

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ШАДРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Принято  
Ученым советом ШГПУ  
«30» августа 2021 г.  
протокол № 10



Утверждаю  
Ректор ШГПУ

Дзинов А.Р.  
«31» августа 2021 г.  
приказ № 261

Согласовано  
Председатель первичной организации  
профсоюза работников ШГПУ  
Папировская С.Ю.  
«31» августа 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ, ЗАКЛЮЧАЕМОМ С  
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ, АДМИНИСТРАТИВНО-  
УПРАВЛЕНЧЕСКИМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫМ, НАУЧНО-  
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫМ, ВСПОМОГАТЕЛЬНЫМ И ОБСЛУЖИВАЮЩИМ  
ПЕРСОНАЛОМ ФГБОУ ВО «ШАДРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Шадринск  
2021



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте, заключаемом с научно-педагогическим работником, административно-управленческим, учебно-вспомогательным, научно-вспомогательным, вспомогательным и обслуживающим персоналом ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет» (далее – Положение) является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Шадринский государственный педагогический университет» (далее – ШГПУ) и определяет порядок заключения и изменения эффективного контракта, критерии оценки и показатели эффективности деятельности работника, порядок и основания оценки и оплаты деятельности работника.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597;
- государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р;
- программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р;
- приказом Министерства труда России «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» от 26 апреля 2013 г. № 167н;
- письмом Министерства образования и науки России «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 12 сентября 2013 г. № НТ-883/17.

## 2. Порядок заключения и изменения эффективного контракта

2.1. Эффективный контракт заключается согласно условиям настоящего Положения с соблюдением требований действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.2. Со стороны работодателя выступает ректор университета или лицо наделенное полномочиями выступать со стороны работодателя.

2.3. Эффективный контракт заключается на срок:

- заведующий кафедрой, декан – 5 (пять) лет;
- профессорско-преподавательский состав – на срок, указанный в трудовом договоре;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный, научно-вспомогательный, вспомогательный и обслуживающий персонал – на срок в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.4. Заключению эффективного контракта на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу или процедура выборов на замещение соответствующей должности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. В случае наличия действующего трудового договора, заключается дополнительное соглашение с внесением условий эффективного контракта согласно



действующему трудовому законодательству и настоящему Положению.

2.6. Каждая из сторон эффективного контракта вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении контракта, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью контракта.

2.7. Эффективный контракт прекращает свое действие только по основаниям, установленным Трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.8. При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового законодательства Российской Федерации и иных федеральных законов.

### 3. Критерии оценки и показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников

#### 3.1. Критерии и показатели эффективности деятельности ассистента:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год
	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений Кол-во публикаций	- не менее 1	год
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых	Кол-во участия	- не менее 1	год



	<p>столов, турниров, спортивных соревнований</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- международных, национальных, региональных:</li> <li>- председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри);</li> <li>- член оргкомитета;</li> <li>- модератор, судья;</li> <li>- городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района):</li> <li>- председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри);</li> <li>- член оргкомитета;</li> <li>- модератор, судья</li> </ul>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

### 3.2. Критерии и показатели эффективности деятельности старшего преподавателя:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год
	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений Кол-во публикаций	- не менее 1	год
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых	Кол-во участия	- не менее 1	год



	<p>столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

### 3.3. Критерии и показатели эффективности деятельности доцента:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год
2	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- публикация: монографии (раздела монографии);	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений Кол-во публикаций	- не менее 1	год
3	Участие в организации и	Кол-во участия	- не менее 1	год



	<p>проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований</p> <p>- международных, национальных, региональных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри);</li> <li>- член оргкомитета;</li> <li>- модератор, судья;</li> </ul> <p>- городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри);</li> <li>- член оргкомитета;</li> <li>- модератор, судья</li> </ul>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

#### 3.4. Критерии и показатели эффективности деятельности профессора:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	<p>Научно-исследовательская работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов:</li> <li>- внутренних (ШГПУ),</li> <li>- внешних;</li> </ul>	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение гранта:</li> <li>- внутренних (ШГПУ),</li> <li>- внешних;</li> </ul>	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;</li> </ul>	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикация в рецензируемом издании:</li> <li>- РИНЦ,</li> <li>- ВАК;</li> </ul>	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикация: монографии (раздела монографии);</li> <li>- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях:</li> <li>- выступление с докладом (сертификат участника);</li> <li>- публикация статей в рамках</li> </ul>	<p>Кол-во выступлений</p> <p>Кол-во публикаций</p>	- не менее 1	год



	конференций;			
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1	год

### 3.5. Критерии и показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год
	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- публикация: монографии (раздела монографии);	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях:		- не менее 1	год



	- выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций		
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1	год
4	Общее руководство подготовкой учебников, учебных и учебно-методических пособий по предметам кафедры	В соответствии с планом издания кафедры	% выполнения запланированных изданий	год
5	Печать монографии сотрудниками кафедры (возможно коллективной)	Издание / отсутствие	Издание / отсутствие	год
6	Публикационная активность ППС кафедры, выраженная в % от численного состава кафедры	В соответствии с планом НИР кафедры	% выполнения плана НИР кафедры	год

### 3.6. Критерии и показатели эффективности деятельности декана:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	год
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1	год
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	год



	реализуемым дисциплинам; - публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- публикация: монографии (раздела монографии);	Кол-во публикаций	- не менее 1	год
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений Кол-во публикаций	- не менее 1	год
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1	год
4	Организация научно-практических конференций (возможно совместных) или спартакиады или региональной выставки (в зависимости от профиля факультета)	Не менее 1 мероприятия	Число мероприятий	год
5	Руководство работой по организации связи с выпускниками, изучение качества подготовки выпускников факультета. Оказание содействия и отслеживание трудоустройства выпускников в течение 1 года после выпуска.	% трудоустроенных	Число обратившихся в службы занятости	год
6	Организация и проведение профориентационной работы и обеспечение приема студентов на факультет, осуществление руководства их профессиональной	В соответствии с планом профориентационной работы факультета	Выполнение/невыполнение профориентационной работы факультета	1 раз в полгода



	подготовкой			
7	Руководство и координация научно-исследовательской работы студентов, проводимой на кафедрах факультета.	Проведение не менее 1-ой студенческой научной конференции	Число мероприятий	год

3.7. Критерии и показатели эффективности деятельности научного сотрудника, ведущего научного сотрудника:

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	год
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов.	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1	Год
	- выполнение гранта: - внешние; - зарубежные, министерские и государственные фонды-грантодатели.	Количество выполненных грантов	- не менее 1	Год
	- публикация в рецензируемом издании: - WebofScience, Scopus (Article, Q1-Q3). - Web of Science, Scopus (Papers, Q4). - ВАК (с импакт-фактором >0,5) или ядро РИНЦ. - ВАК. - РИНЦ (периодическое издание с ненулевым импакт-фактором), в т.ч. публикация в журнале «Вестник ШГПУ». - РИНЦ (сборники по материалам конференций)	Кол-во публикаций	- не менее 1	Год
	- публикация учебной и научной литературы с грифом ШГПУ (в печатном и электронном виде) - монографии, энциклопедии, учебники, учебные пособия с ISBN - учебно-методические пособия (возможно в электронном виде)	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1	Год
	- выступление с научным докладом на конференции (международного, национального или всероссийского уровня): - внешняя - внутренняя	Кол-во участия	- не менее 1	Год
3	Участие в организации и проведении конференций,	Кол-во участия	- не менее 1	Год



форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, всероссийских (национальных), региональных: - председатель оргкомитета, судья, модератор, член редколлегии; - член оргкомитета. - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района) - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри) - член оргкомитета, модератор, судья			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

#### 4. Порядок, основания оценки и оплаты деятельности научно-педагогического работника

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании оценки, производимой по показателям и критериям, установленным в разделе 3 настоящего Положения.

4.2. Представляются сведения по показателям за учебный год. Учитываются данные с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года.

4.3. Считается, что научно-педагогический работник выполнил 70% эффективного контракта, если выполнен показатель «Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника».

Оставшиеся 30% от возможной выплаты стимулирующего характера за выполнение эффективного контракта начисляются научно-педагогическому работнику, при условии:

- выполнения по усмотрению научно-педагогического работника других видов работ, указанных в Разделе 3. Критерии оценки и показатели эффективности деятельности научно-педагогических работников

или

- перевыполнении индивидуального плана НПП.

4.4. Педагогический работник заполняет оценочный лист (Приложения 1-7) и предоставляет его и портфолио документов за отчетный период для согласования заведующему кафедрой, директору института (декану), научный работник – проректору по научной и инновационной деятельности, далее комиссии по проверке и оценке исполнения эффективных контрактов до 01 сентября.

4.5. Портфолио документов за отчетный период включает:

- информацию о выполнении индивидуального плана НПП (Приложение 10);  
- копии опубликованных статей, сертификатов, договоров и т.п., подтверждающих опубликование статьи, участие в конкурсе грантов, в организации (проведении) мероприятия и т.п.;

- представление директора института (декана) о перевыполнении индивидуального плана НПП (с указанием конкретной работы, выполненной НПП сверх плана и процента,



на который необходимо увеличить выполнение эффективного контракта (в пределах 30%)).

4.6. При не предоставлении оценочного листа в указанный срок, считается, что работник не выполнил пункт 4.1.3 эффективного контракта.

4.7. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы определяется решением комиссии по проверке и оценке исполнения эффективных контрактов (далее комиссия) в отношении каждого научно-педагогического работника.

4.8. Персональный состав комиссии определяется приказом ректора.

4.9. В число членов комиссии входит председатель и секретарь.

4.10. Председатель и секретарь назначается приказом ректора по университету.

4.11. Комиссия является коллегиальным органом, основанным на временной или постоянной основе.

4.12. Заседание комиссии правомочно при присутствии на заседании комиссии не менее 50% списочного состава членов комиссии.

4.13. В численный состав комиссии должно входить не менее 5 (пяти) человек, лично не заинтересованных в результатах работы настоящей комиссии.

4.14. В случае выявления лиц указанных в пункте 4.12, ректор самостоятельно, либо по ходатайству заинтересованных лиц обязан заменить члена комиссии.

4.15. Права и обязанности членов комиссии:

- проверка корректности заполнения оценочных листов;
- проверка фактического наличия заявленных в оценочном листе позиций;
- при обнаружении недостоверной информации в оценочном листе, комиссия вносит изменения в данный лист, при обнаружении двух и более фактов предоставления недостоверной информации аннулирует оценочный лист;
- при возникновении претензий к научно-педагогическому работнику, комиссия в течение 3 дней информирует о данном факте работника.

4.16. Работник оставляет за собой право в течение 2 рабочих дней с момента получения претензии оспорить ее, предоставив подтверждающую информацию.

4.17. В случае не предоставления информации опровергающей претензию, данный пункт оценочного листа обнуляется.

4.18. Комиссия работает над проверкой предоставленных оценочных листов в течение недели. Результат работы комиссии оформляется протоколом, в котором указываются баллы, набранные каждым научно-педагогическим работником по результатам выполнения эффективного контракта и подтвержденные комиссией. Протокол подписывают все члены комиссии.

4.19. Стимулирующие выплаты научно-педагогическим работникам осуществляются на основании протокола комиссии, который действует до протокола комиссии за следующий отчетный период.

4.20. Финансово-экономическое управление, исходя из финансовых возможностей университета, определяет фонд премирования научно-педагогических работников, подлежащий к распределению, и определяет размер премии по каждому работнику.

Размер премии по итогам оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников рассчитывается по формуле:

$РП = \frac{Ф пр.}{\sum П \times П \times Кд \times Ст.}$ , где:

РП - размер премии конкретного работника;

Фпр.- фонд премирования научно-педагогических работников, подлежащий к распределению по итогам оценки результатов деятельности;

$\sum П$  - суммарное количество процентов выполнения эффективного контракта по



всем работникам из числа научно-педагогических работников;

П - процент выполнения показателей эффективного контракта конкретного работника из числа научно-педагогических работников; показатель берется из протокола заседания комиссии по проверке и оценке исполнения эффективных контрактов;

Кд - коэффициент должности; коэффициент должности равен: заведующий кафедрой - 1,1; профессор- 1,0; доцент – 0,9; старший преподаватель - 0,8; декан – 1; ассистент – 0,7; научный сотрудник – 0,7; ведущий научный сотрудник – 1.

Ст. - доля ставки, на которую работает работник.

Отдел кадров на основании данных финансово-экономического управления готовит проект приказа о назначении размера премии. Размер премии утверждается ректором университета.

4.21. Премияльные выплаты, установленные согласно «Положению об установлении стимулирующих выплат постоянного, срочного и разового (премиального) характера», являющегося неотъемлемой частью «Положения об оплате труда в ШГПУ», выплачиваются одновременно и дополнительно по приказу ректора.

4.22. В случае если работник занимает долю ставки, то выполнение эффективного контракта должно быть пропорционально занимаемой доле ставки (например: для сотрудника, работающего на 0,7 ставки, эффективный контракт должен быть выполнен на 70%).

4.23. В случае если работник занимает более 1 ставки, эффективный контракт выполняется по основной ставке, то же касается заведующих кафедрой и деканов. Выполнения эффективного контракта при внутреннем совместительстве не требуется, и дополнительно не поощряется. Процент выполнения эффективного контракта не может быть более 100% на одного сотрудника.

4.24. Иные выплаты и оплата труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами РФ, а также локальными нормативными правовыми актами ШГПУ.

## **5. Порядок, основания оценки и оплаты деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Эффективность работы сотрудников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала оценивается в баллах.

Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником по всем показателям эффективности деятельности (Приложение № 9 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников по должностям)

Сбор сведений по показателям и критериям эффективности деятельности работников (далее - показатели) осуществляется комиссией, созданной приказом ректора (далее - комиссия), ежегодно по каждому сотруднику в бумажном виде в срок до 15 января года следующего за отчетным, за который представляются данные.

В число членов комиссии входит не менее 5 человек, в том числе председатель и секретарь.

5.2. Представляются сведения по показателям за календарный год. Учитываются данные с 01 января по 25 декабря текущего года.



5.3. Сведения об исполнении эффективного контракта в отношении сотрудников (руководителей) представляются в комиссию руководителями соответствующих структурных подразделений в форме служебной записки.

Сведения по проректорам и главному бухгалтеру представляются в комиссию проректорами и главным бухгалтером.

Сотрудники несут ответственность за достоверность представленных данных.

5.4. Комиссия формирует и представляет в финансово-экономическое управление сводные данные по каждому сотруднику в срок до 23 января, в котором представляются данные. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности деятельности.

5.5. Финансово-экономическое управление, исходя из финансовых возможностей университета, в течение 3 (трех) рабочих дней, определяет фонд премирования, производит расчет стоимости одного балла и размера премии по каждому сотруднику. Стоимость одного балла утверждается приказом ректора и может меняться в зависимости от финансовых возможностей университета.

5.6. Размер премии по итогам оценки эффективности деятельности работника рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.

В случае если работник занимает долю ставки, то сумма премии определяется пропорционально занимаемой доле ставки (для сотрудника, работающего на 0,5 ставки, премия будет выплачена в размере 50% от той суммы, которая была бы положена данному сотруднику при условии работы на полную ставку).

5.7. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда премирования по итогам оценки эффективности деятельности работников, к общей сумме баллов, набранных всеми работниками.

5.8. Отдел кадров на основании данных ФЭУ готовит проект приказа о назначении размера премии в течение 1 (одного) рабочего дня.

Размер премии утверждается ректором университета.

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

## **6. Заключительные положения и приложения**

6.1. Положение вступает в силу с 01 января 2020 года.

6.2. Приложения:

- 1 оценочный лист ассистента;
- 2 оценочный лист старшего преподавателя;
- 3 оценочный лист доцента;
- 4 оценочный лист профессора;
- 5 оценочный лист заведующего кафедрой;
- 6 оценочный лист декана;
- 7 оценочный лист, научного сотрудника, ведущего научного сотрудника;
- 8 методика расчета процента выполнения эффективного контракта;
- 9 максимальные баллы для сотрудников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, вспомогательного, обслуживающего



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

персонала, показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников различной категории.



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

Приложение № 1

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист ассистента \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	
	- публикация в рецензируемом издании:	Кол-во публикаций	- не менее 1			



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

	- РИНЦ, - ВАК;				2 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций	- не менее 1		1  1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1		3  2 1  2  1,5 1	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

Приложение № 2

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист старшего преподавателя \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	
	- публикация в рецензируемом	Кол-во публикаций	- не менее 1			



	издании: - РИНЦ, - ВАК;				2 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций	- не менее 1		1  1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1		3  2 1  2  1,5 1	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

### Приложение № 3

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист доцента \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	
	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ,	Кол-во публикаций	- не менее 1		2	



	- ВАК;				5	
	- публикация: - монографии, - раздела монографии;	Кол-во публикаций	- не менее 1		20 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций	- не менее 1		1  1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1		3  2 1  2  1,5 1	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

#### Приложение № 4

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего  
образования «Шадринский государственный  
педагогический университет»

Оценочный лист профессора \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	
	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ,	Кол-во публикаций	- не менее 1		2	



	- ВАК;				5	
	- публикация: - монографии, - раздела монографии;	Кол-во публикаций	- не менее 1		20 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций	- не менее 1		1  1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1		3  2 1  2  1,5 1	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

## Приложение № 5

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист заведующего кафедрой \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	
	- публикация в рецензируемом издании:	Кол-во публикаций	- не менее 1			



	- РИНЦ, - ВАК;				2 5	
	- публикация: - монографии, - раздела монографии;	Кол-во публикаций	- не менее 1		20 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений  Кол-во публикаций	- не менее 1		1  1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья	Кол-во участия	- не менее 1		3  2 1  2  1,5 1	
4	Общее руководство подготовкой	В соответствии с планом	% выполнения		4	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

	учебников, учебных и учебно-методических пособий по предметам кафедры	издания кафедры	запланированных изданий			
5	Печать монографии сотрудниками кафедры (возможно коллективной)	Издание / отсутствие	Издание / отсутствие		3	
6	Публикационная активность ППС кафедры, выраженная в % от численного состава кафедры	В соответствии с планом НИР кафедры	% выполнения плана НИР кафедры		6	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

Приложение № 6

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист декана \_\_\_\_\_,  
факультета \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Содержание выполненной работы	Вес показателя	Итог, по показателям
1	Выполнение индивидуального плана научно-педагогического работника	Процент выполнения индивидуального плана научно-педагогического работника	100% выполнения плана	-----		
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество участия в конкурсах на получение грантов	- не менее 1		1 2,5	
	- выполнение гранта: - внутренних (ШГПУ), - внешних;	Количество выполненных грантов	- не менее 1		8 15	
	- публикация учебников, учебных и учебно-методических пособий (возможно в электронном виде) по реализуемым дисциплинам;	В соответствии с планом издания кафедры	- не менее 1		6	



	- публикация в рецензируемом издании: - РИНЦ, - ВАК;	Кол-во публикаций	- не менее 1		2 5	
	- публикация: - монографии, - раздела монографии;	Кол-во публикаций	- не менее 1		20 5	
	- участие в международных, всероссийских, всероссийских с международным участием, национальных конференциях: - выступление с докладом (сертификат участника); - публикация статей в рамках конференций;	Кол-во выступлений Кол-во публикаций	- не менее 1		1 1	
3	Участие в организации и проведении конференций, форумов, семинаров, круглых столов, турниров, спортивных соревнований - международных, национальных, региональных: - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета; - модератор, судья; - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района): - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри); - член оргкомитета;	Кол-во участия	- не менее 1		3 2 1 2 1,5	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

	- модератор, судья				1	
4	Организация научно-практических конференций (возможно совместных) или спартакиады или региональной выставки (в зависимости от профиля факультета)	Не менее 1 мероприятия	Число мероприятий		8	
5	Руководство работой по организации связи с выпускниками, изучение качества подготовки выпускников факультета. Оказание содействия и отслеживание трудоустройства выпускников в течение 1 года после выпуска.	% трудоустроенных	Число обратившихся в службы занятости		5	
6	Организация и проведение профориентационной работы и обеспечение приема студентов на факультет, осуществление руководства их профессиональной подготовкой	В соответствии с планом профориентационной работы факультета	Выполнение/ невыполнение профориентационной работы факультета		10	
7	Руководство и координация научно-исследовательской работы студентов, проводимой на кафедрах факультета.	Проведение не менее 1-ой студенческой научной конференции	Число мероприятий		5	



федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

Приложение № 7

к Положению об эффективном контракте,  
заключаемом с научно-педагогическими  
работниками федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Шадринский  
государственный педагогический университет»

Оценочный лист научного сотрудника, ведущего научного сотрудника \_\_\_\_\_,  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ уч. год

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность	Выполнено в абсолютных показателях	Выполнено, %	Вес показателя	Итого, % по показателям
1	Проведение работы по профессиональной ориентации	Выполнение плана профорientационной работы факультета	Процент выполнения плана профорientационной работы факультета	Год			10	
2	Научно-исследовательская работа: - участие (подготовка пакета документов) в конкурсах на получение грантов.  - выполнение гранта: - внешние; - зарубежные, министерские и государственные фонды-грантодатели.	Количество участия в конкурсах на получение грантов  Количество выполненных грантов	- не менее 1  - не менее 1	Год  Год			3  6 20	





федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Шадринский государственный  
педагогический университет»

Положение  
об эффективном контракте

	- член оргкомитета. - городских, районных (по согласованию с Администрацией города (района) - председатель оргкомитета, главный судья соревнований, председатель судейской коллегии (экспертной группы, жюри) - член оргкомитета, модератор, судья						5	
							3	
4	Показатель, определяемый проректором по научной и инновационной работе			Год			15	



## Приложение № 8

к Положению об эффективном контракте, заключаемом с научно-педагогическими работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Шадринский государственный педагогический университет»

### Методика расчета процента выполнения эффективного контракта

№	Виды работ	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность	Выполнено в абсолютных показателях	Выполнено, %	Вес показателя	Итог, % по показателям
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	C <sub>1,2</sub>	C <sub>1,3</sub>	C <sub>1,4</sub>	C <sub>1,5</sub>	C <sub>1,6</sub>	C <sub>1,7</sub>	C <sub>1,8</sub>	C <sub>1,9</sub>
2.	C <sub>2,2</sub>	C <sub>2,3</sub>	C <sub>2,4</sub>	C <sub>2,5</sub>	C <sub>2,6</sub>	C <sub>2,7</sub>	C <sub>2,8</sub>	C <sub>2,9</sub>
	...	...	...	...	...	...	...	...

1. Начинать заполнение оценочного листа необходимо с колонки 6 (C<sub>i,6</sub>) исходя из фактического выполнения показателей за указанный период. Далее необходимо перевести фактические данные в процентное выполнение от установленного минимума в колонке 7 (C<sub>i,7</sub>). Следует обратить внимание, что некоторые показатели не могут превышать 100% (показатели отмеченные \*\*).

2. Итоговый процент по показателям (C<sub>i,9</sub>) рассчитывается путем умножения значения в колонке 7 на значение колонки 8: C<sub>i,9</sub> = C<sub>i,7</sub> \* C<sub>i,8</sub>

3. Общий процент выполнения эффективного контракта (P<sub>ФИО</sub>) рассчитывается путем сложения значений в колонке 9:

$$P_{\text{Иванов И.И.}} = \sum C_{i,9}$$

При этом его значение не может превышать 100%:  $0\% \leq P_{\text{ФИО}} \leq 100\%$



### Приложение № 9

к Положению об эффективном контракте, заключаемом с научно-педагогическими работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Шадринский государственный педагогический университет»

Максимальные баллы для сотрудников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, вспомогательного, обслуживающего персонала.

№ п/п	Категория должностей (буквенный код)	Наименование должности	Максимальная сумма баллов набранных работником по всем показателям эффективности деятельности
1	А	проректор, главный бухгалтер.	30
2	Б	начальник управления.	25
3	В	начальник отдела, заместитель начальника управления, начальник УВЦ заместитель главного бухгалтера.	20
4	Г	заведующий библиотекой, заведующий общежитием, заместитель начальника отдела кадров, заведующий КМБ, заведующий хозяйством, заведующий отделом делопроизводства и канцелярии.	15
5	Д	помощник ректора, помощник проректора, специалист по кадрам, инженер военно-учетного стола (всех категорий), специалист (все категории), специалист отдела делопроизводства и канцелярии, программист (все категории), бухгалтер (все категории), библиотекарь (все категории), заведующий отделом библиотеки, документовед (все категории), инженер, механик.	10
6	Е	заведующий учебной мастерской, специалист по УМП (все категории), концертмейстер, секретарь руководителя, заведующий лабораторией, учебный мастер,	8



		специалист приемной комиссии, руководитель спортивного клуба, руководитель студенческого бюро, начальник центра содействия трудоустройства выпускников, архивариус, оператор оборудования цифровой печати, заведующий складом, Руководитель телерадиоцентра, Руководитель производственной практикой.	
7	Ж	контролер-кассир, буфетчик, водитель, паспортист, слесарь-сантехник, столяр, электросварщик, дежурный по общежитию, сторож (вахтер), электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, мастер по обслуживанию электрооборудования, кастелянша, комендант.	6
8	З	лаборант (все категории) техник-лаборант, уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, швейцар, дворник, гардеробщик.	4

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «А».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	8
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	4
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Министерством науки и высшего образования РФ, планами работ и программами развития ШГПУ.	Максимальное выполнение показателей	12
		Минимально допустимый уровень выполнения	10
		Невыполнение показателей	0
3	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	10
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	5
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по	0



		соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	
<b>Максимальный балл</b>			<b>30</b>

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «Б».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, в том числе проректора.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	12
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	6
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	13
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	7
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>25</b>

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «В».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, в том числе руководителя соответствующего структурного подразделения.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	8
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	4
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	9
		Наличие ответственности (замечания) согласно п. 1 ст. 192 ТК РФ	5
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
3	Участие в работе комиссий.	Участствует	2
		Не участвует	0
4	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>20</b>



Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «Г».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, в том числе, проректора, руководителя соответствующего подразделения.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	6
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст.192 ТК РФ	3
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	7
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	4
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
3	Участие в работе комиссий.	Участствует	1
		Не участвует	0
4	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>15</b>

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «Д».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	4
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	4
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
3	Участие в работе комиссий.	Участствует	1
		Не участвует	0
4	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>10</b>



Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «Е».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	3
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	4
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
3	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>8</b>

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «Ж».

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка	Балл
1	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	2
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно статье 192 ТК РФ	1
		Наличие ответственности в соответствии со ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Своевременное и точное выполнение (отсутствие дисциплинарной ответственности)	3
		Наличие ответственности (замечания) согласно п.1 ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности (выговора или увольнение по соответствующим основаниям) согласно п. 2, 3 статьи 192 ТК РФ	0
3	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>6</b>



Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников категории «З».

1	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний (в том числе дисциплинарной ответственности)	3
		Наличие замечаний, не повлекших за собой ответственности согласно ст. 192 ТК РФ	2
		Наличие ответственности согласно ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)	0
2	Наличие материальной ответственности.	Наличие	1
		Отсутствие	0
<b>Максимальный балл</b>			<b>4</b>



## Приложение 10

ВЫПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
РАБОТНИКОМ \_\_\_\_\_ (ФИО)  
кафедры \_\_\_\_\_  
за 20\_\_ - 20\_\_ учебный год

Наименование раздела индивидуального плана НПР	Процент выполнения индивидуального плана НПР	Подпись
Учебная работа		Зав. кафедрой _____
Учебно-методическая работа		Зав. кафедрой _____
Научная работа		Зав. кафедрой _____
Воспитательная работа		Зам. директора института (декана) по воспитательной работе _____ ФИО
Организационно-методическая работа		Зав. кафедрой _____
		Председатель научно-методического (учебно-методического) совета _____ ФИО
		Руководитель проектной группы _____ ФИО
Профориентационная работа		Директор института (декан) _____ ФИО