	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»

**УТВЕРЖДЕНО**

**Решением ученого совета РГРТУ**

**(протокол № 6 от «29» декабря 2023 г.)**

**Ректор ФГБОУ ВО «РГРТУ»**

**М.В. Чиркин**



ОРИГИНАЛ

**РУКОВОДЯЩИЙ ДОКУМЕНТ**

32

**СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**

*Положение*

*об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности  
деятельности работников из числа профессорско-преподавательского  
состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»*

**Выпуск 3**

Рязань 2023

Изменение №	Дата
-------------	------

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина» (далее – университет) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с работником из числа профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватель, сотрудник); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности преподавателя; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «21» июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы» (далее - Программа);
- Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Методикой расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, утвержденной 30.03.2018 г.;
- Уставом университета;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования подведомственными министерству науки и высшего образования РФ, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденными 23.09.2021 г.

1.2. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет преподаватель (декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент). При наличии у работника нескольких трудовых договоров (дополнительных соглашений) по должностям из числа профессорско-преподавательского состава право на выплаты вознаграждения за достижение показателей, утвержденных настоящим Положением, устанавливается только по должности, по которой проходила оценка его деятельности по соответствующим показателям эффективности (в случае наличия у сотрудника должности «Заведующий кафедрой», «Декан факультета» оценка эффективности деятельности преподавателя проводится только по ней).

1.3. Целями оценки эффективности деятельности преподавателя является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей.

Основными задачами оценки эффективности деятельности преподавателя являются: систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей; повышение результативности и качества выполняемой им работы; создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого преподавателя в повышение показателей эффективности деятельности университета; установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности преподавателя.

При разработке критериев и показателей эффективности деятельности преподавателя должны учитываться следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

## 2 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

2.1. Эффективный контракт – это форма трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Показатель эффективности деятельности преподавателя (далее – Показатель) - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Профессорско-преподавательский состав - педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, основных программ профессионального обучения, должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, а именно: декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

2.4. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ», за качественные результаты труда, их интенсивность и высокие результаты работы, направленные на стимулирование работников к повышению эффективности их деятельности.

2.5. Пороговое значение показателя эффективности – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное) показатель эффективности считается достигнутым.

2.6. Период деятельности преподавателя – это период времени, за который проводится оценка деятельности преподавателя.

2.7. Рейтинговая комиссия – это группа людей, состоящая из сотрудников университета и созданная приказом ректора для организации, экспертизы и формирования рейтинга профессорско-преподавательского состава университета.

2.8 ФЭУ – финансово-экономическое управление.

2.9 ППС – профессорско-преподавательский состав.

2.10 НПП – научно-педагогические работники.

### **3 ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору, проекты которых приведены в Приложениях 1 и 2), в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности преподавателя, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении критериев и показателей эффективности либо ссылка на настоящее Положение.

3.2. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются за период деятельности - с 01 сентября по 31 августа (предшествующий учебный год).

3.3. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются согласно п. 4.1 настоящего Положения. Для совместителей суммарный балл умножается на коэффициент, равный доле отработанного ими времени.

3.4. При выполнении преподавателем установленных показателей эффективности по соответствующей должности оценка его деятельности производится независимо от срока (периода) нахождения в должности.

3.5. В случае увольнения (перемещения на должность не из категории «Профессорско-преподавательский состав») преподавателя выплата стимулирующих выплат ему прекращается на основании приказа ректора.

В случае перевода сотрудника с одной профессорско-преподавательской должности на другую профессорско-преподавательскую должность выплата назначенной стимулирующей выплаты продолжается до окончания периода, на которой она была установлена.

### **4 МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

4.1 Критерии и показатели эффективности деятельности для всех преподавателей представлены в Приложении 3; для должности «Заведующий кафедрой» в Приложении 4; для должности «Декан факультета» в Приложении 5.

4.2 Оценка эффективности деятельности преподавателя с учетом действия пункта 3.5 проводится один раз в год, по итогам работы с 01 сентября прошлого года по 31 августа текущего года (предшествующий учебный год).

4.3 Данные по достигнутым показателям преподавателями в виде справок, содержащих ФИО преподавателя, отчетный период и значение показателя (или информацию, позволяющую однозначно установить значение показателя) предоставляются в рейтинговую комиссию до 30 сентября (включительно) текущего года, посредством размещения их преподавателями в личном кабинете, расположенном на сайте <http://dblib.rrtu/info>.

4.4 Для контроля достоверности показателей, представленных преподавателями, рейтинговая комиссия запрашивает в соответствующих структурных подразделениях дополнительные подтверждающие документы (до 30 сентября текущего года).

4.5 В целях оценки деятельности деканов и заведующих кафедрами рейтинговая комиссия выполняет расчет показателей деятельности руководителей структурных подразделений на основании информации, запрашиваемой в соответствующих структурных подразделениях (до 30 сентября текущего года).

4.6 До 30 ноября текущего года рейтинговая комиссия университета проводит заседание, на котором проводится оценка эффективности деятельности конкретного преподавателя исходя из достигнутых показателей, на основании чего устанавливаются стимулирующие выплаты пропорционально суммарному количеству баллов, полученному преподавателем, согласно Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ». Если суммарное количество баллов является отрицательной величиной, стимулирующая выплата не назначается.

4.7 Стимулирующие выплаты по итогам предыдущего учебного года устанавливаются на календарный год (с 1 января по 31 декабря) в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат (стоимости балла) по эффективному контракту (Приложение №6).

## **5 РЕЙТИНГОВАЯ КОМИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА**

5.1 Рейтинговая комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав рейтинговой комиссии утверждается приказом ректора. Изменения в состав рейтинговой комиссии вносятся приказом ректора.

5.2 В состав рейтинговой комиссии включаются представители Ученого совета университета, научно-педагогического состава вуза, председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» (уполномоченное им лицо) и другие лица. Количество членов рейтинговой комиссии должно быть не менее пяти человек.

5.3 Решения рейтинговой комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

5.3.1 Решения, принимаемые на заседании рейтинговой комиссии, оформляются протоколами, которые подписывает председательствующий на заседании и секретарь. В случае наличия спорной ситуации комиссия вправе самостоятельно принять решение, руководствуясь принципами, указанными в п. 1.3 настоящего Положения, и отразить данное решение в протоколе.

5.4 Протокол (выписка из протокола) заседания рейтинговой комиссии с информацией о баллах каждого работника из числа профессорско-преподавательского состава и сумме баллов всех работников передается в ФЭУ, которое выполняет расчет стимулирующих выплат согласно Порядку расчета стимулирующих выплат (стоимости балла) по эффективному контракту (Приложение № 6).

## 6 УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА

### ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 Объем фонда, направленный на выплаты стимулирующего характера по эффективным контрактам (далее Фонд), на очередной финансовый год утверждается локальным актом по университету после заключения соглашения между Минобрнауки России и ФГБОУ ВО «РГРТУ» о предоставлении субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

6.2 Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения университета.

6.3 Преподавателю могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

6.4 Стимулирующие выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава могут быть приостановлены (не назначаются) в следующих случаях:

а) наличие в году, предшествующему году (календарный год) назначения стимулирующих выплат, неснятого(ых) и (или) непогашенного(ых) дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей;

б) несвоевременное внесение данных в личном кабинете работника;

в) умышленное размещение в личном кабинете работника недостоверных сведений.

6.5. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора на основании:

- приказа ректора (проректора) из которого следует наложение на работника дисциплинарного взыскания;
- представления рейтинговой комиссии о несвоевременном внесении данных в личный кабинет;
- акта служебной проверки о предоставлении работником в личном кабинете недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

## 7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности преподавателя при проведении конкурса на должность; учет эффективности деятельности преподавателя при материальном и моральном стимулировании.

7.2 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета.

7.3 С настоящим положением должны быть ознакомлены все представители ППС университета.

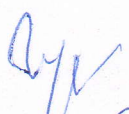
РАЗРАБОТАНО:

Проректор по учебной работе

 А.В. Корячко

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по научной работе и инновациям

 С.И. Гусев

Проректор по молодежной политике

 А.А. Цветков

Начальник управления кадров

 А.Н. Быстров

Начальник правового управления

 А.А. Галицын

Начальник ФЭУ

 И.А. Колосова

Председатель первичной профсоюзной организации

 Ю.М. Евсенкина

Ведущий юрисконсульт

 В.Г. Беликов



Приложение № 1  
к Положению об эффективном контракте

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к трудовому договору /эффективному контракту/** \_\_\_\_\_

(дата, номер)

г. Рязань

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице \_\_\_\_\_,

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании \_\_\_\_\_,

(устава, доверенности)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О., должность, подразделение)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (совместно именуемые - стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - соглашение) к трудовому договору/эффективному контракту \_\_\_\_\_ (далее - договор) о нижеследующем:

(дата, номер)

1. Пункт 1.3 договора изложить в следующей редакции:

«1.3 Условия труда на рабочем месте допустимые.».

2. Абз. 4 подпункта 2.3. договора исключить.

3. Пункты 4.2.-4.7. договора изложить в следующей редакции:

«4.2. Должностной оклад работника состоит из базового оклада и повышающих коэффициентов:

- базовый оклад \_\_\_\_\_

- персональный повышающий коэффициент \_\_\_\_\_

- должностной оклад с учетом персонального повышающего коэффициента \_\_\_\_\_

4.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера, согласно Положению об оплате труда работникам ФГБОУ ВО «РГРТУ»:

- надбавка за работу со сведениями, составляющими гостайну \_\_\_\_\_

- надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите гостайны \_\_\_\_\_

- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника \_\_\_\_\_

- доплата за выполнение дополнительного объема работ \_\_\_\_\_

4.4. Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и устанавливаются за выполнение показателей эффективности в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериями и показателями эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ» на 2022 год.

4.5. Работнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за обязанности заместителя декана;

- надбавка за интенсивность и напряженность в работе, в том числе материальную ответственность;

- надбавка за наличие почетных званий РФ и отраслевых наград Минобрнауки РФ;

- \_\_\_\_\_

4.6. Премии (квартальные, месячные и др.) устанавливаются приказом ректора университета. Порядок и условия установления выплат определяются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.7. Социальные выплаты работнику производятся в соответствии с Коллективным договором, Положением об оплате труда работникам ФГБОУ ВО «РГРТУ» и иными локальными нормативными актами университета.».

Изменение №

Дата

Выпуск 3

4. Все остальные положения договора остаются без изменений.

5. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью договора.

6. Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, одно из которых хранится у работодателя, другое у работника.

5. Адреса и подписи сторон.

**РАБОТОДАТЕЛЬ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»  
Адрес: ул. Гагарина, 59/1 г. Рязань, 390005, ИНН 6230000655

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) / М.П.

**РАБОТНИК**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)  
Адрес места жительства: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись)

Руководитель подразделения \_\_\_\_\_

Согласовано:

Начальник УК

Гл. бух

Начальник ФЭУ

С положением об эффективном контракте ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Один экземпляр настоящего дополнительного соглашения получил \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Приложение № 2  
к Положению об эффективном контракте

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ \_\_\_\_\_**  
**/ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ/**  
**(декан, директор института, заведующий кафедрой)**

г. Рязань

20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в \_\_\_\_\_ лице

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании \_\_\_\_\_,  
(устава, доверенности)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (совместно именуемые - стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору \_\_\_\_\_ о нижеследующем:

В соответствии с Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в целях перехода на эффективный контракт, стороны договорились изложить условия договора в следующей редакции:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В. Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице \_\_\_\_\_,

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании \_\_\_\_\_,  
(устава, доверенности)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор/эффективный контракт (далее - трудовой договор) о нижеследующем:

### 1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу \_\_\_\_\_,

(наименование должности с указанием квалификации и размера занимаемой ставки)

а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с должностными инструкциями, локальными-нормативными актами университета и законодательством РФ.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя \_\_\_\_\_.

(наименование структурного подразделения)

1.3. Условия труда на рабочем месте работника допустимые.

1.4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_.

(основной, по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_.

(неопределенный срок, определенный срок, с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора)

1.6. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Изменение №

Дата

Выпуск 3

1.7. Срок действия трудового договора:

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.8. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

## 2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) защиту персональных данных;
- д) гарантии и компенсации;
- е) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- ж) продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством;
- з) время отдыха;
- и) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- к) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1.1 настоящего трудового договора, согласно требованиям должностной инструкции, устава работодателя, иным локальным нормативным актам работодателя;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.3. Работник ознакомлен и обязуется руководствоваться в своей деятельности:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- Уставом Университета;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Университета;
- Кодексом этики и служебного поведения работников РГРТУ;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Положением об эффективном контракте;
- решениями Ученого совета Университета, должностной инструкцией, приказами и распоряжениями по Университету;
- другими нормативно-правовыми актами.

## 3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

### 3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

## 4. Условия оплаты труда и иные выплаты

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, состоящая из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

4.2. Должностной оклад работника состоит из базового оклада и повышающих коэффициентов:

- базовый оклад \_\_\_\_\_
- персональный повышающий коэффициент \_\_\_\_\_
- должностной оклад с учетом персонального повышающего коэффициента \_\_\_\_\_

4.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера, согласно Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»:

- надбавка за работу со сведениями, составляющими гостайну \_\_\_\_\_
- надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите гостайны \_\_\_\_\_
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника \_\_\_\_\_
- доплата за выполнение дополнительного объема работ \_\_\_\_\_

4.4. Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и устанавливаются за выполнение показателей эффективности в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериями и показателями эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.5. Работнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за обязанности заместителя декана;
- надбавка за интенсивность и напряженность в работе, в том числе материальную ответственность;
- надбавка за наличие почетных званий РФ и отраслевых наград Минобрнауки РФ;
- \_\_\_\_\_

4.6. Премии (квартальные, месячные и др.) устанавливаются приказом ректора университета. Порядок и условия установления выплат определяются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.7. Социальные выплаты работнику производятся в соответствии с Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» и иными локальными нормативными актами университета.

4.8. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами университета.

### 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная или неполное рабочее время, кол-во часов)

5.2. Режим работы и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

5.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

### 6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

6.3. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и коллективным договором.

### 7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется:

а) не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

б) соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников РГРТУ;

в) соблюдать антикоррупционное законодательство Российской Федерации.

### 8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы

Изменение №

Дата

Выпуск 3

сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### 10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

#### РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»  
 Адрес: ул. Гагарина, 59/1 г. Рязань, 390005, ИНН 6230000655

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 (подпись)

М.П.

#### РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)  
 Адрес места жительства: \_\_\_\_\_  
 Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность):  
 серия \_\_\_\_\_, № \_\_\_\_\_,  
 выдан \_\_\_\_\_, дата выдачи \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 (подпись)

С Уставом РГРТУ, Кодексом этики и служебного поведения работников РГРТУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО РГРТУ», Положением об эффективном контракте, должностной инструкцией ознакомлен.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 (подпись)

Руководитель подразделения \_\_\_\_\_

Согласовано:

Начальник УК

Гл. бух

Начальник ФЭУ

Один экземпляр настоящего трудового договора получил \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Изменение №	Дата	Выпуск 3
-------------	------	----------

Приложение №3  
к Положению об эффективном контракте

**Показатели деятельности для всех ИПС**

Категория	Показатели деятельности	Способ подтверждения	Ед. измерения	Балл за единицу	Комментарий	Периодическая выплата	Разовая выплата	
1. Учебная работа	1. Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей, с её последующим внедрением	Акт внедрения, подшитый в ВКР	шт.	1				
	2. Проведение открытой лекции для обучающихся, ИПС вуза	Приказ	шт.	3				
	3. Участие в образовательном проекте совместно с зарубежным вузом-партнером, НИЦ или предприятием	Распределение нагрузки, индивидуальный план	з.е.	3				
	4. Реализация программ дополнительного образования	Распределение нагрузки	ак. час	1/36				
2. Методическая работа	1. Издание в центральном издательстве в соответствии с планом изданий РГРТУ <sup>1)</sup>	учебников		3			За учебники и учебные пособия 10 п.л. и более (с одобрением НТС или НМС) – 30 000	
		учебных пособий		2				
	2. Издание в РИЦ РГРТУ в соответствии с планом изданий РГРТУ <sup>1)</sup>	учебников и учебных пособий	Твердая копия или сведения из электронной библиотеки, план изданий РГРТУ	за 1 п.л.	1			
		на международной платформе (Coursera, EdX, Khan Academy, UDACTU, Udemy).	Ссылка на курс	шт.	20	На иностранном языке – коэффициент 1,5		
	3. Разработка и размещение онлайн-курса (шт.): <sup>1)</sup>	на всероссийской платформе (orep.edu.ru, online.edu.ru)			10			
4. Разработка и размещение курса на вузовской платформе (в виде тестового описания и тестов, размещенных в СДО) <sup>1)</sup>		Экспертное заключение	шт.	5 (не > 10)				
5. Разработка и внедрение курса (модуля) на иностранном языке <sup>1)</sup>	Рабочая программа	ак. час		1 (не > 10)				

Изменение №

Дата

Выпуск 3



6. Получение свидетельства о регистрации электронного образовательного ресурса <sup>1)</sup>		Свидетельство	шт.			
3. Научно-исследовательская работа	1. Руководство НИОКР и договорами на оказание научных услуг в качестве ответственного исполнителя	Приказ	шт.	15		10 000
	2. Количество защитившихся под руководством (консультирование)	Копия приказа или диплом	Чел.	40		50 000
	3. Опубликовано монографий <sup>1)</sup>	Твердая или электронная копия	п.л.	2		30 000
	4. Заключено лицензионных договоров на изобретение <sup>1)</sup>	Копия лицензионного договора	шт.	20		
	5. Заключено лицензионных договоров на программные продукты <sup>1)</sup>	Копия лицензионного договора	шт.	10		20 000
	6. Получено патентов на изобретение и/или полезную модель <sup>1)</sup>	Патент	шт.	10		10 000
	7. Получено свидетельство на регистрацию программных продуктов, баз данных <sup>1)</sup>	Свидетельство	шт.	5		20 000
	8. Опубликовано статей в журналах <sup>1)</sup>	Твердая (или электронная) копия или ссылка на сайты Web of Science, Scopus	шт.	20 (25 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет) 10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет) 10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		15 000
	Твердая (или электронная) копия или ссылка на сайты Web of Science, Scopus	шт.	10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет) 10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		15 000	
	Твердая (или электронная) копия или ссылка на сайт		10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет) 10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		10 000	
	из списка ВАК		10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		5 000	

9. Участие в конференциях, семинарах и иных мероприятиях <sup>1)</sup>	индексируемых в РИНЦ			опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		
	индексируемых в Web of Science, Scopus	Сайты Web of Science, Scopus		3 (5 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		
10. Присуждение ученой степени	индексируемых в РИНЦ (не более 3 публикаций в одной конференции)	Труды конференции	Кол-во мероприятий	10 (15 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		
	Д.т.н. К.т.н.	Копия приказа или диплом		2 (4 при наличии 3 и более ссылок на работы, опубликованные в журнале «Вестник РГРТУ» за последние 5 лет)		50 000 30 000
11. Присуждение ученого звания	Профессор	Копия диплома или аттестата	Факт присуждения	25		
	Доцент			10		
12. Организация научных мероприятий (конференция, симпозиум), членство в оргкомитете, программном комитете, участие в рецензировании	зарубежное	Изданные труды, ссылка на сайт мероприятия, приказ о проведении научного мероприятия	Кол-во мероприятий	10		Для руководителя – коэффициент – 2, зам. – 1,5
	проводимое в РГРТУ и индексируемое в РИНЦ (НИТ, БИОМЕДСИСТЕМЫ, АПСЧП, СТНО, Космонавтика, Радиотехника, Геоинформатика)			5		
13. Организация конференции в качестве руководителя секции	проводимой в РГРТУ и индексируемой в РИНЦ (НИТ, БИОМЕДСИСТЕМЫ, АПСЧП, СТНО, Космонавтика, Радиотехника, Геоинформатика)	Изданные труды, ссылка на сайт мероприятия, приказ о проведении научного мероприятия	Кол-во мероприятий	1 (не >10)		
						1 000
14. Рецензирование научных статей в научных журналах из списка ВАК, издаваемых в РГРТУ		Копия рецензии	Шт.	1		
	15. Работа в редколлегии научных журналов из списка ВАК	Приказ	Шт.	5		

4. Воспитательная работа	16. Грантов, полученных студентами (под руководством), заработанных в конкурсах Умник или от РНФ, или грантов, полученных студентами (под руководством), сумма которых 50 000 руб. и более 2)	Протокол, диплом	Шт.	10		
	17. Наград, полученных студентами (под руководством)	Протокол, диплом	Шт.	1 (не >10)		
	18. Участие в научном проекте совместно с зарубежным вузом-партнером, НИЦ или предприятием	Соглашение, приказ	Шт.	2		
	1. Воспитательная работа в качестве куратора	Приказ	Кол-во групп	2		от 1 000 до 4 000 рублей
5. Другие виды работ	2. Руководство обучающимися-участниками мероприятий культурно-массовой направленности	Приказ о направлении мероприятий	Кол-во мероприятий	5		Для занятых призовое место – коэффициент 1,5 (не >10)
				2		
	3. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий	Приказ о проведении или о направлении	Кол-во мероприятий	1 (не >10)		
				2		Для руководителя – коэффициент 1,5
				2		
				7		
	1. Участие в деятельности общественных объединений	Письмо или приказ о направлении	Кол-во	2		
				2		
				2		
	2. Участие в комиссиях государственных (муниципальных) органов	Письмо или приказ о направлении	Кол-во	1		
2						
2						
2						
3. Организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников	Приказ о проведении	Кол-во	1 (не >10)			
			5			
4. Руководство стажировкой НПР из зарубежного вуза-партнера	Приказ	Чел.				

5. Награда (премия) государственного, ведомственного, регионального уровня	государственная (от Президента РФ, от Правительства РФ)	Приказ или письмо	Кол-во мероприятий	10		
	ведомственная (от Минобрнауки)			5		
	региональная (от губернатора области, от администрации города)			2		
6. Победители рейтинга ППС (для различных категорий преподавателей)					от 3 000 до 5 000	
7. Победа в конкурсе молодых преподавателей						от 25 000 до 50 000
8. Организация студенческих мероприятий (конкурсы, хакагон, олимпиады и др.)	на базе других вузов, входящих в Top-200	Приказ или письмо	Кол-во мероприятий	5 (не более 5 шт.)		Для руководителей – коэффициент – 2
	предметных рейтингов на базе РГРГУ			1 (не более 5 шт.)		

Примечания:

- 1) В данном пункте балл за единицу делится на число авторов (в число авторов включается редактор издания, т.е. под чьей редакцией выпущено издание).
- 2) Для подтверждения заявленных баллов необходимо предоставить справку от имени заведующего кафедрой, подтверждающую руководство преподавателя работой студента, получившего грант

**Критерии и показатели эффективности деятельности деканов факультетов**

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение	Балл за достижение порогового значения	Балл за единицу	Примечания
1	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов факультета (приведенный контингент)	%	2-5%	10		
			> 5%	15		
2	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете в рамках сетевого взаимодействия с университетами, входящими в топ-500 институциональных рейтингов или топ-200 предметных рейтингов, к общей численности обучающихся по программам высшего образования по очной форме	Кол-во ОПОП	1		10	
3	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете, получивших международную и (или) профессионально-общественную аккредитацию	Кол-во ОПОП			20	
					10	

**Критерии и показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами**

№ п/п	Показатель деятельности кафедры	Ед. изм.	Пороговое значение	Балл за достижение порогового значения	Балл за единицу	Примечания
1	Объем дополнительных образовательных услуг, оказанных преподавателями кафедры, в расчете на 1 НПР	руб	30 000	15		
2	Количество разработанных кафедрой онлайн курсов	ед.			5 2	
3	Количество изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебных (учебно-методических) пособий, монографий, в том числе на иностранном языке	ед.			2	на иностранном языке – 1,5
4	Удельный вес сотрудников (по основному месту работы), прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам за последние три года	%	100	10		
5	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых кафедрой в рамках сетевого взаимодействия с университетами, входящими в топ-500 институциональных рейтингов или топ-200 предметных рейтингов, по программам высшего образования по очной форме	ед.	1		10	
6	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на кафедре, получивших международную (или) профессионально-общественную аккредитацию в текущем году	ед.			20	
					10	
7	Количество договоров на выполнение НИОКР кафедрой (хоздоговора, научные услуги, гранты, субсидии)	ед.	1	10		
8	Объемы НИОКР кафедры на ед. НПР (без учета студентов)	100000 руб.			20	Учитывается численность НПР, приведенная к ставкам

**Порядок расчета стимулирующих выплат (стоимости балла)  
по эффективному контракту**

Данный порядок основан на применении балльно-рейтинговой системы за показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности работников из числа ППС ФГБОУ ВО «РГРТУ».

Сумма всех баллов, набранных в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности работников из числа ППС ФГБОУ ВО «РГРТУ», отображает рейтинг сотрудника, на основании которого производятся стимулирующие выплаты.

По данным, предоставленным рейтинговой комиссией университета, формируется индивидуальный рейтинг ППС по занимаемой должности, то есть определяется количество баллов, набранное каждым сотрудником из числа ППС за отчетный период.

Общий рейтинг работников формируется с использованием балльного метода путем суммирования полученных баллов за достигнутые показатели деятельности по принадлежности к группе:

- преподаватели (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент);
- заведующие кафедрами;
- деканы.

Стоимость одного балла не является фиксированной, зависит от наличия средств и определяется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности университета с учетом недопущения снижения уровня заработной платы ППС университета, достигнутого в предыдущем году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

Стоимость одного балла определяется в каждом месяце начисления стимулирующей выплаты.

Суммы стимулирующих выплат ППС ( $СВ_{ППС}$ ) рассчитываются исходя из стоимости одного балла.

Реальная стоимость одного балла определяется путем деления общей суммы денежных средств, выделенных на выплату стимулирующего характера в месяце начисления, на общее число баллов, набранное работниками из числа ППС университета.

Размер стимулирующей выплаты для каждого сотрудника из числа ППС определяется по следующей формуле:

$$CB_{\text{ППС}i} = \Phi CB_{\text{ППС}} \cdot B_{\text{ППС}i} / B_{\text{общ}}$$

где

$\Phi CB_{\text{ППС}}$  – фонд стимулирующих выплат ППС в текущем месяце;

$B_{\text{ППС}i} = K_{\text{ДС}i} \cdot B_i$  – количество баллов, которое набрал каждый работник из числа ППС в соответствии с показателями рейтинга по эффективному контракту ( $B_i$ ), с учетом доли занимаемой им ставки  $K_{\text{ДС}i}$ ;

$B_{\text{общ}} = \sum_i B_{\text{ППС}i}$  – общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС, с учетом долей занимаемых ими ставок.

Стимулирующая часть премиального фонда, предназначенная для выплаты по эффективному контракту, устанавливается приказом ректора, размерами не ограничивается и зависит от наличия средств в университете и общего размера премиального фонда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора в пределах стимулирующей части премиального фонда, предназначенного для выплаты по эффективному контракту. Стимулирующие выплаты по эффективному контракту осуществляются в день выплаты зарплаты.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, наложении на работника дисциплинарного взыскания или проявлении негативных факторов, стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Порядком, могут быть уменьшены, приостановлены или отменены в одностороннем порядке в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

Настоящий Порядок может быть дополнен и/или изменен по мере необходимости.



