МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»

(ФГБОУ ВО «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина», ФГБОУ ВО «РГРТУ», РГРТУ)

П Р И К А З

г. Рязань

16.10 2026 № 399

О введении в действие изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ», а также новой редакции Положения об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

В целях приведения локальных нормативных актов ФГБОУ ВО «РГРТУ» в соответствие с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, на основании решения Ученого совета РГРТУ (протокол № 2 от 25.09.2026), с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие прилагаемые изменения в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ», а также новую редакцию Положения об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ», согласно приложению.

2. Установить, что новая редакция Положения об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ», распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2026 г.

3. Директору ЦНИТ Гостину А.М. разместить настоящий приказ на информационных ресурсах РГРТУ.

4. Начальнику отдела делопроизводства и электронного документооборота Сантоян С.Ю. довести настоящий приказ до сведения заинтересованных лиц.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. ректора М.В. Пронин

Приложение

к приказу №399 от «16» 10 2026 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «РГРТУ»

1. Строку 16 таблицы приложения №1/1 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» изложить в следующей редакции:

5 уровень 1.4.5	Директор обособленного структурного подразделения Директор Колледжа РГРТУ	**56468**

2. В приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» внести изменение, заменив:

«15% премиального фонда работников без учета премиального фонда ППС, научных подразделений и РССК идет на формирование ректорского фонда, 10% - на формирование резервного фонда.

Распределение выделенных для премирования сумм по каждому работнику осуществляет руководитель структурного подразделения.

Премирование работников:

- научных структурных подразделений;
- РССК;
- управления непрерывного образования;
- центра международной деятельности;
- столовой;
- бассейна;
- других структурных подразделений университета, в части приносящей доход деятельности производится в соответствии со сметой их расходов.»

на:

15% премиального фонда работников без учета премиального фонда ППС, научных подразделений и Колледжа РГРТУ идет на формирование ректорского фонда, 10% - на формирование резервного фонда.

Распределение выделенных для премирования сумм по каждому работнику осуществляет руководитель структурного подразделения.

Премирование работников:

- научных структурных подразделений;
- Колледжа РГРТУ;
- управления непрерывного образования;
- центра международной деятельности;
- столовой;
- бассейна;
- других структурных подразделений университета, в части приносящей доход деятельности производится в соответствии со сметой их расходов.

3. Таблицы 2 и 3 приложения №2 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» изложить в следующей редакции:

Виды и суммы выплат работникам университета за отдельные виды деятельности, осуществляемые централизованно:

Таблица 2

№	*Виды деятельности*	*Сумма разовых выплат исполнителю, автору (коллективу соавторов)*
1	Работа ППС по программе поддержки «Молодых преподавателей»	От 25000 до 50000 рублей
2	Получение свидетельства о регистрации электронного учебника	5000 рублей

Таблица 3

№	Виды выплат	Сумма установленных выплат
1	Руководство студенческой группой (кураторство)	5000 рублей / месяц
2	Доплата за дополнительный объём работ в деканате по направлениям: - учебная работа, - научная работа, - воспитательная работа.	15000 рублей / месяц
3	Победитель рейтинга факультетов (деканы)	5000 рублей /месяц
4	Выплаты за достижение показателей эффективности деятельности ППС	В соответствии с положением об эффективном контракте
5	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение двух лет со дня получения профессионального образования, устанавливается на срок 3 года после получения профессионального образования	50% от оклада

6	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение двух лет со дня получения профессионального образования, имеющим диплом с отличием, устанавливается на срок 3 года после получения профессионального образования	60% от оклада

4. Ввести в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ», в раздел «7. Заключительные положения», новый пункт «7.3» следующего содержания:

«7.3. Настоящее Положение размещается на сайте ФГБОУ ВО «РГРТУ» в сети интернет. Руководители структурных подразделений ФГБОУ ВО «РГРТУ» обязаны ознакомить работников подразделений с настоящим Положением под роспись.».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ректора №399 от «16»10 2026 г.
(Решение Ученого совета РГРТУ
Протокол № 2 от «25»09 2026 г.)
И.о. ректора РГРТУ
_____ Пронин М.В.

РУКОВОДЯЩИЙ ДОКУМЕНТ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

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

Рязань 2026 г.

Изменение №	*Дата*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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.

1.2. Основными задачами эффективного контракта являются:

- достижение эффективности деятельности университета с учетом вклада каждого работника;
- обеспечение единого подхода к процессу оценки эффективности деятельности работников университета.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогноз социально-экономического развития РФ на период до 2036 года» (одобрен на заседании Правительства РФ 22.11.2018);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Приказ Минобрнауки России от 04.12.2023 г. №1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей

педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 8 июля 2024 г. №441 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений»;
- Устав ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования подведомственными министерству науки и высшего образования РФ, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК).

1.4. 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. Размер учитываемой ставки преподавателя ведется по основному месту работы с учетом совместительства по соответствующей должности.

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

1.5. Порядок и условия заключения эффективного контракта с работником из числа профессорско-преподавательского состава ВУЦ; критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности преподавателя; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным

контрактом определяется в соответствии Порядком установления стимулирующих выплат, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при ФГБОУ ВО «РГРТУ», являющимся приложением № 5 к настоящему Положению.

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 РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», 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. НПР - научно-педагогические работники.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора.

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.

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 1; для должности «Декан факультета» Приложение 1 дополняется Приложением 2; для должности «Заведующий кафедрой» Приложение 1 дополняется Приложением 3.

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. Показатели должны быть подтверждены соответствующими документами посредством размещения их преподавателями в личном кабинете, расположенном на сайте https://dblib.rsreu.ru/info, либо путём их приложения к справке при отсутствии соответствующих разделов в личном кабинете (до 30 сентября).

4.4. Отчётные документы должны быть представлены в срок, установленный пунктом 4.3 настоящего Положения. В случае если работник не смог представить их своевременно по уважительной причине, подтверждённой документально, допускается предоставление документов после установленного срока.

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

4.6. 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).

4.7. 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».

4.7.1. В случае выявления нарушений при проверке отчетных данных решением рейтинговой комиссии применяются следующие меры:

- при отсутствии подтверждающих документов или наличии непреднамеренной технической ошибки - неподтвержденный показатель к расчету не принимается (баллы не начисляются);
- при установлении по акту проверки факта умышленного предоставления искаженных данных - итоговая сумма баллов работника, рассчитанная на основании достоверных данных, уменьшается на двукратное количество баллов, заявленных по искаженным показателям;

4.7.2. Аннулирование и вычет баллов производятся на этапе формирования протокола, не являются мерой дисциплинарного взыскания и не препятствуют привлечению работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.8. 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 №4).

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.

5.4. 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.

5.5. Работник вправе в течение 10 рабочих дней с даты доведения результатов оценки подать мотивированную апелляцию в рейтинговую комиссию. Комиссия рассматривает апелляцию в течение 10 рабочих дней и дает письменный мотивированный ответ.

5.6. 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 № 4).

6. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Объем фонда, направленного на выплаты стимулирующего характера по эффективным контрактам (далее – Фонд), устанавливается

ежемесячно на основании приказа ректора в пределах имеющихся финансовых средств.

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. При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право уменьшить сумму премии в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6.5. Снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора на основании:

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Каждый работник несет ответственность за своевременность внесения отчетных данных в личный кабинет преподавателя в ИОС РГРТУ и достоверность вносимой информации.

7.2. Комиссия несет ответственность за своевременность подведения итогов выполнения работниками эффективного контракта.

7.3. Начальник управления кадров, начальник ФЭУ, главный бухгалтер несут ответственность за правильность, своевременность начисления и выплаты стимулирующей надбавки по эффективному контракту.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором по согласованию с профсоюзной организацией работников РГРТУ на основании решения Ученого совета университета и размещается на официальном сайте университета.

7.5. Руководители структурных подразделений РГРТУ знакомят представителей профессорско-преподавательского состава (ППС) своих подразделений с настоящим Положением под роспись.

РАЗРАБОТАНО:

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — В.А. Волченков

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — А.А. Овинников

Заведующий кафедрой
вычислительной и прикладной математики — Г.В. Овечкин

Заведующий кафедрой
микро- и наноэлектроники — В.Г. Литвинов

Заведующий кафедрой экономики,
менеджмента и организации производства — Е.Н. Евдокимова

Доцент кафедры
информационно-измерительной
и биомедицинской техники — С.А. Голь

Председатель первичной профсоюзной
организации работников РГРТУ
Общероссийского профсоюза образования — Ю.М. Евсенкина

Начальник военного учебного центра при РГРТУ — А.Ю. Харитонов

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по инфраструктуре — В.А. Богер

Проректор по образовательной
деятельности — М.В. Дубков

Директор департамента
по экономике и финансам — А.В. Беззубцева

Начальник правового управления — А.А. Галицын

Ведущий юрисконсульт
правового управления — В.Г. Беликов

РАЗРАБОТАНО:

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — В.А. Волченков

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — А.А. Овинников

Заведующий кафедрой
вычислительной и прикладной математики — Г.В. Овечкин

Заведующий кафедрой
микро- и наноэлектроники — В.Г. Литвинов

Заведующий кафедрой экономики,
менеджмента и организации производства — Е.Н. Евдокимова

Доцент кафедры
информационно-измерительной
и биомедицинской техники — С.А. Голь

Председатель первичной профсоюзной
организации работников РГРТУ
Общероссийского профсоюза образования — Ю.М. Евсенкина

Начальник военного учебного центра при РГРТУ — А.Ю. Харитонов

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по инфраструктуре — В.А. Богер

Проректор по образовательной
деятельности — М.В. Дубков

Директор департамента
по экономике и финансам — А.В. Беззубцева

Начальник правового управления — А.А. Галицын

Ведущий юрисконсульт
правового управления — В.Г. Беликов

РАЗРАБОТАНО:

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — В.А. Волченков

Доцент кафедры
телекоммуникаций и основ радиотехники — А.А. Овинников

Заведующий кафедрой
вычислительной и прикладной математики — Г.В. Овечкин

Заведующий кафедрой
микро- и наноэлектроники — В.Г. Литвинов

Заведующий кафедрой экономики,
менеджмента и организации производства — Е.Н. Евдокимова

Доцент кафедры
информационно-измерительной
и биомедицинской техники — С.А. Голь

Председатель первичной профсоюзной
организации работников РГРТУ
Общероссийского профсоюза образования — Ю.М. Евсенкина

Начальник военного учебного центра при РГРТУ — А.Ю. Харитонов

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по инфраструктуре — В.А. Богер

Проректор по образовательной
деятельности — М.В. Дубков

Директор департамента
по экономике и финансам — А.В. Беззубцева

Начальник правового управления — А.А. Галицын

Ведущий юрисконсульт
правового управления — В.Г. Беликов

Приложение № 1
к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

Показатели деятельности для всех ППС, за исключением ППС ВУЦ при ФГБОУ ВО «РГРТУ»

Категория		Показатели деятельности		Способ подтверждения	Ед. измерения	Балл за единицу	Комментарий
1. Образовательная деятельность (учебная + методическая работа)	1	Руководство подготовкой ВКР студента, выполненной по заявкам работодателей, с внедрением/апробацией результатов, с регистрацией РИД	*официальное письмо-заявка работодателя (при наличии), акт/справка внедрения/апробации, подшитый в ВКР*	Служебная записка заведующего кафедрой на основании подтверждающих документов	шт.	1	ВКР отчетного учебного года
			документ о защите интеллектуальной собственности (в случае если руководитель не является автором)			5	
			документ о передаче прав на РИД организации-заказчику (например, лицензионный договор) (в случае если руководитель не является автором)			10	
	2	Руководство выпускной квалификационной работой, защищенной в формате «Стартап как диплом»		Приказ	шт.	10	
	3	Проведение открытой лекции для обучающихся, ППС вуза		Приказ	шт.	2	
	4	Заключение договора на выполнение методической работы в рамках образовательной деятельности (разработка методических материалов, подготовка видеокурса и т.д. с передачей результатов партнеру) 1) 2)		Договор, приказ, и служебная записка заведующего кафедрой о списке ответственных лиц	шт.	10	Лица, ответственные за заключение договора

	5	Руководство ОПОП, реализуемой в РГРТУ (при наличии обучающихся на ОПОП)	*бакалавриат (специалитет)*	Приказ на отчетный учебный год	шт.	6	+5 баллов, если программа сетевая
	6	Издание новых учебников и новых учебных пособий в соответствии с планом изданий РГРТУ и рекомендацией НМС 1)	*в центральном издательстве (с ISBN)*	Твердая копия или сведения из ЭБС, план изданий РГРТУ	за 1 п.л.	3	Обязательное аффилирование изданий с РГРТУ. Не менее 5 п.л. На иностранном языке - коэффициент 1,5
			в РИЦ РГРТУ (с ISBN)			2	
			в РИЦ РГРТУ (без ISBN)			1	
	7	Рецензирование учебников, учебных пособий, изданных с ISBN		Твердая копия или сведения из ЭБС	шт.	1	
	8	Разработка и размещение нового онлайн-курса 1)	*на платформе СДО РГРТУ*	Экспертное заключение ЦДО	З.Е.	1	Не более 10 шт. курсов, обязательное соответствие требованиям На иностранном языке - коэффициент 1,5
			на всероссийской платформе (Национальная платформа открытого образования / платформа «Университет 2035» / stepik.org /открытые мировые платформы дружественных стран, например XuetangX)	Ссылка на онлайн-курс, экспертное заключение ЦДО		3	
	9	Разработка дисциплины и проведение учебных занятий на иностранном языке (чтение дисциплины на иностранном языке предусмотрено учебным планом ОПОП) 1)		Утвержденная рабочая программа, размещенная на сайте РГРТУ, распределение учебная нагрузки (служебная записка от заведующего кафедрой, согласованная с кафедрой ИЯ)	З.Е.	5	
	10	Разработка и реализация	*руководителя*	Утвержденная на	ак.час	0,0833	1/12 от объема программы ДПО

		программ дополнительного образования в качестве 1), 2)	*методиста/куратора*	Ученом совете РГРТУ программа, ссылка на информацию на официальном сайте РГРТУ, распределенная учебная нагрузка (справка о реализации от ЦНО)			
			преподавателя			0,0278	1/36 от нагрузки по дисциплинам
	11	Дополнительная работа с иностранными студентами по учебным дисциплинам, при проведении занятий на русском языке		Распределенная учебная нагрузка (служебная записка от заведующего кафедрой, согласованная с деканом)	ак.час	0,0139	1/72, баллы умножаются на количество иностранных студентов на конец отчетного периода Учитывается контактная работа - лк, упр/лр, кп/кр
2. Научно-исследовательская работа	1	Обеспечение работы по договорам на выполнение НИР и ОКР, оказание научно-технических услуг в качестве 2)	*лица (лиц), ответственного за заключение договора 1)*	Договор и служебная записка заведующего кафедрой о списке ответственных лиц	договоров	10	
			руководителя коллектива — *за исполнение договора*	Приказ		7	
			руководителя коллектива — *надбавка за исполнение договора, заключенного с зарубежным партнером*			3	
			руководителя коллектива — *за привлечение ППС до 39 лет*			2	На период не менее 1 месяца. Баллы умножаются на количество привлечённых сотрудников данных категорий
			руководителя коллектива — *за привлечение студентов*			2	
			ответственного исполнителя			5	
	2	Подача заявки на научный	*индивидуальная 1)*	Приказ или	шт.	8	Не более 5 шт.

		грант от РГРТУ, прошедшей «техническую» экспертизу 2)	*коллективная*	*руководитель коллектива / ответственный исполнитель*	служебная записка от заведующего кафедрой / курирующего проректора, документ подтверждающий, что заявка признана надлежащей и передана на рассмотрение по существу		14	
				участник подачи заявки			4	
	3	Количество защитившихся под руководством (консультирование)	*на степень доктора наук*		Копия приказа или диплом	Чел.	40	
			на степень кандидата наук				20	
	4	Присуждение ученой степени	*доктора наук*		Копия приказа/диплома или выписка из реестра	Факт присуждения	50	
			кандидата наук				25	
	5	Присвоение ученого звания	*профессор*		Копия приказа/аттестата или выписка из реестра	Факт присвоения	25	
			доцент				10	
	6	Зарегистрировано РИД	*патентов на изобретение и/или полезную модель 1)*		Патент	шт.	10	Не более 4 шт.
			свидетельств на регистрацию программ для ЭВМ, баз данных 1)		Свидетельство	шт.	4	Не более 10 шт.
	7	Заключено лицензионных договоров 2)	*на изобретение и/или полезную модель*		Копия лицензионного договора	шт.	50	
			на программу ЭВМ			шт.	20	
	8	Опубликовано научных статей в журналах и сборниках конференций 1)	*индексируемых в Web of Science и/или Scopus (квартиль Q1, Q2)*		Выходные данные или ссылка статью на сайте издания или на в каталоге Web of Science / Scopus, подтверждение УОНИ	шт.	17	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	Не более 80 баллов.
						шт.	20	3 и более ссылок на публикации в журналах,	

							издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			индексируемых в Web of Science и/или Scopus (квартиль Q3, Q4)		шт.	15	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	18	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			индексируемых в Белом списке (уровень 1, 2), не входящих в Web of Science и/или Scopus	Выходные данные или ссылка на статью на сайте журнала / eLibrary, подтверждение УОНИ	шт.	13	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	16	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			индексируемых в Белом списке (уровень 3, 4), не входящих в Web of Science и/или Scopus		шт.	9	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	12	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	

			из списка ВАК (категория 1), не входящих в Белый список		шт.	10	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	12	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			из списка ВАК (категория 2), не входящих в Белый список		шт.	8	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	10	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			из списка ВАК (категория 3), не входящих в Белый список		шт.	5	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	7	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			индексируемых в РИНЦ , не входящих в Web of Science и/или Scopus, а также в Белый список и/или в ВАК		шт.	2	Менее 3-х ссылок на публикации в журналах, издаваемых в	Не более 40 баллов.

							РГРТУ, за последние 5 лет	
					шт.	3	3 и более ссылок на публикации в журналах, издаваемых в РГРТУ, за последние 5 лет	
			надбавка для статей, изданных в зарубежных изданиях	Ссылка на сайт издания / eLibrary / каталог Web of Science / Scopus	шт.	2		
	9	Рецензирование научных статей	*в изданиях, индексируемых в Web of Science, Scopus (на иностранном языке)*	Сведения из редакций журналов	Рецензий, шт.	5		
			в журналах из Белого списка			3		
			в журналах из списка ВАК, издаваемых в РГРТУ			1		
	10	Работа в редколлегии журналов	*индексируемых в Web of Science, Scopus (квартиль Q1, Q2) или включенных в Белый список (уровень 1, 2)*	Приказ, скан страницы журнала со списком редколлегии, ссылка на страницу журнала в eLibrary, письмо/справка с подтверждением из редакции	шт.	10		
			индексируемых в Web of Science, Scopus (квартиль Q3, Q4) или включенных в Белый список (уровень 3, 4)			6		
			из списка ВАК			4		
	11	Организация и проведение научных мероприятий (конференция, семинар, симпозиум, форум и т.п.)), в котором РГРТУ является организатором/соорганизатором, с публикацией сборника материалов, индексируемого в РИНЦ	*председатель*	Выходные данные или ссылка на сборник материалов в eLibrary, ссылка на сайт/страницу мероприятия, приказ о проведении научного мероприятия	Кол-во мероприятий	10	Не более 10 шт.	
			зам.председателя (при наличии)			7,0		
			член организационного комитета, программного комитета			5		
			член технического секретариата			5		
			модератор пленарного заседания / руководитель секции			2		

	12	Подготовка научного доклада и выступление на научных мероприятиях (конференциях, семинарах, симпозиумах, форумах и т.п.) без публикации материалов		Программа мероприятия/ диплом участника	Кол-во мероприятий	1	
	13	Опубликовано монографий (для авторов научных публикаций) 1)		Выходные данные или ссылка в eLibrary / на сайт издательства	за 1 п.л.	2	Обязательное аффилирование изданий с РГРТУ.
	14	Подготовка и издание коллективных научных монографий, сборников научных трудов с размещением в РИНЦ	*ответственный редактор*	Выходные данные или ссылка в eLibrary	шт.	10	Обязательное аффилирование изданий с РГРТУ. Для рецензентов - справка ответственного редактора об участии в рецензировании, если нет упоминания на странице с выходными данными
			рецензент			1	
	15	Научных грантов, полученных студентами в конкурсах ФСИ или РНФ, или иных грантов, сумма которых 50000 руб. и более (под научным руководством) 2)		Протокол с результатами (диплом) / при отсутствии указания на научного руководителя - служебная записка зав. кафедрой	шт.	8	
	16	Наград в научных конкурсах, полученных студентами (под руководством)	*международных*	Протокол с результатами (диплом призера) / диплом научного руководителя / при отсутствии указания на научного руководителя - служебная записка зав. кафедрой	шт.	5	Не более 10 шт.
			всероссийских			3	
			региональных			1	
3. Проектная, профориентационная, воспитательная,	1	Организация и проведение мероприятий (кроме научных) (конкурсы, хакатон, олимпиады	*председатель / руководитель*	Приказ о проведении мероприятия	Кол-во мероприятий	8	
			зам.председателя / руководителя (при наличии)			6	

спортивная и творческая работа		и др.), в которых РГРТУ является организатором / соорганизатором (без финансирования или за счет средств вуза)	*член организационного комитета, программного комитета*			3	
			член технического секретариата (при наличии)			2	
			эксперт / член жюри			1	
	2	Подача заявки (прошедшей «техническую» экспертизу) от РГРТУ на финансирование проведения мероприятий, реализацию проектов на базе РГРТУ (конкурсы министерств, уполномоченных органов (операторов), государственных и иных фондов) 2)	*ответственный исполнитель / руководитель коллектива*	Приказ или служебная записка от заведующего кафедрой / курирующего проректора, документ подтверждающий, что заявка признана надлежащей и передана на рассмотрение по существу	шт.	13	
			участник подачи заявки			5	
	3	Руководство обучающимися-участниками мероприятий спортивной, творческой, социальной, патриотической направленности	*международных*	Приказ о направлении	Кол-во мероприятий	4	
			всероссийских			2	
			региональных			1	
	4	Организация и проведение профориентационных мероприятий для потенциальных абитуриентов (профориентационные встречи со школьниками, студентами СПО, родителями или учебные занятия, проводимые на базе РГРТУ или с выездом к месту проведения, а также участие в региональных, межрегиональных и всероссийских профориентационных	*Мероприятие в ВУЗе (экскурсия, мастер-класс и пр.)*	Приказ о проведении или о направлении, информация отдела по работе с абитуриентами	Кол-во мероприятий	1	
			Профориентационные встречи в школах г. Рязани			2	

		мероприятиях и выставках, а также в проекте «Университетские смены»)	*Профориентационные встречи-выезды в область и др. регионы*			3	
			Участие в региональных, межрегиональных и всероссийских профориентационных мероприятиях и выставках			4	
	5	Организация и проведение профориентационных мероприятий для студентов (экскурсии на предприятия (организации), мастер-классы от экспертов/практиков, деятельность которых связана с профилем подготовки обучающихся и др.)		Приказ о проведении или о направлении, служебная записка от зав.кафедрой (согласованная с деканом) / декана	Кол-во мероприятий	2	
	6	Организация и проведение воспитательных, спортивных и творческих мероприятий для студентов		Приказ о проведении или о направлении, служебная записка от зав.кафедрой (согласованная с деканом) / декана	Кол-во мероприятий	1	Не более 10 шт.
	7	Наград в конкурсах творческой, социальной, патриотической направленности, полученных студентами (под руководством), спортивных соревнований	*международных*	Грамота победителя, призера спортивных соревнований, диплом победителя/лауреата с указанием руководителя, диплом руководителя (благодарность за		4	
			всероссийских			2	
			региональных			1	

				руководство) / при отсутствии указания на руководителя - служебная записка зав. кафедрой			
	8	Присвоение спортивных разрядов, спортивных званий обучающимся	*МС*	Приказ о присвоении / подтверждающие документы	Кол-во	10	Не более 10 шт.
			КМС			5	
			1 спортивный разряд			3	
			2, 3 спортивный разряд			1	
	9	Работа в качестве куратора на кафедре физического воспитания по спортивно-массовой работе на факультете		Приказ о назначении	Кол-во мероп-й	1	Не более 6 мероприятий
4. Другие виды работ	1	Участие в деятельности общественных объединений	*Член ФУМО*	Письмо или приказ о создании, направлении или ссылка на сайт со списком экспертов / членов совета	Кол-во советов / комиссий	5	
			Член Экспертного совета ВАК			8	
			Эксперт Рособрнадзора / агентств по профессионально-общественной аккредитации			8	Копия распорядительных актов, подтверждающих участие в экспертизе в отчетном году
			Эксперт заявок на конкурсы грантов и премий (региональные и федеральные)			6	Информация от организатора конкурсов
			Диссертационный совет — *председатель*			8	
			Диссертационный совет — *зам.председателя или ученый секретарь*			7	
			Диссертационный совет — *участник*			4	
			НМС, НТС РГРТУ, Экспертная комиссия, экспортная комиссия, — *председатель*			4	
			НМС, НТС РГРТУ, Экспертная комиссия, экспортная комиссия, — *секретарь (при наличии)*			3	
			НМС, НТС РГРТУ, Экспертная комиссия, экспортная комиссия, — *участник*			2	

			Методическая комиссия факультета, совет по качеству, техническая комиссия РГРТУ	*председатель*			2	
				участник			1	
	2	Работа в комиссиях, рабочих группах РГРТУ (комиссия по рассмотрению отчетов, по отдельным тематическим вопросам, по подготовке проектов документов и т.д.)	*председатель*		Приказ ректора о создании комиссии, рабочей группы или решение Учёного совета РГРТУ, доклад / отчет / проект разработанного документа	Кол-во комиссий / рабочих групп	3	
			участник				2	
	3	Участие в комиссиях государственных (муниципальных) органов			Распорядительный акт или письмо или приказ о направлении	Кол-во комиссий	2	Подтверждение фактического участия
	4	Прохождение профессиональной переподготовки не в РГРТУ			Диплом о ПП	шт.	5	
	5	Повышение квалификации не в РГРТУ			Удостоверение о ПК	шт.	1	Не более 3 шт.
	6	Участие в работе приемной комиссии РГРТУ	*консультант*		Приказ	Кол-во недель	4	
			технический секретариат			Кол-во сроков	3	Срок (период) - это половина лета
	7	Руководство стажировкой НПР или аспиранта из вуза-партнера	*зарубежный вуз*		Приказ, план стажировки	Чел.	10	
			российский вуз				5	
	8	Награда (премия) государственного, ведомственного, регионального уровня	*государственная (от Президента РФ, от Правительства РФ, от Государственной Думы)*		Распорядительный акт / грамота, благодарность, благодарственное письмо	шт.	10	
			ведомственная федерального уровня (от Министерств РФ)				5	
			региональная (от Губернатора или Правительства Рязанской области или Рязанской областной Думы)				2	

			муниципальная (от Администрации или главы г. Рязани или Рязанской городской Думы)			1	
	9	Работа в комиссиях по проведению отбора обучающихся в ВУЦ	*председатель*	Приказ ректора о создании комиссии	Кол-во комиссий / рабочих групп	3	
			участник			2	
	10	Работа в комиссиях по проверке физической подготовленности кандидатов для обучения в ВУЦ	*председатель*	Приказ ректора о создании комиссии	Кол-во комиссий / рабочих групп	3	
			участник			2	

1) В данном пункте балл за единицу делится на число авторов (в число авторов не включаются студенты, аспиранты, а также соавторы, не являющиеся ППС РГРТУ)

2) В данном пункте балл за единицу умножается на долю ставки, если ставка превышает 1

Приложение № 2
к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

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)		%	От 3% до 5% (включительно)	10		
				Свыше 5% до 10% (включительно)	15		
				Свыше 10%	20		
2	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых факультетом в рамках сетевого взаимодействия с университетами по программам высшего образования по очной форме		кол-во ОПОП	1		5	
3	Уменьшение контингента студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры, по данным, представляемым в отчете о выполнении государственного задания по состоянию на 1 октября прошлого года умноженное на приведенный средний балла при поступлении Уменьшение контингента * (ср. балл/300)		%	До 3% (включительно)	20		
				Свыше 3% до 5% (включительно)	10		
				Свыше 5% до 8%	5		
4	Количество образовательных программам высшего образования, реализуемых на факультете, получивших международную и (или) профессионально-общественную аккредитацию в текущем году	*международную*	кол-во ОПОП			20	
		профессионально-общественную				10	
5	Удельный вес численности студентов, обучающихся по целевым направлениям по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов факультета (приведенный контингент)		%	От 5% до 12,5% (включительно)	5		
				Свыше 12,5% до 25% (включительно)	10		

			Свыше 25%	20		
6	Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам подготовки офицеров кадра, в общей численности студентов факультета (приведенный контингент)	%	1-5%	5		
			5-10%	10		
			>10%	20		

Приложение № 3
к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

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 ставку НПР		руб.	30 000	15		
2	Количество разработанных кафедрой онлайн курсов	*на международной платформе*	ед.			5	
		на всероссийской платформе				2	
3	Количество изданных с ISBN учебников, учебных пособий, монографий, в том числе на иностранном языке		ед.			2	Если на иностранном языке, то баллы умножаются на 1,5
4	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых кафедрой в рамках сетевого взаимодействия с университетами по программам высшего образования по очной форме		кол-во ОПОП	1		10	
5	Количество образовательных программам высшего образования, реализуемых на кафедре, получивших международную и (или) профессионально-общественную аккредитацию в текущем году	*международную*	кол-во ОПОП			20	
		профессионально-общественную				10	
6	Объемы НИОКР кафедры и работ по оказанию научно-технических услуг кафедрой на ед. НПР (без учета студентов)		100000 руб.			20	Учитывается численность НПР, приведенная к ставкам

7	Количество принятых в штат НПР в возрасте до 39 лет включительно		1 трудоустроенный работник на основное место работы на 0,25 ставки и более			10	
8	Количество призовых мест, занятыми сборными командами РГРТУ в студенческих турнирах, олимпиадах, лигах, соревнованиях различного уровня	международные	кол-во соревнований			10	
		всероссийские				5	
		среди ВУЗов Рязанской области				2	

Приложение № 4
к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

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:

$$СВ_{ППСi} = ФСВ_{ППС} \cdot {Б_{ППСi}}/{Б_{ОБЩ}}, \text{ где}$$

$ФСВ_{ППС}$ - фонд стимулирующих выплат ППС в текущем месяце;

$Б_{ППСi}$ - количество баллов, которое набрал каждый работник из числа ППС в соответствии с показателями рейтинга по эффективному контракту;

$Б_{ОБЩ} = \sum_i Б_{ППСi}$ - общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС.

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.

Приложение № 5
к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ»

Порядок установления стимулирующих выплат, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при ФГБОУ ВО «РГРТУ»

1.1. Настоящий Порядок является приложением к Положению об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ» и определяет: условия, размер, основания, сроки и процедуру установления стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина» (далее – ВУЦ при РГРТУ); порядок и условия выплат стимулирующего характера офицерам запаса из числа профессорско-преподавательского состава ВУЦ при РГРТУ (далее – преподаватель); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности преподавателя; порядок выплаты вознаграждения за достигнутые показатели в ВУЦ при РГРТУ.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 129, 135, 151 и 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министра обороны Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 февраля 2020 г. № 66/212 «Об установлении порядка замещения должностей работников военного учебного центра…»; Приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 400 «Об определении Порядка приема и обучения граждан Российской Федерации в военных учебных центрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования» и является неотъемлемой частью системы оплаты труда Университета.

1.3. Право на стимулирующие выплаты по настоящему Порядку имеют офицеры запаса, замещающие должности преподавательского состава ВУЦ – заместитель начальника ВУЦ, доцент, старший преподаватель, преподаватель. При наличии у работника нескольких трудовых договоров (дополнительных соглашений) по должностям из числа профессорско-преподавательского состава РГРТУ, право на выплаты вознаграждения за достижение показателей, утвержденных настоящим Порядком,

устанавливается только по должности в ВУЦ при РГРТУ, по которой проходила оценка его деятельности по соответствующим показателям эффективности.

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

1.5. 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, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности ВУЦ, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности РГРТУ, учет персонального вклада каждого преподавателя в повышение показателей эффективности деятельности ВУЦ и РГРТУ; 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. 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.

2.2. Офицеры запаса из числа профессорско-преподавательского состава ВУЦ – педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации программ военной подготовки, участвующие в проведении воспитательной работы среди граждан и работы по военно-профессиональной ориентации молодежи, должности которых утверждены штатным расписанием и организационной структурой ВУЦ при РГРТУ, а именно: заместитель начальника ВУЦ, доцент, старший преподаватель, преподаватель.

2.3. 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.

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

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

3. ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

3.2. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются согласно п. 4.1 настоящего Порядка.

3.4. При выполнении преподавателем установленных показателей эффективности по занимаемой 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.

3.6. 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

4.1. Критерии и показатели эффективности деятельности для преподавателей представлены в Приложении № 1 к настоящему Порядку.

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) с соответствующими подтверждающими документами предоставляются на бумажном и электронном носителе начальникам

структурных подразделений ВУЦ (начальникам кафедр, цикла) до 15 ноября текущего года.

4.4. До 20 ноября текущего года начальники структурных подразделений ВУЦ проводят заседание, на котором осуществляется проверка отчетных данных и проводится оценка эффективности деятельности конкретного преподавателя исходя из достигнутых показателей и выполняют расчет (индивидуальный рейтинг преподавателя).

4.5. До 25 ноября текущего года индивидуальные рейтинги преподавателей с соответствующими отчетными документами начальники структурных подразделений ВУЦ представляют на рассмотрение в Совет ВУЦ, на основании чего устанавливаются стимулирующие выплаты пропорционально суммарному количеству баллов, полученному преподавателем, согласно Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.5.1. В случае выявления нарушений при проверке отчетных данных решением Совета ВУЦ применяются следующие меры:

- при отсутствии подтверждающих документов или наличии непреднамеренной технической ошибки - неподтвержденный показатель к расчету не принимается (баллы не начисляются);
- при установлении по акту проверки факта умышленного предоставления искаженных данных - итоговая сумма баллов работника, рассчитанная на основании достоверных данных, уменьшается на двукратное количество баллов, заявленных по искаженным показателям.

4.6. Решения Совета ВУЦ принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Совета. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

4.7. Решения, принимаемые на заседании Совета ВУЦ, оформляются протоколами, которые подписывает председательствующий на заседании и секретарь. В случае наличия спорной ситуации Совет ВУЦ вправе самостоятельно принять решение, руководствуясь принципами, указанными в п. 1.5 настоящего Порядка, и отразить данное решение в протоколе.

4.7.1. Аннулирование и вычет баллов производятся на этапе формирования протокола, не являются мерой дисциплинарного взыскания и не препятствуют привлечению работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.7.3. Преподаватель вправе в течение 10 рабочих дней с даты доведения результатов оценки подать мотивированную апелляцию секретарю Совета ВУЦ. Совет ВУЦ рассматривает апелляцию в течение 10 рабочих дней и дает письменный мотивированный ответ.

4.8. Протокол (выписка из протокола) заседания Совета ВУЦ с информацией о баллах каждого преподавателя и сумме баллов всех преподавателей передается в ФЭУ, которое выполняет расчет стимулирующих выплат согласно Порядку расчета стимулирующих выплат (стоимости балла) для ППС ВУЦ (Приложение № 2).

4.9 Выплата стимулирующего характера преподавателю осуществляются в соответствии с требованиями законодательства РФ, Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» в течение нового полугодия в размере, утвержденном приказом ректора, в соответствии с набранными им баллами и установленным финансированием.

4.10 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) для ППС ВУЦ (Приложение № 2 к настоящему Порядку).

5. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Объем фонда, направленного на выплаты стимулирующего характера, устанавливается ежемесячно на основании приказа ректора в пределах имеющихся финансовых средств.

5.2. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения РГРТУ.

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

5.4. Стимулирующие выплаты офицерам запаса из числа профессорско-преподавательского состава могут быть снижены в следующих случаях:

а) несвоевременное предоставление преподавателем данных по достигнутым показателям;

б) умышленное представление преподавателем недостоверных сведений.

5.5. Снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора на основании:

- приказа ректора из которого следует наложение на преподавателя дисциплинарного взыскания;

- ходатайства начальника ВУЦ о несвоевременном представлении данных преподавателем или иных причинах;

- акта служебной проверки о предоставлении преподавателем недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

5.6. При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право уменьшить сумму премии в отношении только тех входящих в состав заработной платы преподавателя премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Каждый преподаватель несет ответственность за своевременность представления отчетных данных и достоверность предоставляемой информации.

6.2. Начальник управления кадров, начальник ФЭУ, главный бухгалтер несут ответственность за правильность, своевременность начисления и выплаты стимулирующей надбавки.

6.3. По результатам анализа эффективности деятельности в ВУЦ при РГРТУ принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности преподавателя при перемещении на вышестоящую должность; учет эффективности деятельности преподавателя при материальном и моральном стимулировании.

6.4. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета.

6.5. С настоящим Порядком должны быть ознакомлены все представители ППС ВУЦ при РГРТУ

Приложение № 1
к Порядку установления стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при ФГБОУ ВО «РГРТУ»

Критерии и показатели эффективности деятельности для ППС ВУЦ

Критерии	Показатели деятельности		Способ подтверждения	Ед. измерения	Балл за ед.	Периодичность
1. Исполнительская, воинская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, положений локальных нормативных актов РГРТУ (ВУЦ)		Отсутствие зафиксированных нарушений руководителем структурного подразделения, руководством ВУЦ, РГРТУ	0	5	Ежегодно
				1	2	
				2 и более	0	
2. Учебная работа	Уровень проведения учебных занятий (все виды)		Журнал контроля учебных занятий	оценка «5»	5	Ежегодно
				оценка «4»	3	
3. Методическая работа	Уровень проведения методических занятий - открытых, показных, пробных (по новым темам)		План методической работы ВУЦ, протокол	оценка «5»	5	Ежегодно
				оценка «4»	3	
	Издание учебных пособий	более 5 п.л. *)	План издания методических материалов ВУЦ, копия издания	за 1 п.л.	6	Ежегодно
		менее 5 п.л. *)			4	
	Разработка и размещение электронного образовательного ресурса *)	*На Ведомственной платформе*	Сведения из ЭОР, СДО	шт.	10	Ежегодно
		На вузовской платформе (в виде текстового описания и тестов, размещаемых в СДО)			7	Ежегодно
	Проведение педагогических (методических) экспериментов *)		План методической работы ВУЦ, протокол, отчет, акт внедрения	Кол-во экспериментов	10	Ежегодно
4. Военно-научная работа	Участие в конференциях, семинарах и иных мероприятиях в качестве докладчика *)	*Международных*	Труды конференции, протокол	Кол-во мероприятий	7	Ежегодно
		Российских/ведомственных			4	
	Участие студентов в конференциях, семинарах и иных мероприятиях под руководством *)	*Международных*	Труды конференции, протокол, результаты работы	Кол-во мероприятий	5	Ежегодно
		Российских/ведомственных			3	
	Награды, полученные студентами за призовые места (под руководством)		Протокол, диплом	шт.	5	Ежегодно
5. Воспитательная (военно-политическая) работа	Воспитательная работа в качестве куратора (ответственного преподавателя учебного взвода)		Приказ НВУЦ	Кол-во взводов	5	Ежегодно
	Руководство обучающимися-участниками	*Международных*	Приказ о направлении, протокол	Кол-во мероприятий. Для занявших	5	Ежегодно
		Всероссийских/ведомственных			3	

	мероприятий военно-прикладной направленности	*Региональных/ведомственных*		призовое место – коэффициент 2	2	
		Вузовских			1	
	Участие в мероприятиях патриотической, спортивной, культурно-массовой, воспитательной направленности		Приказ о проведении или о направлении, планы работ, отчет	Кол-во мероприятий	1	Ежегодно
	Организация и проведение воспитательных, профориентационных, военно-патриотических, культурно-массовых мероприятий		Приказ о проведении или о направлении, планы работ, отчет	Кол-во мероприятий	2	Ежегодно
	Доля ППС, участвующих в мероприятиях воспитательной (военно-политической, военно-патриотической) направленности (согласно численности) **)		Рапорт, отчет	95-100%	4	Ежегодно
	Доля студентов, участвующих в мероприятиях воспитательной (военно-политической, военно-патриотической) направленности (согласно численности) **)		Рапорт, отчет	95-100%	4	Ежегодно
	Количество организованных дополнительных мероприятий воспитательной (военно-политической, военно-патриотической) направленности **)	*Всероссийских/ведомственных*	Приказ о проведении, планы работ	Кол-во мероприятий	5	Ежегодно
		Региональных/ведомственных			3	
		Вузовских/ведомственных			2	
6. Другие виды работ	Выполнение плановых цифр набора (КЦП) (офицеры кадра)		Наличие личного дела кандидата в ВУЦ	Кол-во личных дел	10	Ежегодно
	Повышение профессионального уровня (ДПО)		Копия удостоверения, отчет	Наличие удостоверения, отчета	3	Ежегодно
	Особый режим работы (исполнение обязанностей дежурного по ВУЦ)		Утвержденный НВУЦ график дежурства	Кол-во	2	Ежегодно
	Организация и руководство проведением учебных сборов		Приказ о направлении	>20 обучаемых	6	Ежегодно
				<20 обучаемых	4	
	Участие в проведении учебных сборов *)		Приказ о направлении	>20 обучаемых	3	Ежегодно
				<20 обучаемых	2	
	Участие в государственной итоговой аттестации выпускников ВВУЗов и академий МО РФ		Письмо или приказ о направлении	Кол-во	3	Ежегодно
	Совершенствование учебно-материальной базы	*Создание объекта УМБ *)*	Наличие макета, уч.-лаб. стенда, аудит. фонда	шт.	4	Ежегодно
		*Совершенствование объекта УМБ *)*	Наличие нагляд. уч. материалов (стенды, плакаты и др.), модернизация объекта УМБ	шт.	2	

Примечания:

*) В данном пункте балл за единицу делится на число авторов (исполнителей).

**) Данный пункт относится только к ЗНВУЦ по ВПР.

Виды и суммы выплат ППС ВУЦ за отдельные виды деятельности

№ п/п	Вид деятельности	Сумма разовых выплат
1.	Присуждение ученого звания: - профессор - доцент	 20 000 рублей 10 000 рублей
2.	Награда (премия) государственного, отраслевого уровня - Государственная - Ведомственная - Региональная	 20 000 рублей 10 000 рублей 5 000 рублей

Приложение № 2
к Порядку установления стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при ФГБОУ ВО «РГРТУ»

Порядок расчета стимулирующих выплат (стоимости балла) для ППС ВУЦ при РГРТУ

Данный порядок основан на применении балльно-рейтинговой системы за показатели эффективности деятельности офицеров запаса из числа профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при РГРТУ (далее - ППС) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС ВУЦ при ФГБОУ ВО «РГРТУ».

Сумма всех баллов, набранных в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа ППС ВУЦ при ФГБОУ ВО «РГРТУ» отображает рейтинг преподавателя, на основании которого производятся стимулирующие выплаты.

По данным, представленным Советом ВУЦ формируется индивидуальный рейтинг ППС по занимаемой должности, то есть определяется количество баллов, набранное каждым офицером запаса из числа ППС ВУЦ за отчетный период.

Общий рейтинг преподавателей формируется с использованием балльного метода путем суммирования полученных баллов за достигнутые показатели деятельности офицеров запаса из числа ППС ВУЦ.

Стоимость одного балла не является фиксированной, зависит от наличия средств и определяется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности РГРТУ с учетом недопущения снижения уровня заработной платы ППС, достигнутого в предыдущем году.

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 ВУЦ.

Размер стимулирующей выплаты для офицеров запаса из числа ППС ВУЦ определяется по следующей формуле:

$$СВ_{ППСi} = ФСВ_{ППС} * Б_{ППСi} / Б_{общ},$$

где

$ФСВ_{ППС}$ - фонд стимулирующих выплат ППС в текущем месяце;

$Б_{ППСi} = К_{ДСi} * Б_i$, - количество баллов, которое набрал каждый работник из числа ППС в соответствии с показателями рейтинга ($Б_i$), с учетом доли занимаемой им ставки $К_{ДСi}$;

$Б_{общ} = \Sigma Б_{ППСi}$ - общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС, с учетом долей занимаемых ими ставок.

Стимулирующая часть премиального фонда, предназначенная для выплаты ППС ВУЦ, устанавливается приказом ректора, размерами не ограничивается и зависит от наличия средств в РГРТУ и общего размера премиального фонда.

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

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, наложении на преподавателя 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 ФГБОУ ВО «РГРТУ».

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

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	замененных	новых	аннулированных					

Лист ознакомления

№	Наименование должности	Фамилия Имя Отчество	Подпись	Дата ознакомления