Изменения перечня показателей результативности деятельности может производиться не чаще одного раза в календарном году, при этом условия действующих на момент внесения изменений «эффективных контрактов» изменению не подлежат.

4.3. Работникам, трудоустроенным на неполную ставку количество показателей результативности деятельности уменьшается в зависимости от доли занимаемой ими ставки в соответствии с Приложением 4.

4.4. Для преподавателей, заключающих «эффективный контракт», на период его действия устанавливается конкретный набор показателей результативности деятельности, а также их плановые значения. Набор показателей результативности и их плановые значения устанавливаются непосредственным руководителем работника, по согласованию с руководителем центра финансовой ответственности (деканом, директором института и др.), с учетом мнения работника. Количество показателей результативности (в том числе обязательных) и их плановые значения не могут быть ниже минимальных значений, установленных приказом ректора для соответствующей должности работника.

4.5. Плановые значения показателей результативности деятельности устанавливаются на весь период действия «эффективного контракта» с разбивкой по учебным годам. Плановые значения показателей результативности деятельности устанавливаются с учетом Норм времени для расчета объема работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом. При этом суммарный объем рабочего времени, необходимого для достижения плановых значений показателей не должен превышать пределов, установленных нормативными правовыми актами и Коллективным договором.

4.6. В случае изменения содержания трудового правоотношения, в период действия эффективного контракта (уменьшение или увеличение доли ставки, длительная командировка или болезнь) набор показателей результативности, а также их плановые значения могут пересматриваться с учетом фактически отработанного времени по заявлению работника или представлению заведующего кафедрой.

4.7. Сроки достижения плановых значений показателей результативности вносятся в индивидуальный план работы преподавателя.

## 5. Реализация эффективного контракта

Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором («эффективным контрактом»);
- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором («эффективным контрактом») в соответствии с Приложением к настоящему Положению;
- оценку эффективности исполнения работником его должностных обязанностей;
- расчет размера и назначение премиальной выплаты 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. Трудовые обязанности работников, занимающих должности из числа ППС, включают деятельность по следующим направлениям: учебная, методическая, научно-исследовательская, воспитательная, общественная-экспертная, организационная. Своевременное и в полном объеме достижение работниками плановых значений показателей результативности по указанным направлениям деятельности является свидетельством исполнения ими условий «эффективного контракта».

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

5.1.3. В случае, когда количество установленных для работников показателей результативности деятельности или плановые значения показателей результативности превышают минимальные (пороговые) значения для соответствующей должности работнику устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка на период действия «эффективного контракта». Размер стимулирующей надбавки рассчитывается в соответствии с настоящим Положением.

При нарушении работниками сроков достижения плановых значений показателей результативности, зафиксированных в индивидуальном плане работы преподавателя, выплата стимулирующей надбавки, установленная в соответствии с п. 5.1.3. приказом ректора может быть приостановлена или отменена.

- 5.1.4. В случае, когда фактическое количество показателей результативности деятельности и/или достигнутые значения показателей превышают плановые значения, работнику назначается единовременная премиальная выплата, размер которой рассчитывается в соответствии с настоящим Положением. Сроки выплаты единовременной премиальной выплаты устанавливаются приказом ректора.
- 5.1.5. В случае недостижения работником, без уважительной причины, плановых значений показателей результативности деятельности он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом работник может быть лишен права на получение стимулирующих выплат в соответствии с п. 5.1.3.
- 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 и учет работы преподавателя, 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 сроки, установленные приказом ректора Университета. Контроль достоверности информации, предоставленной работниками осуществляется их непосредственным руководителем, а также структурными подразделениями по направлениям деятельности.
- 5.2.3. Сбор информации о планируемом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом», а также подготовка представлений о назначении стимулирующей выплаты в соответствии с п. 5.1.3. настоящего Положения осуществляется специалистами деканатов факультетов ежегодно не позднее 25 августа.  
В случае заключения «эффективного контракта» с работником позднее указанного срока сбор информации и подготовка представления осуществляется непосредственным руководителем работника.
- 5.2.4. Сбор информации о фактическом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом», а также соблюдении сроков достижения плановых значений показателей результативности, осуществляется непосредственным руководителем работника ежегодно не позднее 20 июня и 1 декабря. В случае невыполнения работником должностных обязанностей, возложенных на него «эффективным контрактом» или нарушением сроков их выполнения, непосредственным руководителем готовится представление на имя ректора о принятии соответствующих мер согласно п.5.1.5 настоящего Положения.
- 5.3. Оценка результативности выполнения работниками его трудовых обязанностей.
- 5.3.1. Оценка результативности исполнения работниками трудовых обязанностей (условий «эффективного контракта») осуществляется на основании отчета о выполнении индивидуального плана работы преподавателя, в соответствии с п. 5.2. настоящего Положения в сроки, установленные приказом ректора.
- 5.3.2. Оценка результативности исполнения работниками трудовых обязанностей включает: сравнение фактических достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей по каждому работнику с их минимальными (пороговыми) значениями, установленными для соответствующей категории работников, а также с их плановыми значениями, установленными на период действия «эффективного контракта»; балльную оценку выполнения показателей, подсчет баллов с целью расчета и установления премиальных выплат или других форм стимулирования.
- 5.3.3. Сравнение фактических достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей с их минимальными (пороговыми) значениями, а также с их плановыми значениями осуществляется непосредственными руководителями работников.

- 5.3.4. Балльная оценка выполнения показателей, подсчет баллов с целью расчета и установления работнику премиальных выплат осуществляется специалистами отдела по управлению персоналом.
- 5.3.5. Балльная оценка выполнения показателей производится с соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.
- 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 рассчитывается на этапе заключения «эффективного контракта» с целью материального поощрения работников, у которых количество установленных показателей результативности деятельности и/или их плановые значения превышают минимальные (пороговые) значения. При этом используется показатель разности между суммой баллов за плановые и минимальные (пороговые) значения показателей результативности деятельности. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение цены балла на сумму баллов набранных работниками сверх минимальных (пороговых) значений.
- 5.4.3. Размер премиальной выплаты рассчитывается на этапе оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей по окончании отчетного периода в сроки, установленные приказом ректора. Премиальные выплаты устанавливаются с целью материального поощрения работников, у которых фактическое количество показателей результативности деятельности и/или достигнутые значения показателей превышают плановые значения. При этом используется показатель разности между суммой баллов за фактически достигнутые и плановые значения показателей результативности деятельности. Размер премиальной выплаты определяется как произведение цены балла на сумму баллов набранных работниками сверх плановых значений.
- 5.4.4. Цена балла при расчете стимулирующей и премиальной выплаты определяется как отношение фонда оплаты труда, выделенного на соответствующие цели к общему количеству баллов, запланированных или фактически набранных работниками подлежащих стимулированию.
- 5.4.5. Расчет цены балла и размера стимулирующей и премиальной выплаты осуществляется финансово-экономическим управлением в сроки, установленные приказом ректора.
- 5.4.6. Подготовленный расчет стимулирующих и премиальных выплат по работникам передается на утверждение ректору университета, а после утверждения – в общий отдел для подготовки приказа о назначении стимулирующих и премиальных выплат работникам.
- 5.4.7. Иные условия оплаты труда, в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, регулируются 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 № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2017 г.

Проректор по развитию персонала,  
социальной политике и внеучебной работе

И.А.Германов

Приложение № 2 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. ректора ПГНИУ

\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 год

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. <sup>3</sup>	Не применяется		1		1		1		1		Не применяется		
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)	0,3		0,3		0,5		1		1		0,5		Пороговые значения указаны в расчете на ставку без учета 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:  $P_{sp} = \frac{n_{sp}}{n - n_p - n_{n_0}}$ , для обучающихся по программам подготовки бакалавров, специалистов, магистров 1-го курса расчет показателя производится по формуле:

$P_{sp} = \frac{n_{sp}}{n - n_p}$ , где  $P_{sp}$  – успеваемость обучающихся,  $n_{sp}$  – численность обучающихся, имеющих положительные оценки,  $n_p$  – численность обучающихся, имеющих пропуски

более 20% аудиторных занятий,  $n_{n_0}$  – численность обучающихся, которые по результатам входного контроля имеют количество баллов, ниже порогового значения.

<sup>3</sup> Мероприятия, организованные ПГНИУ, не учитываются.

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



2. Научно-исследовательская деятельность													
2.1. Публикация статьи в журнале, 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	Пороговые значения указаны в расчете на ставку без учета соавторов.
2.2. Публикация статьи в журнале, индексируемом РИНЦ, или в журнале, 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 информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или SCOPUS.	Не применяется				0,3	0,2	0,5	0,3	0,4	0,25	0,3	0,2	
2.4. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)	0,5		0,7		1,5		2,0		1,8		1,5		
2.5. Руководство НИОКР с объемом финансирования, млн. руб. в год	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	Пороговые значения указаны в расчете на ставку. Учитывается сумма всех НИОКР, выполненных под руководством / с участием ППС
2.6. Участие в выполнении НИОКР с объемом финансирования на каждого исполнителя, млн. руб. в год	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	0,3		0,3		0,5		1		1		0,5		Пороговые значения указаны в расчете на ставку без учета соавторов
2.8. Заключение договора на передачу/отчуждение права на результаты интеллектуальной деятельности	1		1		1		1		1		1		Пороговые значения указаны в расчете на ставку без учета соавторов

<b>3. Общественная и экспертная деятельность</b>							
3.1. Членство в редакционных коллегиях научных журналов	Не применяется		1	1	1	1	
3.2. Членство в диссертационных советах, экспертном совете ВАК	Не применяется		1	1	1	1	
3.3. Членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций	1	1	1	1	1	1	Применяется при наличии нормативного 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	Применяется при наличии официального запроса на проведение экспертизы
<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							
<b>5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина</b>							
5.1. Общее качество исполнения должностных обязанностей	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно	
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	

Приложение № 3 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. ректора ПГНИУ

\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 год

**Обязательные показатели результативности деятельности по руководству кафедрой**

1. Успеваемость обучающихся по дисциплинам, закрепленным за кафедрой, %
2. Отзывы студентов о прочитанной дисциплине преподавателями кафедры, средний балл
3. Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников по специальности/направлению профессиональной подготовки, закрепленной за кафедрой, %
4. Количество статей, подготовленных сотрудниками кафедры в научных журналах, индексируемых ИАС Web of Science на ставку ППС
5. Количество статей, подготовленных сотрудниками кафедры в научных журналах, индексируемых ИАС Scopus на ставку ППС
6. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками кафедры, в изданиях, индексируемых ИАС РИНЦ на ставку ППС
7. Объем НИОКР, млн. руб. в расчете на ставку ППС
8. Количество цитирований публикаций, изданных преподавателями кафедры за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ), ИАС Web of Science и SCOPUS (исключая дублирование)
9. Своевременность планирования и предоставления отчетов о деятельности кафедры
10. Количество обоснованных, поданных в установленном порядке, претензий к преподавателям кафедры по выполнению ими должностных обязанностей в части учебной работы
11. Удельный вес численности занятых ставок ППС, имеющих ученую степень (ученое звание), %
12. Удельный вес численности занятых ставок ППС в возрасте до 40 лет, имеющих ученую степень (ученое звание), %
13. Эффективность использования оборудования, закрепленного за кафедрой\*<sup>5</sup>
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).

\* Вводится по мере разработки технологии учета

Проректор по развитию персонала,  
социальной политике и внеучебной работе

И.А.Германов

Приложение № 4 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. ректора ПГНИУ

\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 год

**Обязательные показатели результативности деятельности по руководству факультетом**

1. Общая численность обучающихся на факультете
2. Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета
3. Средний балл ЕГЭ студентов университета, 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 студентов, 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 статей, подготовленных сотрудниками факультета, в научных журналах, индексируемых ИАС Scopus в расчете на 100 НПП
12. Количество статей, подготовленных сотрудниками факультета, в научных журналах, индексируемых ИАС Web of Science в расчете на 100 НПП
13. Количество публикаций, подготовленных сотрудниками факультета, в изданиях индексируемых ИАС 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 профессорско-преподавательского состава факультета к средней заработной плате в регионе, %
19. Численность зарубежных преподавателей и исследователей, чел.\*<sup>6</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

\* Вводится по мере разработки технологии учета

Проректор по развитию персонала,  
социальной политике и внеучебной работе

И.А.Германов

Приложение № 5 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Вр.и.о. ректора ПГНИУ

\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 год

**Обязательные показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава**

	Наименование должности ППС	Обязательные показатели результативности деятельности профессорско-преподавательского состава					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 должностным обязанностям, исполнительская дисциплина	
Преподаватели, занятые на 0,5 ставки и менее	Ассистент/Преподаватель	1.1., 1.2., 1.3.			4.1.	5.1., 5.2., 5.3.	7
	Ст. преподаватель	1.1., 1.2., 1.3.			4.1.	5.1., 5.2., 5.3.	7
	Доцент	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.		4.1.	5.1., 5.2., 5.3.	8
	Профессор	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.		4.1.	5.1., 5.2., 5.3.	8
	Заведующий кафедрой	1.1., 1.2., 1.3.					
Преподаватели, занятые более чем на 0,5 ставки	Ассистент/Преподаватель	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.		4.1	5.1., 5.2., 5.3.	8
	Ст. преподаватель	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.		4.1	5.1., 5.2., 5.3.	9
	Доцент	1.1., 1.2., 1.3.	2.1., 2.2., 2.4.		4.1	5.1., 5.2., 5.3.	11
	Профессор	1.1., 1.2., 1.3.	2.1., 2.2., 2.4.		4.1	5.1., 5.2., 5.3.	13
	Заведующий кафедрой	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.			5.1., 5.2., 5.3	21 <sup>7</sup>
	Декан	1.1., 1.2., 1.3.	2.2.			5.1., 5.2., 5.3	31 <sup>8</sup>

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов

Приложение № 6 к приказу № 491  
от 17 мая 2017 года

УТВЕРЖДАЮ  
Вр.и.о. ректора ПГНИУ  
\_\_\_\_\_ Д.Г. Красильников  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 год

**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	Сроки и условия введения стимулирования
<b>1. Учебная и учебно-методическая работа</b>				
<b>1.1. Успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, %</b>		При соответствии минимальному (пороговому) значению в каждой из академических групп, закрепленных за преподавателем в учебном году. При соответствии минимальному (пороговому) значению успеваемости для студентов, прослушавших дисциплины, закрепленные за преподавателем в течение учебного периода. При вычислении показателя исключаются студенты, 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. В учебных группах при среднем балле входного контроля ниже 3,0 балла оценка успеваемости не проводится. 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 3,0-3,5 балла включительно	25			
<b>1.2. Качество знаний по итогам независимого контроля, %</b>			УМУ	Стимулирование вводится по мере отработки системы независимого контроля

1.3. Отзывы студентов о прочитанной дисциплине, средний балл	3	За каждые 0,1 балла оценки сверх минимального (порогового) значения	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 со-руководителей (работников ПГНИУ) поровну. В случае коллективной НИР баллы начисляются как за одного обучающегося. Мероприятия, организованные ПГНИУ, не учитываются.	НИЧ	
1.5. Руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел.	30	Наличие приказа о закреплении преподавателя в качестве научного руководителя аспиранта/соискателя	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			

2. Научно-исследовательская деятельность				
2.1. Публикация статьи в журнале, индексируемом в БД SCOPUS или Web of Science				
в журнале, входящим в четвертую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	50			
в журнале, входящим во вторую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	60			
в журнале, входящим в третью четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	55			
в журнале, входящим в первую четверть рейтинга цитируемости в соответствующей предметной области	75			
2.2. Публикация статьи в журнале, индексируемом РИНЦ или в журнале, входящем в международные системы цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)			НИЧ	
в журнале, входящим в 7-10 дециль рейтинга в соответствующей предметной области или не имеющем рейтинга	10			
в журнале, входящим в 5-6 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	15			
то же в журнале, входящим 3-4 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	20			
то же в журнале, входящим в 1-2 дециль рейтинга в соответствующей предметной области	25			
2.3. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или SCOPUS	5	За каждые 0,1 значения показателя сверх минимального (порогового) значения. Самоцитирование не учитывается.	НИЧ	



2.4. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)	3	За каждые 0,1 значения показателя сверх минимального (порогового) значения. Самоцитирование не учитывается.	НИЧ	
2.5. Руководство НИР с объемом финансирования, млн. руб. в год	1	За каждые 100 тыс. руб. суммы НИР сверх минимального (порогового) значения.	НИЧ	
2.6. Участие в выполнении НИР с объемом финансирования на каждого исполнителя, млн. руб. в год	0,5	За каждые 100 тыс. руб. суммы НИР сверх минимального (порогового) значения. Включение в состав руководителей НИР в соответствии с распоряжением проректора по научной и инновационной деятельности. Вклад участников НИР - обучающихся, а также НПР, занимающих должности ассистента и преподавателя, при расчете баллов участников, занимающих должности декана, зав.кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя не учитывается.	НИЧ	
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	10	За 1 млн. руб. суммы договора сверх минимального (порогового) значения. Подтверждение - наличие в течение года заключенных возмездных договоров на служебные объекты интеллектуальной собственности (передача права использования, отчуждение права).	НИЧ	

<b>3. Общественная и экспертная деятельность</b>				
3.1. Участие в редакционном совете научного журнала			НИЧ	
журналы, индексируемые БД РИНЦ или международными системами цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)	15	Аффилиация члена редакционного совета с ПГНИУ. Копия страниц одного из номеров журнала за отчетный период, позволяющих идентифицировать членов редакционной коллегии		
журналы, индексируемые в БД SCOPUS/Web of Science	50			
3.2. Участие в работе диссертационных советов, экспертном совете ВАК	30		НИЧ	
3.3. Членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций	20	При наличии нормативного 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 проведение экспертизы	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			НИЧ	
Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук / PhD	50	Копия документа, подтверждающего присвоение ученой степени		
Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук	100			

<b>5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина</b>				
5.1. Общее качество исполнения должностных обязанностей				
"Хорошо"	10	Оценка по результатам отчета на кафедре: Работа выполняется в полном объеме, своевременно, без существенных ошибок.	Деканат	Количество баллов указано в расчете на ставку
"Удовлетворительно"	5	Оценка по результатам отчета на кафедре: Работа выполняется качественно, но встречаются ошибки, требуется периодический контроль.		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка по результатам отчета на кафедре: 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: Работа выполняется в полном соответствии с установленными правилами и стандартами. Нарушения редки и незначительны. Документы, отчетные и пр. материалы предоставляются в установленное время или с опережением сроков.	Деканат	Количество баллов указано в расчете на ставку
"Удовлетворительно"	5	Оценка непосредственного руководителя: В работе встречаются периодические, несущественные нарушения правил и стандартов. Встречаются незначительные нарушения сроков предоставления документов, отчетных и пр. материалов		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка непосредственного руководителя: 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: Поручения выполняются в полном объеме, своевременно, без существенных ошибок.	Деканат	Количество баллов указано в расчете на ставку
"Удовлетворительно"	5	Оценка непосредственного руководителя: Поручения выполняются качественно, но встречаются ошибки, требуется периодический контроль.		
"Неудовлетворительно"	0	Оценка непосредственного руководителя: При выполнении поручений часто встречаются ошибки, часть поручений может быть не выполнена в установленные сроки. Требуется постоянный контроль.		

Проректор по развитию персонала, социальной политике и внеучебной работе

И.А. Германов