|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: |  | УТВЕРЖДЕНО: |  |
| Председатель профсоюзного комитета первичной организации работников УдГУ Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Е. Анисимов  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 год |  | Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Мерзлякова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 год |  |

**Версия 1.1**

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

**1. Общие положения**

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

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

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – «Работники»), а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

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

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

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

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

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

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

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

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Оформление трудовых отношений**

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

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в УдГУ и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. [Форма](consultantplus://offline/ref=719969F30F39E0AEB4D5BBD9E31F4C9E8258BC3C9BB5BF4391AA03AF58DCBAAB1AD8AB7CC00D13F91DW2I) трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

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

2.3.1. В соответствии со [ст. 74](consultantplus://offline/ref=0C72725B82865CA8F29B877FEA5CD20055F62904E6EE0CBB451E14B65E050C7782BE4CB0A9N6S8J) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=0C72725B82865CA8F29B877FEA5CD20055F62904E6EE0CBB451E14B65E050C7782BE4CB0A4N6SCJ) ТК РФ.

**3. Реализация эффективного контракта**

3.1. Реализация эффективного контракта включает:

3.1.1. исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.2. сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.3. оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

3.1.4. расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнении работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

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

3.2.1.Согласно [ст. 21](consultantplus://offline/ref=091B6AE691901630F15F2C5BFCD386E374B86EB55FFE2370522DC8AE7F7FFC279225233E64DD1185jFS9H) Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

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

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

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

3.3.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие подсистемы автоматизированной системы управления Университетом ИИАС (далее - ИИАС). Сроки предоставления сведений Работникам, кафедрами, институтами для расчета различных критериев рейтинга определены в Приложении 7.

3.3.2. Ответственность за ввод и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Университета в соответствии с курируемым направлением деятельности. Распределение ответственности за сбор и обработку информации приведено в Приложении 7.

3.3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на отдел оценки качества подготовки и совершенствования образовательной деятельности Учебно-методического управления. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Управление информационного обеспечения.

3.3.4. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных о результативности своей деятельности средствами портала ИИАС. В целях достижения полноты сведений о результатах работы Работнику необходимо предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные.

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

3.4.**Оценка эффективности деятельности Работника.**

3.4.1. Сроки окончательной обработки представленных сведений административно-управленческими подразделениями и корректировки технологических режимов ИИАС определены с 31 июля по 01октября календарного года включительно.

3.4.2. Сроки собственно процедуры расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 01 по 31 октября включительно.

3.4.3. Сроки подведения итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 01 по 30 ноября включительно.

3.4.4. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр в срок с 01 по 31 декабря включительно; итоги оценки эффективности деятельности заведующих кафедрами подлежат рассмотрению на заседаниях ученых советов институтов в срок с 01 по 31 декабря включительно; итоги оценки эффективности деятельности директоров институтов, директоров филиалов подлежат рассмотрению на заседании Ученого совета УдГУ в срок с 01 по 31 декабря включительно.

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

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

3.4.7. В целях рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом ректора УдГУ создается комиссия по оценке эффективности деятельности Работников УдГУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.5.**Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнении работником своих трудовых обязанностей.**

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

3.5.2. Ректор УдГУ совместно с ПБФУ и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок до 31 декабря.

3.5.3. Ректор УдГУ в срок до 31 декабря издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

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

3.5.4. Стоимость одного балла, указанная в подпункте втором п. 3.5.3,рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого Работника.

3.5.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей, деленное на 12 – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.5.5. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит ПБФУ с использованием программных средств ИИАС в срок до 25 января.

3.5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на один календарный год, следующий за отчетным. В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором Работнику установлена стимулирующая надбавка по итогам предыдущего года, компенсации или иных выплат за неполучение годового размера надбавки не производится.

3.5.7. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «УдГУ».

**4. Заключительные положения**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначается на один календарный год, следующий за отчетным.

4.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом ректора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

4.3. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за месяц, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

4.4. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2015-2018 гг. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовые договоры с Работниками.

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

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

Приложение 1.

[Форма](consultantplus://offline/ref=719969F30F39E0AEB4D5BBD9E31F4C9E8258BC3C9BB5BF4391AA03AF58DCBAAB1AD8AB7CC00D13F91DW2I) трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета

...

Приложение 2.

Форма дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

...

Приложение 3.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Критерии оценки | Оценка (баллов) |
|  | **Учебная работа** | | |
| П-1 | Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя | До 50% вкл.  От 50% до 75% вкл.  От 75% до 90% вкл.  От 90% до 100% | 0  2  3  5 |
| П-2 | П-2.1  Количество отличных оценок выпускных квалификационных работ (очная форма: бакалавры, магистры, специалисты), выполненные под руководством преподавателя | Количество оценок «отлично» | 1 за каждую |
| П-2.2  Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ:  - на соискание ученой степени кандидата наук, выполненных под научным руководством преподавателя;  - на соискание ученой степени доктора наук, выполненных с научным консультированием преподавателя | Количество проведенных защит | 20 за каждую  30 за каждую |
|  | **Учебно-методическая работа** | | |
| П-3 | Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин | 100%  по состоянию на 01 октября | 5 |
| П4 | Издание учебно-методических материалов, *в том числе - электронных* | Учебник  Учебное пособие  Учебно-методическое пособие | 10  5  3  (за каждое издание)  - в случае соавторства применяется коэффициент 0,5;  - при наличии грифа применяется коэффициент 1,5. |
|  | **Научная и публикационная активность** | | |
| П-5 | Количество научных публикаций | Публикация в издании:  - в сборниках конференций  - рецензируемом (кр. нижеук.);  - вкл. в РИНЦ (кроме ВАК); - вкл. в перечень ВАК; - вкл. в БД *WebofScience*или*Scopus* | 3  3  5  5  30 |
| П-6 | Объем средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты (расчет на 1 человека) | До 500 тыс. руб.  От 500 тыс. до 1 млн. руб.  От 1 млн. до 5 млн. руб.  Более 5 млн. руб. | 5  10  20  30  для руководителя применяется коэффициент 1,5 |
|  | **Повышение квалификации** | | |
| П-7 | Прохождение курсов повышения квалификации | - удостоверение о повышении квалификации  - диплом о профессиональной переподготовке | 3 (только за одно)  5 (только за один) |
| П-8 | П-8.1  Присвоение ученого звания | - Профессор  - Доцент | 25  15 |
| П-8.2  Присвоение ученой степени | - Доктор наук  - Кандидат наук | 40 000 руб.  20 000 руб.  (единовременная выплата) |
|  | **Дополнительные показатели** | | |
| П-9 | Другие показатели | - международная стажировка (не менее 1 месяца)  - заявка на грант, программу  - заявка на патент  - полученный патент  - кол-во иностранных аспирантов, докторантов (руководство) | 3  2 (руководитель - 4)  2 за каждую  5 за каждый  5 за каждого |

Приложение 4.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Критерии оценки | Балл за выполнение показателя |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей деятельности** | | |
| Д-1 | Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы | 2015 г. – 1:10,7  2016 г. – 1:11,1  2017 г. – 1:11,6  2018 г. – 1:12,0 | 5 |
| Д-2 | Выполнение контрольных цифр приема | Не менее:  Бюджет - 100% | 5 |
| Д-3 | Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных средств и с  оплатой стоимости затрат на обучение  физическими и юридическими лицами | Не менее 60,0  баллов | 6 |
| Д-4 | Обеспечение учебно-методическими материалами по образовательным программам института | Не менее 100% | 5 |
| Д-5 | Заработная плата ППС (% к среднему показателю по экономике региона) | В соответствии с «дорожной картой» | 6 |
|  | **Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников института** | | |
| Д-6 | Доля выпускников очной формы обучения, получивших диплом с отличием | По гуманитарным направлениям не менее35%-  По естественно-научным направлениям не менее - 10  По инженерным направлениям не менее –20% | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института** | | |
| Д-7 | Количество статей в журналах, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ в расчете на 1 НПР | не менее 2 | 5 |
| Д-8 | Количество статей в российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (WebofScience) или «Скопус» (Scopus) в расчете на 1 НПР (за исключением материалов конференций) с указанием места работы автора – Удмуртский государственный университет | 0,01 до 0,1  свыше 0,1 до 0,3  свыше 0,3 до 0,6  свыше 0,6 до 0,9  свыше 0,9 | 3  6  9  12  15 |
| Д-9 | Количество публикаций в сборниках материалов международных (в т.ч. с международным участием) и всероссийских научных конференций в расчете на 1 НПР | не менее 1 | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института** | | |
| Д-10 | Кадровое обеспечение образовательных программ в соответствии с ФГОС | 100% в соответствии с ФГОС | 5 |
| Д-11 | Обеспечение доли штатных работников ППС кафедр института в общей численности ППС кафедр института | Не менее 85% | 5 |
| Д-12 | Доля основных работников из числа ППС кафедр института, работающих на полную ставку | Не менее 75% | 5 |
| Д-13 | Число ППС, имеющих ученую степень  кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения | Не менее 2,87 | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности** | | |
| Д-14 | Удельный вес численности иностранных  граждан, обучающихся по программам  бакалавриата, специалитета, магистратуры, и аспирантуры, закрепленным за институтом, в % к приведенному контингенту студентов | Не менее 1% | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников** | | |
| Д-15 | Обеспечение показателя мониторинга по трудоустройству выпускников в целом по университету | Не менее 80% | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности института** | | |
| Д-16 | Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР) | до 50 000 руб.  свыше 50 000 руб. до 120 000 руб.  свыше 120 000 руб. до 240 000 руб.  свыше 240 000 руб. до 500 000 руб.  свыше 500 000 руб. | 3  6  9  12  15 |
| Д-17 | Доходы институтаот приносящей доход деятельности врасчете на одного НПР | до 200 000 руб.  свыше 200 000 руб. до 500 000 руб.  свыше 500 000 руб. до 1000 000 руб.  свыше 1000 000 руб. до 1 500 000 руб.  свыше 1 500 000 руб | 3  5  10  15  20 |
|  | **Иные показатели эффективности** | | |
| Д-18 | Исполнительская дисциплина | Своевременное и  качественное  выполнение  должностных  обязанностей и  поручений. Отсутствие претензий со стороны проверяющих и контролирующих органов | 3 |

Приложение 5.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Критерии оценки | Балл за выполнение показателя |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности** | | |
| К-1 | Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры | Не менее 100% | 5 |
|  | **Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников института** | | |
| К-2 | Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры за учебный год | Не менее 70% | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института** | | |
| К-3 | Количество статей в российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (WebofScience) или «Скопус» (Scopus) в расчете на 1 НПР (за исключением материалов конференций) с указанием места работы автора – Удмуртский государственный университет | 0,01 до 0,1  свыше 0,1 до 0,3  свыше 0,3 до 0,6  свыше 0,6 до 0,9  свыше 0,9 | 3  6  9  12  15 |
| К-4 | Количество статей в журналах, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ в расчете на 1 НПР | не менее 2 | 5 |
| К-5 | Количество публикаций в сборниках материалов международных (в т.ч. с международным участием) и всероссийских научных конференций в расчете на 1 НПР | не менее 1 | 5 |
| К-6 | Количество изданных преподавателями кафедры учебников и учебных пособий | 0,25 публикация на каждую штатную ставку ППС на данной кафедре | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института** | | |
| К-7 | Число НПР, имеющих ученую степень  кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения | Не менее 2,87 | 6 |
| К-8 | Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по факультету | Не менее 60% | 5 |
| К-9 | Обеспечение доли работников ППС кафедр института без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедр института | Не менее 85% | 5 |
| К-10 | Средний возраст преподавателей кафедры | Ниже среднего по университету | 3 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры** | | |
| К-11 | Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР) | до 50 000 руб.  свыше 50 000 руб. до 120 000 руб.  свыше 120 000 руб. до 240 000 руб.  свыше 240 000 руб. до 500 000 руб.  свыше 500 000 руб | 3  6  9  12  15 |
| К-12 | Исполнительская дисциплина | Своевременное и  качественное  выполнение  должностных  обязанностей и  поручений | 3 |

Приложение 6.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Критерии оценки | Балл за выполнение показателя |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей деятельности** | | |
| Ф-1 | Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы | 2015 г. – 1:10,7  2016 г. – 1:11,1  2017 г. – 1:11,6  2018 г. – 1:12,0 | 5 |
| Ф-2 | Выполнение контрольных цифр приема | Не менее:  Бюджет - 100% | 5 |
| Ф-3 | Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных средств и с  оплатой стоимости затрат на обучение  физическими и юридическими лицами | Не менее 60,0  баллов | 6 |
| Ф-4 | Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам филиала | Не менее 100% | 5 |
| Ф-5 | Заработная плата ППС (% к среднему показателю по экономике региона) | В соответствии с «дорожной картой» | 6 |
|  | **Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников филиала** | | |
| Ф-6 | Доля выпускников очной формы обучения, получивших диплом с отличием | По гуманитарным направлениям не менее35%-  По естественно-научным направлениям не менее - 10  По инженерным направлениям не менее – 20% | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников филиала** | | |
| Ф-7 | Количество статей в журналах, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ в расчете на 1 НПР | не менее 2 | 5 |
| Ф-8 | Количество статей в российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (WebofScience) или «Скопус» (Scopus) в расчете на 1 НПР (за исключением материалов конференций) с указанием места работы автора – филиал ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» | 0,01 до 0,1  свыше 0,1 до 0,3  свыше 0,3 до 0,6  свыше 0,6 до 0,9  свыше 0,9 | 3  6  9  12  15 |
| Ф-9 | Количество публикаций в сборниках материалов международных (в т.ч. с международным участием) и всероссийских научных конференций в расчете на 1 НПР | не менее 1 | 5 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей филиала** | | |
| Ф-10 | Кадровое обеспечение образовательных программ в соответствии с ФГОС | 100% в соответствии с ФГОС | 5 |
| Ф-11 | Обеспечение доли работников ППС филиала без совместителей и работающих на условиях почасовой оплаты в общей численности ППС кафедр **филиала** | Не менее 85% | 5 |
| Ф-12 | Доля основных работников из числа ППС кафедр **филиала**, работающих на полную ставку | Не менее 75% | 5 |
| Ф-13 | Число ППС, имеющих ученую степень  кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения | Не менее 2,87 | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности** | | |
| Ф-14 | Удельный вес численности иностранных  граждан, обучающихся по программам  бакалавриата, специалитета, магистратуры, и аспирантуры, закрепленным за филиалом, в % к приведенному контингенту студентов | Не менее 1% | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников** | | |
| Ф-15 | Обеспечение показателя мониторинга по трудоустройству выпускников в целом по **филиалу** | Не менее 80% | 6 |
|  | **Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности филиала** | | |
| Ф-16 | Объем НИОКР в расчете на одного научно-  педагогического работника (НПР) | до 50 000 руб.  свыше 50 000 руб. до 120 000 руб.  свыше 120 000 руб. до 240 000 руб.  свыше 240 000 руб. до 500 000 руб.  свыше 500 000 руб | 3  6  9  12  15 |
| Ф-17 | Доходы филиалаот приносящей доход деятельности врасчете на одного НПР | Не менее 1327.5  руб. (пороговое значение показателя мониторинга ??) | 6 |
|  | **Иные показатели эффективности** | | |
| Ф-18 | Исполнительская дисциплина | Своевременное и  качественное  выполнение  должностных  обязанностей и  поручений. Отсутствие претензий со стороны проверяющих и контролирующих органов | 3 |

Приложение 7.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид сведений | Ответственное структурное подразделение | Источник данных и порядок ввода и обработки | Срок |
|  | Сведения о публикационной активности | Научная библиотека имени В.А. Журавлева,  Управление развитием научной и инновационной деятельностью (УРНИД) | Данные обрабатываются и вводятся в подсистему «ИИАС – Учебные издания; Научные издания» Научной библиотекой УдГУ (далее – НБ). В течение отчетного периода печатную или электронную копию издания предоставляет в отдел комплектования НБ.  Для рейтинга учитываются только публикации, обработанные как монографии (за исключением сборников научных трудов и т.п.), статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, учебники, учебные и учебно-методические пособия при их наличии в НБ УдГУ.  Информация орецензируемых журналах, индексируемых в РИНЦ, WebofScienceилиScopus вводится в ИИАС УРНИД, зав. сектором научно-исследовательской работы студентов Центра научно-технической информации (далее – сектор НИРС ЦНТИ). | 20 сентября календарного года |
|  | Сведения о поданных и поддержанных грантовых заявках и выигранных грантах | УРНИД | на основании данных, представленных факультетами / институтами, НПРв сектор грантов и программ, а также в Управление международных связей (далее – УМС) на основании данных, представленных факультетами / институтами. Учету подлежат заявки, поданные как от УдГУ, так и от других организаций | 2 раза в год (с 01 по 31 января включительно и с 01 по 30 июня включительно) |
|  | Сведения о заявках на получение патентов и полученных патентах | УРНИД | на основании данных сектораохраны интеллектуальной собственности (СОИС). | До 31 января |
|  | Сведения о повышении квалификации | Управление по персоналу | на основании представленных НПР копий удостоверений о повышении квалификации и / или дипломов о профессиональной переподготовке | До 31 июля |
|  | Сведения об участии в конференциях | УРНИД, сектор НИРС ЦНТИ | вводятся в подсистему «ИИАС– Научные конференции и совещания» УРНИД, сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных НПР копий сертификатов, дипломов участника, программ или материалов конференций. | До 31 января |
|  | Сведения об объеме средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты | ПБФУ  УМС | вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» Планово-бюджетным финансовым управлением (далее – ПБФУ) и УМС. | До 31 января |
|  | Сведения о входящей и исходящей академической мобильности обучающихся | УМС  УП | вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры; Контингент студентов»автоматически из приказов, которые формируют УМС и УП. | До окончания расчетного периода |
|  | Сведения о присвоении ученого звания доцента или профессора | УП | Вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» УП на основании документов, выданных Высшей Аттестационной Комиссией МОиН РФ. | До 31 сентября |
|  | Сведения о защищенных кандидатских и докторских диссертациях | ОПАНК | вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» Отделом подготовки и аттестации научных кадров (ОПАНК) на основании копий двух первых страниц автореферата, представленных НПР. | До 15 ноября |
|  | Сведения о наградах, полученных обучающимися на научных мероприятиях | УРНИД | Вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» зав. сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных заместителями деканов / директоров по научной работе факультетов / институтов сканов и копий наградных документов, протоколов комиссий. | До 31 января |
|  | Сведения о внутренней мобильности НПР, магистрантов и аспирантов | Зам. деканов институтов | вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры»автоматически из приказов, которые формируют факультеты / институты. | До окончания расчетного периода |
|  | Сведения об исполнительской дисциплине директоров, зав. кафедрами в части планирования и организации учебного процесса | УМУ | вводятся в подсистему «ИИАС–Контроль исполнительской дисциплины» | 31 июля |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение 8.