



УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом НИУ МГСУ

Протокол № 8

от «28» 03 2023 г.

Председатель Ученого совета,
ректор НИУ МГСУ



П.А. Акимов

от «03» 04 2023 г.

Ввести в действие

с «01» 09 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с педагогическими работниками

– профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет»

Выпуск 7

СОГЛАСОВАНО

Председатель объединенной
ППО МГСУ МГО Общероссийского
Профсоюза образования




Б.А. Кайтуков

Мнение № 51

от «22» марта 2023 г.

Москва, 2023

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 2 Всего листов 52 |

1. Назначение и область применения

1.1. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет» (далее – Университет, НИУ МГСУ) (далее – Положение) определяет порядок заключения и исполнения трудового договора с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом (далее – ППС, работник) Университета, в котором конкретизированы их обязательства по выполнению работы, условия оплаты труда, показатели количества и качества выполняемых работ (далее – показатели эффективности), критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда (далее – эффективный контракт).

1.2. Положение действует в отношении всех педагогических работников – профессорско-преподавательского состава Университета, директора филиала НИУ МГСУ в г. Мытищи (в части возможности установления показателей эффективности деятельности согласно пунктам 5.3 и 6.17.4 Положения).

1.3. Внесение изменений в Положение, обусловленных совершенствованием (оптимизацией) структуры управления НИУ МГСУ или изменением законодательства в сфере образования в части обязательных (императивных) норм, может быть осуществлено на основании решения ректора Университета.

1.4. Положение вводится взамен Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (СК А ПВД 20-121-2021 выпуск 6), утвержденного и введенного в действие с 24 июня 2021 г.

2. Нормативные ссылки

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами (в актуальной редакции):

2.1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;


2.2. Гражданский кодекс Российской Федерации;

2.3. Трудовой кодекс Российской Федерации;

2.4. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. N 642;

2.5. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

2.6. Постановление Правительства Российской Федерации от 13 мая 2021 г. № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 3 Всего листов 52 |

2.7. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 432 «Об утверждении перечня целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, которым предоставляется поддержка в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», и методик их расчета»;

2.8. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 ноября 2021 г. № 996 «Об утверждении Порядка проведения конкурса по распределению контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета»;


2.9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 марта 2014 г. № 162 «Об утверждении порядка предоставления научными организациями, выполняющими научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, сведений о результатах их деятельности и порядка подтверждения указанных сведений федеральными органами исполнительной власти в целях мониторинга, порядка предоставления научными организациями, выполняющими научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, сведений о результатах их деятельности в целях оценки, а также состава сведений о результатах деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, предоставляемых в целях мониторинга и оценки»;

2.10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;

2.11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

2.12. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 года № 71;

2.13. Иные нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, в том числе Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в которых осуществляется деятельность Университета, связанные с заключением и исполнением эффективного контракта с работником государственного учреждения;

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 4 Всего листов 52 |

2.14. Информационное письмо Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России от 6 декабря 2022 г. № 02-1198 «О категорировании Перечня рецензируемых научных изданий»;

2.15. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 г.;

2.16. Устав НИУ МГСУ;

2.17. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ) на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.;

2.18. Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ) на 2021-2030 гг. в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

2.19. Иные локальные нормативные правовые акты Университета, связанные с заключением и исполнением эффективного контракта с работником государственного учреждения.

3. Термины, определения, обозначения, сокращения


3.1. Термины, определения.

3.1.1. 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 и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.2. Дополнительное соглашение – дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизируются его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели, их плановые значения и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки на отчетный период.

3.1.3. Руководитель – руководитель структурного подразделения Университета, в котором работник осуществляет трудовую деятельность в соответствии с эффективным контрактом, и/или руководитель высшего по отношению к нему уровня при решении отдельных задач, установленных локальными нормативными актами Университета.

3.1.4. Отчётный период – период времени, указанный в эффективном контракте в рамках срока его действия, в течение которого работником должно быть лично

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 5 Всего листов 52 |

обеспечено выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных эффективным контрактом.

3.1.5. Учебно-методические документы – учебные, методические и иные необходимые документы – рабочие программы дисциплин, программы практик, программы государственной итоговой аттестации, программы научных исследований и научно-исследовательской деятельности, учебно-методические материалы, учебные издания, иное учебно-методическое обеспечение, включая документы в форме и для целей электронного (дистанционного) обучения (электронные образовательные и информационные ресурсы, онлайн-курсы), предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, локальными нормативными и иными актами Университета для выполнения работником учебной работы в соответствии с эффективным контрактом.


3.1.6. Аффiliation – принадлежность автора публикации к организации.

3.1.7. Квартильность – это категория научных журналов, которую определяют библиографические показатели, отражающие уровень цитируемости, то есть востребованности журнала научным сообществом (журналы ранжируются по показателю импакт-фактору (цитируемость журнала) по убыванию, полученный список делится на четыре равные части; в результате ранжирования каждый журнал попадает в один из четырех квартилей – от первого (самый высокий, к которому принадлежат наиболее авторитетные журналы) до четвертого (самый низкий); система квартилей позволяет оценить качество журнала вне зависимости от предметной области).

3.1.8. Фракционный (дробный) счет – метод, который разделяет вклад авторов и организаций в научный результат в случае, если статья написана несколькими авторами, в том числе из разных организаций.

3.1.9. Перечень ведущих российских рецензируемых научных изданий, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования – перечень изданий, представленных в Справочной информации об отечественных изданиях, которые входят в международные реферативные базы данных и системы цитирования и в соответствии с пунктом 5 правил формирования перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (в актуальной редакции).

3.1.10. Перечень ведущих российских рецензируемых научных изданий – утверждаемый приказом ректора Университета по представлению проректора, курирующего научную деятельность перечень российских рецензируемых научных изданий, формируемый с учетом Перечня Высшей аттестационной комиссии (ВАК) при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, перечня ведущих российских рецензируемых научных изданий, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования, перечня научных изданий, индексируемых в базе данных Russian Science Citation Index (RSCI), а также перечня научных изданий, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 6 Всего листов 52 |

3.1.11. «Цифровая кафедра» – процесс получения дополнительного профессионального образования параллельно с освоением основных профессиональных образовательных программ, обеспечивающий формирование цифровых компетенций в области создания алгоритмов и программ, пригодных для практического применения, или навыков использования и освоения цифровых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в рамках федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

3.2. Обозначения, сокращения:

ВАК – Высшая аттестационная комиссия при Минобрнауки России;

ВО – высшее образование;

ДПО – дополнительное профессиональное образование;

ДПП – дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки);

ЗТ – Заслуженный тренер;

Коллективный договор – Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ) на период с «28» марта 2022 г. по «27» марта 2025 г.;

Комиссия – Комиссия по разрешению спорных ситуаций, возникающих в процессе применения системы эффективного контракта;

ЛКП – личный кабинет преподавателя;

Минобрнауки России, учредитель – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;


НИР – научно-исследовательские работы;

НИУ МГСУ, Университет – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет»;

НПР – научно-педагогические работники;

Перечень ВАК при Минобрнауки России – Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук;

Положение – Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет»;

| | | | |
|--|--|---------------------------|----------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |
| | | Лист 7 Всего листов 52 | |

Работник / работник ППС / ППС – педагогический работник из числа профессорско-преподавательского состава, директор филиала (в части возможности установления показателей эффективности согласно пунктам 5.3, 6.17.4 Положения);

Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2021 г. № 432 – приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 432 «Об утверждении перечня целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, которым предоставляется поддержка в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», и методик их расчета» (в актуальной редакции).

Программа развития Университета – программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ) на 2021-2030 гг. в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

ПФУ – Планово-финансовое управление;

РИНЦ – Российский индекс научного цитирования;

с.н.с. – старший научный сотрудник;

УНП – Управление научной политики;

УРП – Управление по работе с персоналом;

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт;

ЦДПО – Центр дополнительного профессионального образования;

ЦИТ – Центр информационных технологий;

ЦККОП – Центр координации и контроля образовательного процесса;

ЦРОП – Центр развития образовательных программ;

филиал – филиал НИУ МГСУ в г. Мытищи;

A&HCI – Arts and Humanities Citation Index;

BKCI-SSH – Book Citation Index – Social Sciences & Humanities;

CPCI-S – Conference Citation Index – Science;

RSCI – Russian Science Citation Index;

SCI-EXPANDED – Science Citation Index Expanded;


SSCI – Social Sciences Citation Index;

WoS – Web of Science.

4. Общие положения

4.1. Целью внедрения и совершенствования эффективного контракта является обеспечение стратегического развития Университета, в том числе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», целями и задачами национальных проектов на основе:

4.1.1. организации системы оплаты труда ППС Университета, ориентированной на достижение устанавливаемых показателей эффективности, коллективных результатов труда, повышение эффективности деятельности Университета, в том числе в

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 8 Всего листов 52 |

соответствии с процедурами (методиками) оценки эффективности деятельности Университета со стороны Минобрнауки России и внешних организаций;

4.1.2. совершенствования системы планирования деятельности работников Университета, контроля и анализа ее результатов, обеспечения рациональной штатной расстановки работников по должностям ППС;

4.1.3. формирования и оценки вклада работников Университета в реализацию Программы развития Университета, в том числе предусмотренных в ней политик и проектов (стратегических проектов).

4.2. Положением в части ППС устанавливаются: показатели эффективности, правила их контроля и оценки; минимальные требования к результативности деятельности ППС по выделяемым тарифным разрядам; порядок установления значений и планирования показателей эффективности; порядок определения уровня эффективности деятельности ППС в отчетном периоде (оценка эффективности деятельности работников); порядок определения продолжительности эффективного контракта при замещении должности ППС.

4.3. Оценка эффективности деятельности работников производится на основе подтверждения факта и качества выполнения работы по показателям эффективности и их плановым значениям за отчетный период, определенным в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении.

4.4. Отдельные условия эффективного контракта могут быть дополнительно регламентированы отдельными локальными нормативными актами Университета в установленном порядке в части, касающейся:

4.4.1. работников, замещающих должности заведующего кафедрой и директора института (филиала);

4.4.2. работников, являющихся руководителями и(или) работниками иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники Университета и имеющих стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 (трех) лет;

4.4.3. работников, замещающих должности педагогических работников, на кафедрах, образовательная деятельность которых направлена на освоение обучающимися дисциплин (курсов, модулей), ориентированных на:


4.4.3.1. осуществление деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке;

4.4.3.2. осуществление историко-философской подготовки, способствующей развитию национального самосознания и соответствующих компетенций, умений и навыков;

4.4.3.3. поддержку на должном уровне физической подготовленности обучающихся для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

4.4.4. подготовки обучающихся к осуществлению деятельности по военно-учетной специальности или начальной военной подготовке обучающихся.

4.5. Оцениваемая по показателям эффективности работа выполняется ППС в рамках годовой нормы рабочего времени, определяемой в соответствии

| | | | |
|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 9 Всего листов 52 |

с производственным календарем для пятидневной рабочей недели при 36 часовой рабочей неделе на одну ставку заработной платы с учетом сокращенного времени работы в предпраздничные дни и отпуска продолжительностью 56 календарных дней, а также в инициативном порядке по заключенным с Университетом дополнительным договорам (соглашениям), в том числе на внутреннее совместительство по должностям ППС.

4.6. Объем нормируемой (контактной) учебной работы устанавливается для каждой должности ППС (с учетом наличия или отсутствия ученой степени, наличия или отсутствия ученого звания) локальным нормативным актом Университета, но не более 900 часов в учебном году на одну ставку. Объем рабочего времени для выполнения работы, по которой осуществляется оценка эффективности, по прочим видам деятельности (научно-исследовательская, научно-техническая, творческая, методическая, подготовительная, организационная, экспертно-аналитическая и иная, в том числе связанная с повышением своего профессионального уровня) и работ по поручению руководителя устанавливается как разница между годовой нормой рабочего времени и объемом нормируемой (контактной) учебной работы.

4.7. Дополнительно оплачиваемая научно-исследовательская, научно-техническая, экспертно-аналитическая, профориентационная, образовательная деятельность (в том числе по реализации дополнительных профессиональных программ) не входит в объем годовой нормы рабочего времени, указанной в пункте 4.5 Положения.

4.8. Виды деятельности и функции работника устанавливаются его должностной инструкцией. Перечень показателей эффективности и их плановые значения на отчетный период определяются в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении. Конкретизированный перечень работ, их объем, количественный и качественный результат в отчетном периоде в части отдельных показателей подлежит фиксации в индивидуальном плане работы преподавателя.

4.9. Изменения в формы документов, установленные настоящим Положением, а также добавление иных форм, необходимых для обеспечения мероприятий, установленных настоящим Положением, в части не противоречащей содержанию Положения могут быть утверждены приказом ректора университета.

5. Показатели эффективности, порядок их установления, учета и контроля

5.1. Показателями эффективности являются:

5.1.1. показатель, определяющий факт, своевременность и качество успешного выполнения работником показателей индивидуального плана работы преподавателя, разработки и актуализации учебно-методических материалов, выполнения поручений заведующего кафедрой – П1.

5.1.2. показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, включенных в Перечень ведущих российских рецензируемых научных изданий (далее – публикации ВРРНИ) – П2;

5.1.3. показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus (далее – публикации Scopus) – П3;



5.1.4. показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science (далее – публикации WoS) – П4;

5.1.5. показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus, в части публикаций типов «Article» и «Review» в журналах /«Journal»/ (далее – публикации Scopus AR) – П5;

5.1.6. показатель публикационной активности, аффилированной с Университетом, в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection (далее – публикации WoS CC AR) – П6;

5.1.7. показатель результативности подготовки научно-педагогических кадров – П7;

5.1.8. показатель участия работника в развитии дополнительного профессионального образования – П8;

5.1.9. показатель, определяющий факт и качество выполнения работником обязанностей, возложенных трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдения установленных норм труда, требований локальных нормативных актов Университета – П9.

5.2. Работникам, замещающим должности заведующего кафедрой, дополнительно ежегодно в индивидуальном порядке (в том числе с учетом задач, актуальных на отчетный период) устанавливаются согласованные с директорами соответствующих институтов (директором филиала) показатели деятельности кафедры, которые необходимо выполнить в течение отчетного периода (Приложение № 1 к Положению).

5.3. Работникам, замещающим должности директора института дополнительно ежегодно в индивидуальном порядке (в том числе с учетом задач, актуальных на отчетный период), а также работнику, замещающему должность директора филиала, устанавливаются согласованные с проректорами по направлениям деятельности показатели деятельности института (филиала), которые необходимо выполнить в течение отчетного периода (Приложение № 2 к Положению).

5.4. Значение показателя эффективности П1 определяется посредством суммирования отдельных составляющих (П1.1, П1.2, П1.3):

| № п/п | Направление деятельности | Составляющая показателя | Значения показателя | Ответственное структурное подразделение / должностное лицо |
|-------|---|--|---|---|
| П1.1. | Выполнение показателей индивидуального плана работы преподавателя | Своевременность, качество и объем выполнения показателей индивидуального плана работы преподавателя (в части, не отраженной в показателях эффективности (составляющих) П1.2, П1.3, П2, П3, П4, П5, П6, | 2 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки; 1 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков; 0 – не выполнено и/или имеются существенные | Заведующий кафедрой по согласованию с директором института (филиала), ЦККОП |




| № п/п | Направление деятельности | Составляющая показателя | Значения показателя | Ответственное структурное подразделение / должностное лицо |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|---|--|
| | | П7, П8, П9) | замечания | |
| П1.2. | Учебно-методическая работа | Документационное обеспечение образовательного процесса | 4 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки; от 1 до 3 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков; 0 – не выполнено и/или имеются существенные замечания | ЦРОП, заведующий кафедрой |
| П1.3. | Выполнение поручений руководителя | Своевременность и качество выполнения поручений заведующего кафедрой | 2 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки; 1 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков; 0 – не выполнено и/или имеются существенные замечания | Заведующий кафедрой по согласованию с директором института (филиала) |
| Итого значение показателя П1: | | | сумма значений, указанных в пунктах П1.1 – П1.3 | |

Критерий выполнения показателя эффективности П1 основан на сравнении с устанавливаемым приказом ректора Университета минимально допустимым значением показателя эффективности П1 – значением П1МИН:

– если значение показателя эффективности П1 не менее значения П1МИН, то показатель выполнен;

– если значение показателя эффективности П1 менее значения П1МИН, то показатель не выполнен.

В целях итоговой сводки (обобщения), надлежащего учета и контроля (мониторинга) выполнения показателя эффективности П1 заведующий кафедрой после согласования с директором института (филиала) и ЦККОП предоставляет в ЦРОП сведения в виде информационной справки об исполнении работниками из числа ППС показателя эффективности П1 в рамках своего направления деятельности в установленные локальным нормативным актом по Университету сроки.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 12 Всего листов 52 |

5.5. Показатель эффективности П2 определяется как сумма долей, полученных работником на основе метода фракционного (дробного) счета за публикации ВРРНИ в отчетном периоде (см. также пункт 5.13 Положения).

При расчете показателя эффективности П2 не учитываются публикации в изданиях, исключенных по мотивированным причинам из Перечня ведущих российских рецензируемых научных изданий на момент составления отчета.

Критерий выполнения показателя эффективности П2 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П2 (значением П2ПЛАН):

- если значение показателя эффективности П2 не менее значения П2ПЛАН, то показатель выполнен;
- если значение показателя эффективности П2 менее значения П2ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П2ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П2 (значения П2МИН).

5.6. Показатель эффективности П3 определяется как сумма долей, полученных работником на основе метода фракционного (дробного) счета за публикации Scopus в отчетном периоде (см. также пункт 5.13 Положения).

При расчете показателя эффективности П3 имеются следующие особенности в учете публикаций:

- публикации должны быть индексируются (по факту индексирования);
- учитываются публикации типов «Article», «Review», «Letter», «Note», «Proceeding Paper»;
- не учитываются публикации в изданиях, индексирование которых в базе данных Scopus прекращено на момент составления отчета (в части, касающейся показателя П3).

Критерий выполнения показателя эффективности П3 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П3 (значением П3ПЛАН):


- если значение показателя эффективности П3 не менее значения П3ПЛАН, то показатель выполнен;
- если значение показателя эффективности П3 менее значения П3ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П3ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П3 (значения П3МИН).

5.7. Показатель эффективности П4 определяется как сумма долей, полученных работником на основе метода фракционного (дробного) счета за публикации WoS в отчетном периоде (см. также пункт 5.13 Положения).

При расчете показателя эффективности П4 имеются следующие особенности в учете публикаций:

- публикации должны быть индексируются (по факту индексирования);
- учитываются публикации типов «Article», «Review», «Letter», «Note», «Proceeding Paper»;

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 13 Всего листов 52 |

– не учитываются публикации в изданиях, индексирование которых в базе данных Web of Science прекращено на момент составления отчета (в части, касающейся показателя П4).

Критерий выполнения показателя эффективности П4 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П4 (значением П4ПЛАН):

– если значение показателя эффективности П4 не менее значения П4ПЛАН, то показатель выполнен;

– если значение показателя эффективности П4 менее значения П4ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П4ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П4 (значения П4МИН).

5.8. Показатель эффективности П5 определяется как сумма долей, полученных работником на основе метода фракционного (дробного) счета за публикации Scopus AR в отчетном периоде (см. также пункт 5.13 Положения).

При расчете показателя эффективности П5 имеются следующие особенности в учете публикаций:

– публикации должны быть индексированы (по факту индексирования);

– учитываются публикации типов «Article», «Review»;

– для компьютерных наук учитываются публикации типа «Proceedings Paper», сделанные на конференциях уровня А* в компьютерных науках (список конференций уровня А* в компьютерных науках по рейтингу CORE приведен в Приложении к перечню целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, получающих специальную часть гранта на обеспечение социально-экономического развития территорий, укрепление кадрового и научно-технологического потенциала организаций реального сектора экономики и социальной сферы, и методикам их расчета, утвержденной приказом Минобрнауки России от 31 мая 2021 г. № 432);

– из учета исключаются публикации «Article in Press»;

– не учитываются публикации в изданиях, индексирование которых в базе данных Scopus (в части, касающейся показателя П5) прекращено на момент составления отчета.


Критерий выполнения показателя эффективности П5 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П5 (значением П5ПЛАН):

– если значение показателя эффективности П5 не менее значения П5ПЛАН, то показатель выполнен;

– если значение показателя эффективности П5 менее значения П5ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П5ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П5 (значения П5МИН).

5.9. Показатель эффективности П6 определяется как сумма долей, полученных работником на основе метода фракционного (дробного) счета за публикации WoS CC AR в отчетном периоде (см. также пункт 5.13 Положения).

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 14 Всего листов 52 |

При расчете показателя эффективности П6 имеются следующие особенности в учете публикаций:

- публикации должны быть индексированы (по факту индексирования);
- учитываются научные издания, индексируемые в базе данных Web of Science Core Collection, в части публикаций типов Article и Review, включенных в индексы Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH);
- учитываются публикации типов «Article», «Review»;
- для компьютерных наук учитываются публикации типа «Proceedings Paper», сделанные на конференциях уровня А* в компьютерных науках, индексируемые в Conference Citation Index – Science (CPCI-S) /список конференций уровня А* в компьютерных науках по рейтингу CORE приведен в Приложении к перечню целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, получающих специальную часть гранта на обеспечение социально-экономического развития территорий, укрепление кадрового и научно-технологического потенциала организаций реального сектора экономики и социальной сферы, и методикам их расчета, утвержденной приказом Минобрнауки России от 31 мая 2021 г. № 432/;
- для базы данных BKCI-SSH учитывается только тип «Book»;
- учитываются только публикации, привязанные к верифицированному профилю Университета в базе данных Web of Science Core Collection;
- не учитываются публикации в изданиях, индексирование которых в базе данных Web of Science Core Collection (в части, касающейся показателя П6) прекращено на момент составления отчета.

Критерий выполнения показателя эффективности П6 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П6 (значением П6ПЛАН):

- если значение показателя эффективности П6 не менее значения П6ПЛАН, то показатель выполнен;
- если значение показателя эффективности П6 менее значения П6ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П6ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П6 (значения П6МИН).

5.10. Показатель эффективности П7 определяется как сумма количества успешных защит диссертационных работ на соискание ученой степени кандидата наук, научным руководителем по которым выступал работник, и количества успешных защит диссертационных работ на соискание ученой степени доктора наук, научным консультантам по которым выступал работник.

Критерий выполнения показателя эффективности П7 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П7 (значением П7ПЛАН):

- если значение показателя эффективности П7 не менее значения П7ПЛАН, то показатель выполнен;



– если значение показателя эффективности П7 менее значения П7ПЛАН, то показатель не выполнен.

5.11. Показатель эффективности П8 определяется количеством мероприятий (с непосредственным участием работника) по разработке и реализации ДПП вне оплачиваемого объема годовой нормы рабочего времени, определяемой в соответствии с п. 4.5 Положения, в отчетном периоде.

Критерий выполнения показателя эффективности П8 основан на сравнении с плановым значением показателя эффективности П8 (значением П8ПЛАН):

– если значение показателя эффективности П8 не менее значения П8ПЛАН, то показатель выполнен;


– если значение показателя эффективности П8 менее значения П8ПЛАН, то показатель не выполнен.

Значение П8ПЛАН не может быть меньше устанавливаемого приказом ректора Университета минимально допустимого значения показателя эффективности П8 (значения П8МИН).

5.12. Показатель эффективности П9 определяется посредством суммирования отдельных составляющих (П9.1, П9.2):

| № п/п | Направление деятельности | Составляющая показателя | Значения показателя | Ответственное структурное подразделение / должностное лицо |
|-------------------------------|-----------------------------|--|---|---|
| П9.1. | Трудовая дисциплина | Наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий | 1 – дисциплинарные взыскания отсутствуют; 0 – имеются дисциплинарные взыскания | УРП |
| П9.2. | Внесение данных в ЛКП и ЛКС | Своевременность, полнота и корректность внесения данных в ЛКП, надлежащее взаимодействие в ЛКС | 2 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки; 1 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков; 0 – не выполнено и/или имеются существенные замечания | Заведующий кафедрой по согласованию с директором института (филиала), ЦИТ |
| Итого значение показателя П1: | | | сумма значений, указанных в пунктах П9.1 – П9.2 | |

Критерий выполнения показателя эффективности П9 основан на сравнении с устанавливаемым приказом ректора Университета минимально допустимым значением показателя эффективности П9 – значением П9МИН:

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 16 Всего листов 52 |

– если значение показателя эффективности П9 не менее значения П9МИН, то показатель выполнен;

– если значение показателя эффективности П9 менее значения П9МИН, то показатель не выполнен.

5.13. При публикации статьи работником Университета доля за нее определяется по формуле (формула фракционного счета; максимально возможная доля за статью – 1):

$$1 / (N \times a),$$

где N – число соавторов в статье; a – число аффилиаций работника, указанных в статье.

На основе мотивированного представления проректора, курирующего научную деятельность, Ученый совет Университета, как правило, до начала отчетного периода, может на отчетный период или его часть принять следующие решения:

– об использовании в формуле фракционного счета значения N без учета авторов из числа обучающихся Университета, аффилированных с Университетом;

– об использовании в формуле фракционного счета значения N без учета авторов, не являющихся работниками Университета (данное решение не учитывается при назначении работнику выплат стимулирующего характера в части касающейся);

– об использовании значения $a = 1$ в формуле фракционного счета, т.е. о нецелесообразности учета аффилиаций работника, указанных в статье (данное решение не учитывается при назначении работнику выплат стимулирующего характера в части касающейся).


По решению заведующего кафедрой, согласованному с начальником УНП, работниками и обучающимися – авторами публикации, аффилированными с Университетом, допускается зачет долей авторов публикации, аффилированных с Университетом, в качестве выполнения плановых значений показателей эффективности П5, П6 одним из работников – авторов данной публикации (далее – условный учет). Условный учет не применяется для определения размеров выплат стимулирующего характера, назначаемых работникам Университета за выполнение показателей эффективности.

5.14. При публикации статьи работником Университета действуют следующие правила ее учета в случаях ее дублирования в различных базах данных и Перечне ведущих российских рецензируемых научных изданий:

– статья, учитываемая в рамках показателя П3, на основании обращения работника в УНП может быть учтена (при условии дублирования в соответствующих базах данных и в Перечне ведущих российских рецензируемых научных изданий) в рамках показателей П2, П4, П5, П6;

– статья, учитываемая в рамках показателя П4, на основании обращения работника в УНП может быть учтена (при условии дублирования в соответствующих базах данных и в Перечне ведущих российских рецензируемых научных изданий) в рамках показателей П2, П3, П5, П6;

– статья, учитываемая в рамках показателя П5, одновременно учитывается (при условии дублирования в соответствующих базах данных) в рамках показателей П3, П4, П6;

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 17 Всего листов 52 |

– статья, учитываемая в рамках показателя П6, одновременно учитывается (при условии дублирования в соответствующих базах данных) в рамках показателей П3, П4, П5.

5.15. В определенных случаях и в соответствии с локальными нормативными актами Университета условия и нормы определения минимально допустимых и плановых значений показателей эффективности деятельности ППС могут быть изменены для отдельных категорий работников, работников отдельных структурных подразделений и/или отдельных работников индивидуально.

5.16. Локальными нормативными актами Университета могут быть конкретизированы или расширены типы публикаций, области публикаций и квартильность изданий, учитываемых в рамках показателей эффективности П2, П3, П4, П5 и П6.

5.17. Обязанность надлежащего учета, в том числе общего сведения (обобщения), и контроля (мониторинга) выполнения показателей эффективности возлагается на следующие структурные подразделения Университета:

- ЦРОП (в части показателя эффективности П1);
- УНП (в части показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6, П7);
- ЦДПО во взаимодействии с ПФУ (в части показателя эффективности П8);
- УРП (в части показателя эффективности П9.1);
- ЦИТ (в части показателя эффективности П9.2).

6. Порядок планирования работы педагогических работников – профессорско-преподавательского состава, установления показателей эффективности и срока действия эффективного контракта

6.1. Участие работника, замещающего должность ППС (преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) на одной кафедре (первая кафедра), в конкурсном отборе на замещение должности ППС (преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) на другой кафедре (вторая кафедра), следствием которого может стать одновременное замещение работником должностей ППС на первой и на второй кафедрах, должно предусматривать своевременное предварительное информирование заведующего первой кафедрой.

6.2. Надлежащее исполнение работником, замещающим должность ППС, своих трудовых обязанностей определяется выполнением показателей эффективности на уровне не ниже минимально допустимых значений, установленных для замещаемой работником должности ППС (с учетом ученой степени (при наличии), ученого звания (при наличии), вида деятельности).

6.3. Минимальные допустимые значения показателей эффективности П1МИН, П2МИН, П3МИН, П4МИН, П5МИН, П6МИН, П8МИН, П9МИН для должностей ППС устанавливаются (для соответствующих показателей эффективности П1, П2, П3, П3, П4, П5, П6, П8, П9 или выборочно) приказом ректора Университета, как правило, до начала отчетного периода. Примерная форма задания минимально допустимых значений показателей эффективности по должностям ППС приведена в Приложении № 3 к Положению.



6.4. В эффективный контракт и/или дополнительное соглашение включаются показатели эффективности работы ППС и их плановые значения, определяемые в соответствии с занимаемой должностью, ученой степенью (при наличии), ученым званием (при наличии), выполняемыми работником функциями и направлениями деятельности, минимально допустимыми значениями показателей эффективности с учетом необходимости и фактической возможности личного вклада работника в отчетном периоде в достижение коллективных результатов труда, текущую деятельность и реализацию Программы развития Университета. Форма эффективного контракта и дополнительного соглашения утверждается приказом ректора Университета.

6.5. Дополнительное соглашение по установлению работнику, замещающему должность ППС, показателя П7, как правило, подписывается отдельно от дополнительного соглашения по установлению показателей эффективности П1, П2, П3, П4, П5, П6, П8, П9 и их плановых значений (в части касающейся), с обязательным фиксированием в данном дополнительном соглашении наряду с прочим планового значения показателя эффективности П7 (показателя П7ПЛАН) в соответствующий отчетный период.

6.6. При определении плановых значений показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6, П7, П8 их плановое значение устанавливается вне зависимости от размера ставки, на которую привлекается работник.

Плановые значения показателей эффективности для каждого работника устанавливаются, как правило, в виде целого значения (например, 1, 2 и т.д.). Вместе с тем, в исключительных случаях допускается установление работнику нецелого планового значения (кратно 0,25) в отношении показателей эффективности П5, П6 на основании представления заведующего кафедрой, согласованного с директором института (филиала) и утвержденного проректором, в функциональные обязанности которого входит организация научной деятельности).

6.7. По соглашению сторон допускается включение в эффективный контракт и/или дополнительное соглашение неполного набора показателей эффективности с учетом необходимости перераспределения видов работы и ее объемов между другими работниками кафедры. Показатели эффективности, имеющие ненулевые минимально допустимые значения, установленные приказом ректора Университета для конкретных должностей (с учетом ученых степеней (при наличии), ученых званий (при наличии), вида деятельности) и их плановые значения, являются обязательными для включения в эффективный контракт и/или дополнительное соглашение.

6.8. Уровень плановых значений показателей эффективности не может быть ниже минимально допустимых значений показателей эффективности, установленных приказом ректора для должностей ППС (с учетом ученых степеней (при наличии), ученых званий (при наличии), вида деятельности), в том числе отдельно по следующим группам (работникам ППС):



- при заключении эффективного контракта на срок более 6 (шести) месяцев;
- при заключении эффективного контракта на срок от 4 (четырёх) до 6 (шести) месяцев;
- при заключении эффективного контракта на срок менее 4 (четырёх) месяцев.

Требования по минимально допустимым значениям конкретных показателей эффективности в зависимости от занимаемой должности ППС, ученой степени (при наличии), ученого звания (при наличии) работника при заключении эффективного контракта и/или дополнительного соглашения не устанавливаются:

- в части показателей эффективности П4, П5, П6, П7, П8 – для работников, замещающих должности ППС по совместительству, в отношении которых процедура конкурсного отбора не проводилась;


- в части показателя эффективности П8 – для работников, замещающих должности ППС по совместительству по результатам конкурсного отбора;

- в части показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6, П7, П8 – для работников, замещающих должности ППС по внутреннему совместительству (без избрания по конкурсу), при этом, имеющих текущий эффективный контракт на основании конкурсного отбора по основному месту работы той же кафедры с нагрузкой менее или равной 1 (одной) ставке (в совокупности по всем замещаемым должностям ППС в НИУ МГСУ) и установлением плановых значений показателей эффективности не ниже минимально допустимых значений по замещаемой должности с наиболее высоким тарифным разрядом.

6.9. В случае, если работник, находящийся в отпуске по беременности и родам / отпуске по уходу за ребенком, выходит из него досрочно, либо работник в течение учебного года длительное время являлся нетрудоспособным (на протяжении 2 (двух) и более месяцев), значения показателей эффективности, определенные в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, могут быть пересмотрены на основании мотивированного представления его непосредственного руководителя.

6.10. В случае, когда срок действия эффективного контракта и/или дополнительного соглашения истекает раньше 31 (тридцать первого) августа, показатели эффективности деятельности и (или) их значения устанавливаются на срок действия эффективного контракта и/или дополнительного соглашения.

6.11. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным действующими локальными нормативными актами Университета для соответствующей должности. При переводе работника на другую должность в одном и том же структурном подразделении (на одной и той же кафедре) значения показателей П2-П8, фактически выполненные им в течение части отчетного периода, подлежат зачету в счет выполнения плановых значений соответствующих показателей по новому эффективному контракту (в пределах оставшейся части данного отчетного периода).

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 20 Всего листов 52 |

6.12. После подписания и оформления эффективного контракта и/или дополнительного соглашения в установленном порядке, работник принимает к исполнению взятые обязательства, отдельные показатели подлежат фиксированию в индивидуальном плане работы преподавателя, составляемом на каждый учебный год и корректируемом в конце каждого отчетного периода с учетом достигнутого уровня результативности.

6.13. Эффективный контракт заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

6.14. Дополнительное соглашение заключается с работником, как правило, ежегодно в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых визируется непосредственным руководителем работника (заведующий кафедрой – для работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора; директор института (филиала) – для работников, замещающих должности заведующего кафедрой; ректор – для работников, замещающих должности директора института (филиала)), подписывается работником и ректором (проректором). Один экземпляр дополнительного соглашения хранится в УРП в личном деле работника, другой – передается работнику, копия дополнительного соглашения хранится у непосредственного руководителя работника. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся в УРП.

6.15. Отчетные периоды для работников, замещающих должности ППС по результатам конкурсного отбора (выборов), в том числе промежуточные отчетные периоды, устанавливаются приказом ректора Университета.

6.16. В течение 2 (двух) месяцев с даты начала очередного отчетного периода для работников, замещающих должности ППС, утверждаются и передаются в УРП показатели эффективности и их плановые значения (за исключением показателя П7). Показатель П7 для работников, замещающих должности ППС, утверждается не позднее 31 (тридцать первого) декабря текущего учебного года.

6.17. В целях заключения эффективного контракта и/или дополнительного соглашения:

6.17.1. для работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора – показатели эффективности и их плановые значения составляются / корректируются заведующим кафедрой, согласовываются на заседании кафедры, утверждаются директором института (филиала);

6.17.2. для работников, замещающих должности заведующего кафедрой – показатели эффективности и их плановые значения составляются / корректируются директором института (филиала), согласовываются на заседании Ученого совета института (филиала), проректорами по направлениям деятельности, утверждаются ректором (проректором);

6.17.3. для работников, замещающих должности директора института – показатели эффективности и их плановые значения составляются / корректируются ректором (проректорами по направлениям), согласовываются на заседании Ученого



совета Университета, проректорами по направлениям деятельности, утверждаются ректором (проректором);

6.17.4. для работника, замещающего должность директора филиала – показатели эффективности и их плановые значения составляются / корректируются ректором (проректорами по направлениям), согласовываются на заседании Ученого совета Университета, проректорами по направлениям деятельности, утверждаются ректором (проректором).

6.18. Индивидуальный план работы преподавателя составляется / корректируется, обсуждается на заседании кафедры, согласовывается заведующим кафедрой и утверждается директором института (филиала) (для работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой) или ректором (проректором) (для работников, замещающих должности директора института (филиала)). Индивидуальный план работы преподавателя является неотъемлемой частью эффективного контракта, оформляется в двух экземплярах на бумажном носителе и подлежит исполнению работником. Отсутствие у работника ППС оформленного в установленном порядке индивидуального плана работы преподавателя является основанием для признания показателя эффективности П1, устанавливаемого заведующему соответствующей кафедрой согласно Положению, невыполненным.

6.19. В случае отказа работника подписать индивидуальный план работы преподавателя в редакции, предложенной заведующим кафедрой, директор института (филиала) вправе принять решение по данному вопросу путем утверждения индивидуального плана работы преподавателя в ином варианте. При сохранении спорной ситуации решение может быть вынесено на Аттестационную (кадровую) комиссию Университета.

Индивидуальный план работы преподавателя подлежит корректировке в части, противоречащей законодательству Российской Федерации, нормативным правовым актам Минобрнауки России, локальным нормативным актам Университета, Положению или условиям эффективного контракта, на основании мотивированного обращения работника.

6.20. За оформление бумажных экземпляров индивидуальных планов работы преподавателя и их подписание несет ответственность заведующий кафедрой.

6.21. После утверждения показателей эффективности и их плановых значений работника уведомляют о предстоящих изменениях определенных сторонами условий эффективного контракта и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в соответствии с ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, а также представляют ему на подписание дополнительное соглашение.

6.22. С работником, не заключившим дополнительное соглашение и/или не оформившим индивидуальный план работы преподавателя в установленном порядке без уважительной причины, эффективный контракт расторгается по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

6.23. Корректировка (изменение) индивидуального плана работы преподавателя, в части не противоречащей действующему дополнительному соглашению, может проводиться в течение учебного года в любой момент с даты его утверждения.



Индивидуальный план работы преподавателя считается скорректированным (измененным) с момента утверждения его новой редакции на бумажном носителе в установленном порядке (при подписании работником, заведующим кафедрой, директором института (филиала)). При любой корректировке (изменении) индивидуального плана работы преподавателя его первоначальная редакция действует до момента утверждения новой редакции индивидуального плана работы преподавателя.

6.24. В случае внесения изменений требований к системе внешней оценки эффективности деятельности Университета или внесения изменений в плановые показатели Программы развития Университета, в конце второго планового периода производится корректировка показателей эффективности (при необходимости) и их плановых значений путем оформления дополнительного соглашения и/или внесения изменений в индивидуальный план работы преподавателя.

7. Оценка показателей эффективности, ответственность педагогических работников – профессорско-преподавательского состава по результатам оценки выполнения показателей эффективности

7.1. Надлежащее исполнение трудовых обязанностей работником, замещающим должность ППС, определяется выполнением индивидуального плана работы преподавателя и показателей эффективности, установленных в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением с учетом должности ППС, замещаемой работником, ученой степени (при наличии), ученого звания (при наличии) работника, вида деятельности.

7.2. Оценка эффективности деятельности работника из числа ППС осуществляется по результатам выполнения / невыполнения в отчетном периоде показателей эффективности, установленных в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении, и оформляется в виде справки об эффективности деятельности ППС (далее – Справка) согласно Приложению № 4 к Положению (для работников, занимающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора), Приложению № 5 к Положению (для работников, занимающих должность заведующего кафедрой) и Приложению № 6 к Положению (для работников, занимающих должность директора института) к Положению.

7.3. Порядок формирования Справки:

7.3.1. УРП запрашивает в структурных подразделениях Университета, указанных в пункте 7.4 Положения, информацию о выполнении показателей эффективности ППС в отчетном периоде для формирования справки не позднее 5 (пяти) календарных дней после даты окончания отчетного периода.

7.3.2. Структурные подразделения Университета, указанные в пункте 7.4 Положения, предоставляют в УРП информацию по выполнению показателей эффективности ППС в отчетном периоде не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней с момента поступления запроса.



7.3.3. УРП формирует Справку, содержание которой доводится до работника под роспись не позднее 30 (тридцати) календарных дней после завершения отчетного периода.

7.3.4. В случае разногласий данных работника и данных Справки по фактическому выполнению показателей эффективности работник (заведующий кафедрой) в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента ознакомления с содержанием Справки по собственной инициативе согласует разногласия с ответственными исполнителями соответствующих управлений, структурных подразделений Университета в порядке, установленном в Университете.

Уточненная информация по фактическому выполнению показателя (показателей) эффективности доводится работником (заведующим кафедрой) до сведения начальника УРП.

В случае отсутствия разногласий и/или инициативы работника (заведующего кафедрой) по их заявлению и согласованию в указанный срок, Справка считается составленной верно и содержащей фактические данные о выполнении показателей эффективности.

При несогласии работником с решениями ответственных исполнителей соответствующих структурных подразделений Университета, принятыми в отношении заявленных им разногласий, работник вправе обратиться в Комиссию. Срок рассмотрения заявления (жалобы) работника Комиссией составляет 15 (пятнадцать) рабочих дней с даты ее представления.

7.3.5. Начальник УРП в установленном порядке доводит до директоров институтов (филиалов) сведения о фактическом выполнении показателей эффективности ППС соответствующих структурных подразделений института (филиала) как правило, не позднее 45 (Сорока пяти) календарных дней с даты окончания отчетного периода.

7.4. Структурные подразделения Университета, формирующие Справку в части показателей П1, П2, П3, П4, П5, П6, П7, П8, П9:

| Раздел Справки | Структурное подразделение |
|-----------------------------|---------------------------|
| Шаблон, заключение справки | УРП |
| Показатель эффективности П1 | ЦРОП |
| Показатель эффективности П2 | УНП |
| Показатель эффективности П3 | УНП |
| Показатель эффективности П4 | УНП |
| Показатель эффективности П5 | УНП |
| Показатель эффективности П6 | УНП |
| Показатель эффективности П7 | УНП |
| Показатель эффективности П8 | ЦДПО, ПФУ |



| | | | |
|-----------------------------|-------------|---|----------------------------|
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 24 Всего листов 52 |
| Раздел Справки | | Структурное подразделение | |
| Показатель эффективности П9 | | УРП (в части П.9.1.), ЦИТ (в части П.9.2) | |

7.5. Перечень структурных подразделений Университета, формирующих Справку в части показателей деятельности кафедры, указанных в Приложении № 1 к Положению, и показателей деятельности института (филиала), указанных в Приложении № 2 к Положению, определяется приказом ректора Университета.

7.6. Заключение о фактическом выполнении показателя эффективности П1 формируется ЦРОП с учетом результатов рассмотрения на заседании соответствующей кафедры, согласуется с директором института (филиала).

7.7. При выполнении всех показателей эффективности, установленных для работника в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, либо индивидуальным планом работы преподавателя, на уровне не ниже соответствующих плановых значений его деятельность считается эффективной. В противном случае его деятельность считается неэффективной.

7.8. При выполнении показателей эффективности П1, П2, П3, П4, П5, П6, П8, П9, установленных для работника в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, на уровне ниже минимально допустимых значений для его должности – работник считается ненадлежащим образом исполняющим свои трудовые обязанности, что отражается в Справке.

7.9. Работник, ненадлежащим образом исполняющий свои трудовые обязанности может быть полностью или частично лишен выплат (надбавок) стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат (за исключением выплат, предусмотренных Коллективным договором НИУ МГСУ, трудовым договором с работником и подлежащих назначению за фактическое достижение результатов / выполнение показателей) в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Университета, а также привлечен к ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании:

7.9.1. представления начальника УРП (за исключением работников, замещающих должности директора института (филиала));

7.9.2. представления заведующего кафедрой, согласованного с директором института (филиала) (применительно к работникам, замещающим должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора);

7.9.3. представления директора института (филиала) (применительно к работникам, замещающим должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой);

7.9.4. представления ректора (проректора).

7.10. В отношении работника, ненадлежащим образом исполняющего свои трудовые обязанности, по представлению ректора Университета (проректора, курирующего учебную работу) приказом (распоряжением) ректора (проректора, курирующего учебную работу) может быть установлен запрет (ограничение) замещать должности ППС по совместительству без прохождения процедуры конкурсного отбора



вплоть до отмены соответствующего приказа (распоряжения) на основе мотивированного представления руководителя работника).

7.11. Результаты оценки эффективности работы ППС за отчетный период учитываются Аттестационной (кадровой) комиссией при прохождении работником конкурсного отбора (выборов) на замещение вакантных должностей ППС в Университете.

7.12. В отчетном периоде ведется промежуточный мониторинг выполнения показателей эффективности ППС (приказом ректора определяется не менее двух контрольных дат в отчетном периоде).

7.13. Результаты мониторинга доводятся до:

- каждого из работников ППС (через непосредственных руководителей – заведующего кафедрой, директора института (филиала));

- заведующего кафедрой (в отношении работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, директор института (в части касающейся показателей П1, П2, П3, П4, П5, П6, П7, П8, П9 при работе директора института на соответствующей кафедре);


- директора института (филиала) (в отношении работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой);

- проректоров по направлениям (в отношении работников, замещающих должности заведующего кафедрой, директора института);

- ректора Университета (в отношении работников, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующий кафедрой, директор института (филиала)).

7.14. Структурные подразделения Университета, участвующие в промежуточном мониторинге выполнения показателей эффективности:

| Показатель эффективности | Структурное подразделение |
|-----------------------------|---|
| Показатель эффективности П1 | ЦРОП |
| Показатель эффективности П2 | УНП |
| Показатель эффективности П3 | УНП |
| Показатель эффективности П4 | УНП |
| Показатель эффективности П5 | УНП |
| Показатель эффективности П6 | УНП |
| Показатель эффективности П7 | УНП |
| Показатель эффективности П8 | ЦДПО, ПФУ |
| Показатель эффективности П9 | УРП (в части П.9.1.), ЦИТ (в части П.9.2) |

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 26 Всего листов 52 |

8. Порядок выплат стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности

8.1. С учетом выполнения работником показателей эффективности, установленных в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, работнику может быть назначена выплата стимулирующего характера в порядке и размере, установленном эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, локальными нормативными актами Университета.

8.2. Локальными нормативными актами Университета, эффективным контрактом могут быть установлены различные и/или дополнительные выплаты по факту выполнения и/или перевыполнения показателей эффективности П2, П3, П4, П5, П6, П7, П8.

8.3. Локальными нормативными актами Университета могут быть установлены условия учета выполнения значений показателей эффективности П1 и П9 в отчетном периоде (до даты его завершения) при назначении работнику выплат стимулирующего характера.

8.4. Эффективным контрактом и/или локальными нормативными актами Университета на временной (на определённый срок) или постоянной (на неопределённый срок) основе работнику могут устанавливаться дополнительные разовые и/или регулярные (периодические) выплаты (надбавки) компенсационного и/или стимулирующего характера за интенсивность, эффективность, качество труда и/или отдельных результатов труда, высокую и/или дополнительную профессиональную квалификацию, трудовой стаж, наличие у работника почетных званий, наград.



Лист рассылки

СК А ПВД 20–121–2023

Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками
– профессорско-преподавательским составом федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный
исследовательский Московский государственный строительный Университет»

Выпуск 7

| Должность | Инициалы, Фамилия |
|--|---------------------|
| Проректор | В.В. Волгин |
| Проректор | В.В. Галишникова |
| Проректор | О.В. Игнатъев |
| Проректор | Т.Б. Кайтуков |
| Проректор | А.З. Тер-Мартirosян |
| Проректор | Г.И. Фазылзянова |
| Проректор | З.М. Штымов |
| Заместитель ректора, директор Проектного офиса программы «Приоритет-2030» | Н.С. Желанова |
| Начальник УБУиФК – главный бухгалтер | А.М. Мелешко |
| Советник при ректорате | К.Ю. Кулаков |
| Советник при ректорате | В.Н. Сидоров |
| Директор НТП | О.В. Кабанцев |
| Директор ИПГС | А.Р. Туснин |
| И.о. директора ИАГ | А.Ю. Казарян |
| Директор ИГЭС | Н.А. Анискин |
| Директор ИИЭСМ | Д.В. Спицов |
| Директор ИЭУКСН | А.К. Орлов |
| Директор ИЦТМС | В.В. Филатов |
| И.о. директора ИФКС | В.В. Бизяев |
| Директор филиала НИУ МГСУ в г. Мытищи | Н.В. Федорова |
| Начальник Военного учебного центра | А.В. Иосипенко |
| Начальник ПФУ | Н.Б. Ильина |
| Начальник УНП | М.В. Емельянов |
| Начальник УРП | О.И. Перевезенцева |
| Начальник ЦИТ | К.Е. Горшков |
| Начальник ЦДПО | О.Н. Кузина |
| Начальник ЦРОП | В.В. Агафонова |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 29

Всего листов 52

Начальник юридического отдела

В.В. Ваулин

Заведующие кафедрами

Документ изъят:


Основание:

(Должность)

(Подпись)


(Дата)

(И. О. Ф.)

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |
| | | | Лист 30 Всего листов 52 |

Приложение №1. Базовые показатели выбора, используемые для планирования развития кафедры

| № п/п | Показатели деятельности кафедры | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|--|---|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 1. Блок показателей «Образование» | | | | |
| 1.1. | Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам (доля положительных оценок по дисциплинам). | Процент | | |
| 1.2. | Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств, разработанных на кафедре, по реализуемым образовательным программам | Процент | | |
| 2. Блок показателей «Наука и инновации» | | | | |
| 2.1. | Количество публикаций в ведущих российских рецензируемых научных изданиях | Единиц | | |
| 2.2. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science | Единиц | | |
| 2.3. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.4. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.5. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection | Единиц | | |
| 2.6. | Доля выпускников, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (или ее зарубежных аналогов) не позднее одного года с момента завершения обучения. | Процент | | |
| 3. Блок показателей «Кадры» | | | | |
| 3.1. | Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников (НПР) кафедры | Процент | | |
| 3.2. | Доля НПР кафедры (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии, в том числе полученные в иностранном государстве и признанные в Российской Федерации, и (или) государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, и (или) являющихся лауреатами государственных премий в соответствующей профессиональной сфере и приравненными к ним членами творческих союзов, лауреатами, победителями и | Процент | | |

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |
| | | | Лист 31 Всего листов 52 |

| № п/п | Показатели деятельности кафедры | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|--|--|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | призерами творческих конкурсов, в общей численности НПР кафедры | | | |
| 3.3. | Доля НПР кафедры из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемых образовательных программ (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общей численности НПР кафедры | Процент | | |
| 3.4. | Средняя личная эффективность профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры при выполнении показателей эффективного контракта | Процент | | |
| 4. Блок показателей «Финансы» | | | | |
| 4.1. | Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов | Тысяч рублей | | |
| 4.2. | Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения | Тысяч рублей | | |
| 5. Блок показателей «Административная эффективность и результативность» | | | | |
| 5.1. | Исполнение заведующим кафедрой задач, поставленных руководством НИУ МГСУ в рамках исполнения должностных обязанностей | балл | | |
| 5.2. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных заведующему кафедрой, в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 5.3. | Соблюдение заведующим кафедрой трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |
| 5.4. | Соблюдение работниками кафедры трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |

Примечания:

1. Перечень показателей может быть актуализирован на основании приказа ректора Университета.
2. Показатели 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 учитываются согласно пункту 5.13 Положения фракционным (дробным) счетом.
3. При подсчете показателя 2.4 учитываются публикации, учитываемые в рамках показателя эффективности П5.
4. При подсчете показателя 2.5 учитываются публикации, учитываемые в рамках показателя эффективности П6.



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 32

Всего листов 52

5. Показатель 3.1 вычисляется как отношение численности работников, трудоустроенных по основному месту работы из числа ППС в возрасте до 39 лет к общей численности ППС.
6. При подсчете показателя 4.1 учитываются средства, поступившие от выполнения НИОКР и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями, представляющими реальный сектор экономики (производящими материальные и нематериальные товары и услуги) вне зависимости от их отраслевой принадлежности, организационно-правовой формы и формы собственности, а также средства, поступившие от выполнения НИОКР и оказания научно-технических услуг за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов.
7. В блоке показателей «Административная эффективность и результативность» единицей измерения является балл, выставляемый по правилу:
2 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки;
1 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков;
0 – не выполнено и/или имеются существенные замечания.



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 33

Всего листов 52

Приложение №2. Базовые показатели выбора, используемые для планирования развития института (филиала)

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|--|--|--|-------------------------------|----------------------------|
| 1. Блок показателей «Образование» | | | | |
| 1.1. | Исполнение установленного плана приема обучающихся по образовательным программам института (филиала) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета: – бакалавриат; – специалитет; – магистратура; – аспирантура; | Процент Процент Процент Процент | | |
| 1.2. | Исполнение установленного плана приема обучающихся по образовательным программам института (филиала) за счет средств физических и (или) юридических лиц: – бакалавриат; – специалитет; – магистратура; – аспирантура; | Процент Процент Процент Процент | | |
| 1.3. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам бакалавриата за учебный год | Процент | | |
| 1.4. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам специалитета за учебный год | Процент | | |
| 1.5. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам магистратуры за учебный год | Процент | | |
| 1.6. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре за учебный год | Процент | | |
| 1.7. | Сохранность контингента обучающихся в институте по договорам о целевом обучении за учебный год | Процент | | |
| 1.8. | Доля выпускников, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования института (филиала), от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |



НИУ МГУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 34

Всего листов 52

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|--|---|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 1.9. | Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств, разработанных на кафедре, по реализуемым образовательным программам | Процент | | |
| 1.10. | Доля обучающихся по образовательным программам института (филиала) (в части программ бакалавриата, специалитета, магистратуры) по очной форме обучения получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам института (филиала) (в части программ бакалавриата, специалитета, магистратуры) по очной форме обучения | Процент | | |
| 1.11. | Количество студентов института (филиала), обучающихся на «Цифровой кафедре» НИУ МГУ – участника программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» посредством получения дополнительной квалификации по ИТ-профилю | Процент | | |
| 1.12. | Доля обучающихся на образовательных программах высшего образования института (филиала) по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования института (филиала) | Процент | | |
| 1.13. | Численность лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам института (филиала), в том числе посредством онлайн-курсов. | Процент | | |
| 2. Блок показателей «Наука и инновации» | | | | |
| 2.1. | Количество публикаций в ведущих российских рецензируемых научных изданиях | Единиц | | |
| 2.2. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science | Единиц | | |
| 2.3. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.4. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.5. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection | Единиц | | |
| 2.6. | Доля выпускников, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (или ее зарубежных аналогов) не позднее одного года с момента завершения обучения. | Процент | | |
| 3. Блок показателей «Интернационализация и партнерство» | | | | |
| 3.1. | Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по образовательным | Процент | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 35

Всего листов 52

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|------------------------------------|--|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | программам высшего образования института (филиала) в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования института (филиала) | | | |
| 3.2. | Удельный вес численности иностранных студентов института (филиала), обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов института (филиала) (приведенный контингент) | Процент | | |
| 4. Блок показателей «Кадры» | | | | |
| 4.1. | Доля работников института (филиала) в возрасте до 39 лет в общей численности НПР института (филиала) | Процент | | |
| 4.2. | Доля НПР института (филиала) (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии, в том числе полученные в иностранном государстве и признанные в Российской Федерации, и (или) государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, и (или) являющихся лауреатами государственных премий в соответствующей профессиональной сфере и приравненными к ним членами творческих союзов, лауреатами, победителями и призерами творческих конкурсов, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации соответствующей образовательной программы высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 4.3. | Доля работников института (филиала) (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 4.4. | Доля выпускников института (филиала), трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников института (филиала), обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования; не применяется для программ магистратуры) | Процент | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7


Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 36

Всего листов 52


| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|--|---|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 4.5. | Доля выпускников института (филиала), выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки / специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучающихся по договорам о целевом обучении (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 4.6. | Средняя личная эффективность ППС института (филиала) при выполнении показателей эффективного контракта | Процент | | |
| 5. Блок показателей «Финансы» | | | | |
| 5.1. | Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов | Тысяч рублей | | |
| 5.2. | Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения | Тысяч рублей | | |
| 5.3. | Усредненный показатель просрочки оплаты (дебиторской задолженности), по основным профессиональным образовательным программам и программам довузовского образования: (проверяется превышение порогового значения по состоянию на контрольные даты: превышение есть – 0; превышения нет – 1) | балл | | |
| 6. Блок показателей «Административная эффективность и результативность» | | | | |
| 6.1. | Исполнение директором института (филиала) задач, поставленных руководством НИУ МГСУ в рамках исполнения должностных обязанностей | балл | | |
| 6.2. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных директору института (филиала), в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 6.3. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных кафедрам института (филиала), в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 6.4. | Соблюдение директором института (филиала) трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |
| 6.5. | Соблюдение заведующими кафедрами института (филиала) трудовой дисциплины и этики | балл | | |

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |


| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Отчетный период (фактические) | Отчетный период (плановые) |
|-------|---|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | поведения | | | |

Примечания:

1. Перечень показателей может быть актуализирован на основании приказа ректора Университета.
2. Показатели 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 учитываются согласно пункту 5.13 Положения фракционным (дробным) счетом.
3. Показатель 1.7 определяется как отношение численности обучающихся по образовательным программам высшего образования по очной форме обучения по договорам о целевом обучении к общей численности обучающихся по программа высшего образования по очной форме обучения (численность обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры рассчитывается по состоянию на 1 октября; численность обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре рассчитывается по состоянию на 31 декабря).
4. Показатель 1.10 определяется как отношение численности обучающихся по очной форме обучения по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, получивших на бесплатной основе во время освоения образовательной программы более одной квалификации, подтвержденной соответствующим удостоверением и(или) сертификатом, в том числе путем освоения части образовательной программы при помощи онлайн-курсов с получением подтвержденного сертификата, к общей численности обучающихся в Университете (в части касающейся) по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения.
5. Показатель 1.11 определяется как количество обучающихся на «цифровой кафедре» Университета по программам дополнительного профессионального образования в области алгоритмов и компьютерных программ, пригодных для практического применения и (или) программам дополнительного профессионального образования, направленных на формирования навыков использования и освоения цифровых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, параллельно с освоением образовательной программы высшего образования.

| | | | |
|---|---|----------------------|----------------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | СК А ПВД 20-121-2023 | |
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 38 Всего листов 52 |

6. Показатель 3.1 определяется как отношение численности иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения, к численности обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (численность обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры рассчитывается по состоянию на 1 октября; численность обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре рассчитывается по состоянию на 31 декабря).
7. При подсчете показателя 5.1 учитываются средства, поступившие от выполнения НИОКР и оказания научно-технических услуг по договорам с юридическими лицами, в том числе представляющими реальный сектор экономики (производящими материальные и нематериальные товары и услуги) вне зависимости от их отраслевой принадлежности, организационно-правовой формы и формы собственности, а также средства, поступившие от выполнения НИОКР и оказания научно-технических услуг за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов.
8. В блоке показателей «Административная эффективность и результативность» единицей измерения является балл, выставляемый по правилу:
 - 2 – выполнено надлежащим образом в установленные сроки;
 - 1 – выполнено не в полной мере, имеются незначительные замечания и/или имеется несоблюдение установленных сроков;
 - 0 – не выполнено и/или имеются существенные замечания.

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |

**Приложение №4. Форма справки об эффективности деятельности педагогических работников
– профессорско-преподавательского состава Университета, занимающих должности
преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора**

СПРАВКА

об эффективности деятельности педагогического работника Университета за отчётный период: с “___” _____ 20__ г. по “___” _____ 20__ г.

_____ (фамилия, имя, отчество)

Учёная степень _____
 Учёное звание _____
 Институт (Филиал) _____
 Кафедра _____
 Должность _____
 Вид занятости (основная работа / работа по совместительству) _____
 Доля ставки заработной платы _____

Показатели эффективности

| Показатель эффективности | Значение показателя эффективности | | | Оценка исполнения показателя эффективности (выполнен / не выполнен) | Заключение о выполнении показателя эффективности |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|-------------|---|--|
| | Минимальное | Плановое | Фактическое | | |
| П1 | | | | | |
| П2 | | | | | |
| П3 | | | | | |
| П4 | | | | | |
| П5 | | | | | |
| П6 | | | | | |
| П7 | | | | | |
| П8 | | | | | |
| П9 | | | | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 43

Всего листов 52

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: показателей эффективности в отчётном периоде установлено: _____, фактически выполнено: _____.

Считать работника надлежащим / ненадлежащим образом исполняющим свои трудовые обязанности.

Начальник Управления по работе с персоналом _____ / _____ Дата: "____" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заведующий кафедрой _____ / _____ Дата: "____" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)


Примечание: _____

Директор института (филиала) _____ / _____ Дата: "____" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Примечание: _____

С содержанием справки ознакомлен: _____ / _____ Дата: "____" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

С заключением справки согласен: _____ / _____ Дата: "____" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |

**Приложение №5. Форма справки об эффективности деятельности педагогических работников
– профессорско-преподавательского состава Университета, занимающих должности заведующего кафедрой**

СПРАВКА

об эффективности деятельности педагогического работника НИУ МГСУ за отчётный период: с “___” _____ 20__ г. по “___” _____ 20__ г.

(фамилия, имя, отчество)

Учёная степень _____
 Учёное звание _____
 Институт (Филиал) _____
 Кафедра _____
 Должность _____
 Вид занятости (основная работа / работа по совместительству) _____
 Доля ставки заработной платы _____

Показатели эффективности

| Показатель эффективности | Значение показателя эффективности | | | Оценка исполнения показателя эффективности (выполнен / не выполнен) | Заключение о выполнении показателя эффективности |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|-------------|---|--|
| | Минимальное | Плановое | Фактическое | | |
| П1 | | | | | |
| П2 | | | | | |
| П3 | | | | | |
| П4 | | | | | |
| П5 | | | | | |
| П6 | | | | | |
| П7 | | | | | |
| П8 | | | | | |
| П9 | | | | | |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: показателей эффективности в отчётном периоде установлено: _____, фактически выполнено: _____.



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 45

Всего листов 52

Показатели деятельности кафедры

| № п/п | Показатели деятельности кафедры | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--|---|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановое | Фактическое |
| 1. Блок показателей «Образование» | | | | |
| 1.1. | Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам (доля положительных оценок по дисциплинам). | Процент | | |
| 1.2. | Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств, разработанных на кафедре, по реализуемым образовательным программам | Процент | | |
| 2. Блок показателей «Наука и инновации» | | | | |
| 2.1. | Количество публикаций в ведущих российских рецензируемых научных изданиях | Единиц | | |
| 2.2. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science | Единиц | | |
| 2.3. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.4. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.5. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection | Единиц | | |
| 2.6. | Доля выпускников, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (или ее зарубежных аналогов) не позднее одного года с момента завершения обучения. | Процент | | |
| 3. Блок показателей «Кадры» | | | | |
| 3.1. | Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников (НПР) кафедры | Процент | | |
| 3.2. | Доля НПР кафедры (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии, в том числе полученные в иностранном государстве и признанные в Российской Федерации, и (или) государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, и (или) являющихся лауреатами государственных премий в соответствующей профессиональной сфере и приравненными к ним членами творческих союзов, лауреатами, победителями и призерами творческих конкурсов, в общей численности НПР кафедры | Процент | | |
| 3.3. | Доля НПР кафедры из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемых образовательных программ (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общей численности НПР кафедры | Процент | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 46

Всего листов 52

| № п/п | Показатели деятельности кафедры | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--|--|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановое | Фактическое |
| 3.5. | Средняя личная эффективность профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры при выполнении показателей эффективного контракта | Процент | | |
| 4. Блок показателей «Финансы» | | | | |
| 4.1. | Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов | Тысяч рублей | | |
| 4.2. | Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения | Тысяч рублей | | |
| 5. Блок показателей «Административная эффективность и результативность» | | | | |
| 5.1. | Исполнение заведующим кафедрой задач, поставленных руководством НИУ МГСУ в рамках исполнения должностных обязанностей | балл | | |
| 5.2. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных заведующему кафедрой, в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 5.3. | Соблюдение заведующим кафедрой трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |
| 5.4. | Соблюдение работниками кафедры трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: показателей деятельности кафедры в отчетном периоде установлено: _____, фактически выполнено: _____.

Считать работника надлежащим / ненадлежащим образом исполняющим свои трудовые обязанности.

Примечание: _____

Начальник Управления по работе с персоналом _____ / _____

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Дата: "___" _____ 20__ г.

Директор института (филиала) _____ / _____

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Дата: "___" _____ 20__ г.

Примечание: _____

С содержанием справки ознакомлен: _____ / _____

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)


Дата: "___" _____ 20__ г.

С заключением справки согласен: _____ / _____

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Дата: "___" _____ 20__ г.

| | | | |
|---|---|-------------|----------------------|
|  | НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом | | СК А ПВД 20-121-2023 |
| | Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 |

**Приложение №6. Форма справки об эффективности деятельности педагогических работников
– профессорско-преподавательского состава Университета, занимающих должности директора института (филиала)**

СПРАВКА

об эффективности деятельности педагогического работника НИУ МГСУ за отчётный период: с “___” _____ 20__ г. по “___” _____ 20__ г.

(фамилия, имя, отчество)

Учёная степень _____
 Учёное звание _____
 Институт (Филиал) _____
 Кафедра _____
 Должность _____
 Вид занятости (основная работа/работа по совместительству) _____
 Доля ставки заработной платы _____

Показатели эффективности*

| Показатель эффективности | Значение показателя эффективности | | | Оценка исполнения показателя эффективности (выполнен / не выполнен) | Заключение о выполнении показателя эффективности |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|-------------|---|--|
| | Минимальное | Плановое | Фактическое | | |
| П1 | | | | | |
| П2 | | | | | |
| П3 | | | | | |
| П4 | | | | | |
| П5 | | | | | |
| П6 | | | | | |
| П7 | | | | | |
| П8 | | | | | |
| П9 | | | | | |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: показателей эффективности в отчётном периоде установлено: _____, фактически выполнено: _____.

* не устанавливается в отношении работника, замещающего должность директора филиала.



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 48

Всего листов 52

Показатели деятельности института (филиала)

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--|---|--|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановые | Фактические |
| 1. Блок показателей «Образование» | | | | |
| 1.1. | Исполнение установленного плана приема обучающихся по образовательным программам института (филиала) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета: – бакалавриат; – специалитет; – магистратура; – аспирантура; | Процент Процент Процент Процент | | |
| 1.2. | Исполнение установленного плана приема обучающихся по образовательным программам института (филиала) за счет средств физических и (или) юридических лиц: – бакалавриат; – специалитет; – магистратура; – аспирантура; | Процент Процент Процент Процент | | |
| 1.3. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам бакалавриата за учебный год | Процент | | |
| 1.4. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам специалитета за учебный год | Процент | | |
| 1.5. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам магистратуры за учебный год | Процент | | |
| 1.6. | Сохранность контингента обучающихся в институте по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре за учебный год | Процент | | |
| 1.7. | Сохранность контингента обучающихся в институте по договорам о целевом обучении за учебный год | Процент | | |
| 1.8. | Доля выпускников, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования института (филиала), от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 1.9. | Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств, разработанных на кафедре, по реализуемым образовательным программам | Процент | | |
| 1.10. | Доля обучающихся по образовательным программам института (филиала) (в части программ бакалавриата, специалитета, магистратуры) по очной форме обучения получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам института (филиала) (в части программ бакалавриата, специалитета, | Процент | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 49

Всего листов 52

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--|--|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановые | Фактические |
| | магистратуры) по очной форме обучения | | | |
| 1.11. | Количество студентов института (филиала), обучающихся на «Цифровой кафедре» НИУ МГСУ – участника программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» посредством получения дополнительной квалификации по ИТ-профилю | Процент | | |
| 1.12. | Доля обучающихся на образовательных программах высшего образования института (филиала) по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования института (филиала) | Процент | | |
| 1.13. | Численность лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам института (филиала), в том числе посредством онлайн-курсов. | Процент | | |
| 2. Блок показателей «Наука и инновации» | | | | |
| 2.1. | Количество публикаций в ведущих российских рецензируемых научных изданиях | Единиц | | |
| 2.2. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science | Единиц | | |
| 2.3. | Количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.4. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus | Единиц | | |
| 2.5. | Количество публикаций типов Article и Review в научных изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection | Единиц | | |
| 2.6. | Доля выпускников, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и защитивших диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (или ее зарубежных аналогов) не позднее одного года с момента завершения обучения. | Процент | | |
| 3. Блок показателей «Интернационализация и партнерство» | | | | |
| 3.1. | Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по образовательным программам высшего образования института (филиала) в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования института (филиала) | Процент | | |
| 3.2. | Удельный вес численности иностранных студентов института (филиала), обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов института (филиала) (приведенный контингент) | Процент | | |
| 4. Блок показателей «Кадры» | | | | |
| 4.1. | Доля работников института (филиала) в возрасте до 39 лет в общей численности НПР института (филиала) | Процент | | |
| 4.2. | Доля НПР института (филиала) (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии, в том числе | Процент | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

| | | | |
|----------|-------------|--------------|----------------------------|
| Выпуск 7 | Изменений 0 | Экземпляр №1 | Лист 50 Всего листов 52 |
|----------|-------------|--------------|----------------------------|

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--------------------------------------|--|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановые | Фактические |
| | полученные в иностранном государстве и признанные в Российской Федерации, и (или) государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, и (или) являющихся лауреатами государственных премий в соответствующей профессиональной сфере и приравненными к ним членами творческих союзов, лауреатами, победителями и призерами творческих конкурсов, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации соответствующей образовательной программы высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | | | |
| 4.3. | Доля работников института (филиала) (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 4.4. | Доля выпускников института (филиала), трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников института (филиала), обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования; не применяется для программ магистратуры) | Процент | | |
| 4.5. | Доля выпускников института (филиала), выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки / специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучающихся по договорам о целевом обучении (для каждой реализуемой институтом (филиалом) образовательной программы высшего образования) | Процент | | |
| 4.6. | Средняя личная эффективность ППС института (филиала) при выполнении показателей эффективного контракта | Процент | | |
| 5. Блок показателей «Финансы» | | | | |
| 5.1. | Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов | Тысяч рублей | | |
| 5.2. | Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения | Тысяч рублей | | |
| 5.3. | Усредненный показатель просрочки оплаты (дебиторской задолженности), по основным профессиональным образовательным программам и программам довузовского образования: (проверяется превышение порогового значения по состоянию на контрольные даты: превышение есть – 0; превышения нет – 1) | балл | | |



НИУ МГСУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 51

Всего листов 52

| № п/п | Показатели деятельности института (филиала) | Единица измерения | Значение показателя деятельности | |
|--|--|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | | | Плановые | Фактические |
| 6. Блок показателей «Административная эффективность и результативность» | | | | |
| 6.1. | Исполнение директором института (филиала) задач, поставленных руководством НИУ МГСУ в рамках исполнения должностных обязанностей | балл | | |
| 6.2. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных директору института (филиала), в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 6.3. | Выполнение внеплановых задач и поручений, установленных кафедрам института (филиала), в том числе в части финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ | балл | | |
| 6.4. | Соблюдение директором института (филиала) трудовой дисциплины и этики поведения | балл | | |
| 6.5. | Соблюдение заведующими кафедрами института (филиала) трудовой дисциплины и этики поведения | | | |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: показателей деятельности института (филиала) в отчетном периоде установлено: _____, фактически выполнено: _____.

Считать работника надлежащим / ненадлежащим образом исполняющим свои трудовые обязанности.

Начальник Управления по работе с персоналом _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Проректора по направлениям деятельности:

_____ / _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(направление деятельности) (личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Примечание: _____

_____ / _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(направление деятельности) (личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Примечание: _____

_____ / _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(направление деятельности) (личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ / _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(направление деятельности) (личная подпись) (фамилия, имя, отчество)



НИУ МГУ
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 20-121-2023

Выпуск 7

Изменений 0

Экземпляр №1

Лист 52

Всего листов 52

Примечание: _____

_____ / _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(направление деятельности) (личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

Примечание: _____

С содержанием справки ознакомлен: _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

С заключение справки согласен: _____ / _____ Дата: "___" _____ 20__ г.
(личная подпись) (фамилия, имя, отчество)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Внутренний документ **ПОЛОЖЕНИЕ об эффективном контракте с педагогическими работниками"**

| Подразделение | Должность | Виза | ФИО | Дата | Примечание |
|--|----------------------|-------------|------------------------------|------------|--|
| Отдел мониторинга и качества УВК | Начальник | Согласовано | Попкова Ирина Михайловна | 31.03.2023 | |
| Проректор (цифровая трансформация, учебно-методическая работа) | Проректор | Согласовано | Игнатьев Олег Владимирович | 31.03.2023 | |
| Планово-финансовое управление | Начальник управления | Согласовано | Ильина Наталья Борисовна | 02.04.2023 | |
| Управление по работе с персоналом | Начальник | Согласовано | Перевезенцева Ольга Игоревна | 31.03.2023 | |
| Юридический отдел | Начальник | Согласовано | Ваулин Владимир Викторович | 03.04.2023 | С учетом изменений в режиме правки (лист рассылки, приложение № 6) |

Проект документа вносит:

| Подразделение | Должность | ФИО | Дата |
|---------------|------------------|---------------------------|------------|
| Ректорат | Помощник ректора | Большова Мария Николаевна | 31.03.2023 |