

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

С.И. Горлов

март 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Принято с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Низневартровский государственный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (ППОР НВГУ Общероссийского профсоюза образования) протокол № 2 от 2 марта 2022 г.

Принято решением Учёного совета протокол № 4 от 29 марта 2022 г.

Низневартовск - 2022

СМК-П-ПП01.03	Версия 4	Дата 29.03.2022	Стр. 1/46
---------------	----------	-----------------	-----------

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения	3
2. Организация деятельности Комиссии	6
3. Процедура сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных в целях оценки эффективности деятельности работников, распределение ответственности на всех этапах указанной процедуры в Университете, порядок документооборота, в том числе с использованием информационных систем, автоматизирующих процесс сбора и обобщения данных	8
4. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (по должностям)	12
5. Порядок расчета и оценки эффективности деятельности работников	15
6. Порядок оформления трудовых отношений с работниками в форме ЭК	15
7. Порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности ППС	16
8. Порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы ЭК	16
9. Заключительные положения	17
Приложение 1. Структура стимулирующих выплат научно-педагогических работников	18
Приложение 2. Дополнительное соглашение к трудовому договору	41
Приложение 3. Форма информационной карты оценки эффективности НПР	42
Приложение 4. Форма протокола заседания комиссии по оценке эффективности	43
Лист согласования документа	44
Лист регистрации изменений	45
Лист ознакомления	46

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Низневартковский государственный университет» (далее – НВГУ, Университет) устанавливает систему «Эффективного контракта» (далее – система ЭК) и определяет порядок и методику расчета оценки эффективности деятельности работников Университета, в том числе научно-педагогических работников (далее – НПР, работник) в части показателей и критериев оценки эффективности указанной деятельности, сопряженной со стратегическими целями Университета.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2024–2026 годы;

- методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденными Минобрнауки России 23 сентября 2021 года;

- программой развития ФГБОУ ВО «НВГУ» на 2023-2032 гг.;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, нормативными и организационно-распорядительными документами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- Уставом и иными локальными нормативными актами Университета.

1.3. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

социальной поддержки. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор».

ЭК содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

1.4. Система эффективного контракта – это взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов организации, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности образовательной организации высшего образования путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающего в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

1.5. Основными целями внедрения системы ЭК в НВГУ являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей Университета;
- повышение престижности и привлекательности работы в НВГУ;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным НВГУ критериям.

1.6. Основные задачи системы ЭК в НВГУ:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и Университета в целом;
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности НВГУ и работников;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников, работников и руководителей;

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

– введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных ООВО (программы развития университета) и работника.

1.7. В целях соблюдения трудовых прав работников при внедрении и реализации системы ЭК в НВГУ Университет во взаимодействии с профсоюзной организацией работников руководствуется следующими положениями:

– применение системы ЭК не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников НВГУ;

– система ЭК имеет своей целью разработку дополнительных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений и правовых конструкций, позволяющих работникам, успешно выполняющим показатели эффективности, претендовать на дополнительные гарантии в виде материального и нематериального стимулирования;

– модернизация системы оплаты труда должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности работника;

– применение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе – увольнения;

– при этом система ЭК может конкретизировать требования к квалификации специалиста с учетом направлений деятельности НВГУ или их отдельных подразделений, которые должны соответствовать общим требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), и/или соответствующими положениями профессиональных стандартов (при наличии);

– система ЭК носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников посредством объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.8. Под эффективностью деятельности (в рамках реализации системы ЭК) (далее – ЭД) работника понимается качественное выполнение закрепленного в эффективном контракте объема работы и его результативность (в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени).

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.9. Система ЭК отражает порядок и способы измерения объема, качества и результатов труда работников, а также порядок расчета оценки его эффективности на основе измеряемых показателей.

1.10. Проведение оценки эффективности деятельности НПР осуществляет Комиссия по оценке эффективности деятельности работников НВГУ (далее – Комиссия), которая создается с целью проведения оценки эффективности деятельности работников для дальнейшего определения размера выплат стимулирующего характера работникам Университета и разрешения спорных ситуаций по вопросам системы ЭК.

1.11. Оценка эффективности деятельности работников Университета проводится один раз в год (в декабре) по результатам труда за календарный год.

1.12. Решение об эффективности деятельности и установлении соответствующих стимулирующих выплат и их размерах принимается членами Комиссии персонально в отношении каждого работника.

1.13. Если в результате изменения ТК РФ, федеральных правовых актов и Устава Университета отдельные пункты настоящего Положения вступают с ними в противоречие, то эти пункты утрачивают силу. До внесения соответствующих изменений в Положение действуют законы и другие правовые акты, регулирующие указанный вид деятельности (указанные отношения).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. В состав Комиссии включаются председатель, секретарь и члены комиссии из числа руководителей структурных подразделений, научно-педагогических работников, представителей управления по работе с персоналом и документационному обеспечению и представителей, делегированных выборным органом первичной профсоюзной организации работников НВГУ. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора Университета.

2.2. Основная компетенция Комиссии – оценка эффективности деятельности работников НВГУ, установление размера стимулирующих выплат к их должностным окладам в соответствии с достигнутыми показателями.

2.3. Комиссия выполняет следующие функции:

- организация и координация деятельности, ориентированной на разработку критериев, требований, методик и инструментария анализа эффективности работы;
- рассмотрение заявлений работников по вопросам оценки эффективности деятельности и принятие соответствующих решений;

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

– оказание содействия руководству структурных подразделений Университета в проведении самообследования и в оценке эффективности деятельности работников;

– подготовка статистической и аналитической информации для руководства Университета.

2.4. Организационной формой работы Комиссии является заседание. Секретарь Комиссии уведомляет членов Комиссии о месте, дате и времени проведения заседания не позднее, чем за 1 рабочий день до дня проведения заседания.

2.5. Заседание Комиссии считается правомочным, если в его проведении принимает участие не менее 2/3 от общего числа всех членов Комиссии (включая председателя и (или) заместителя председателя Комиссии).

2.6. Порядок принятия решения.

2.6.1. Решение о результатах оценки выполнения показателей эффективности деятельности принимается на основе утвержденных критериев, показателей и в соответствии с методикой расчета показателей, по результатам рассмотрения:

– информационных карт и сводной ведомости (проекта протокола заседания Комиссии);

– иных документов, содержащих информацию, по которой члены Комиссии не имели возможности установить полное соответствие или полное несоответствие утвержденным критериям и показателям на этапе подготовки предварительных результатов оценки эффективности деятельности;

– обращений работников с предложениями по корректировке значений показателей, направленных после ознакомления с информационной картой.

2.6.2. Комиссия принимает решение путем открытого голосования, простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии, при наличии кворума.

При равенстве голосов, решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии. Председательствующим на заседании Комиссии является председатель Комиссии или, в случае его отсутствия, заместитель председателя Комиссии.

В случае поступления по одному вопросу более одного предложения о решении – голосование проводится по каждому из поступивших предложений. Решения Комиссии принимаются по каждому вопросу отдельно.

2.7. Функции членов Комиссии

2.7.1. Председательствующий Комиссии:

1) ведет заседание Комиссии, в том числе:

– открывает заседание;

– объявляет заседание правомочным или выносит решение о его

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

переносе даты и времени заседания из-за отсутствия кворума;

- выносит на голосование вопросы, рассматриваемые Комиссией;
- подводит итоги голосования и оглашает принятые решения;
- объявляет о завершении заседания;
- подписывает протокол заседания Комиссии;

2) осуществляет иные действия в соответствии с настоящим Положением.

2.7.2. Секретарь Комиссии:

1) обеспечивает подготовку и сбор информации, необходимой для проведения оценки качества труда; подготовку предварительных результатов оценки качества труда; ознакомление работников Университета и членов Комиссии с результатами предварительной оценки качества труда;

2) при проведении заседания Комиссии:

– сообщает членам Комиссии информацию, ранее не учтенную при подготовке информационных карт и сводной ведомости по объективным причинам;

– фиксирует принятые Комиссией решения;

3) оформляет информационные карты научно-педагогических работников (Приложение 3), сводную ведомость (проект протокола Комиссии) (Приложение 4);

4) оперативно передает решение Комиссии (информационные карты и сводную ведомость) на утверждение ректору НВГУ для обеспечения выплат за эффективность деятельности работникам.

2.7.3. Члены Комиссии:

– принимают решение по оценке исполнения показателей эффективности деятельности в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Заседание Комиссии протоколируется. Протокол заседания оформляется секретарем Комиссии в течение 5 (пяти) рабочих дней после проведения заседания Комиссии.

2.9. Хранение документации Комиссии.

Персональные информационные карты хранятся в управлении по работе с персоналом и документационному обеспечению в личном деле работника.

Протокол заседания и иные документы, послужившие основанием для их составления, хранятся у секретаря Комиссии в течение 5 (пяти) календарных лет.

3. Процедура сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных в целях оценки эффективности деятельности работников, распределение ответственности на всех этапах указанной процедуры в Университете, порядок документооборота, в том числе с использованием

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

информационных систем, автоматизирующих процесс сбора и обобщения данных

3.1. Для оценки эффективности деятельности работников используются критерии, показатели, указывающие на результаты труда работников, их участие в повышении результатов деятельности НВГУ, достижение показателей эффективности деятельности Университета, которые устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей мониторинга деятельности Университета, рассматриваются и принимаются Ученым советом НВГУ.

3.2. Этапы проведения оценки эффективности деятельности:

- подготовка и сбор информации, необходимой для проведения оценки эффективности деятельности;
- подготовка предварительных результатов оценки эффективности деятельности;
- ознакомление работников и членов Комиссии с результатами предварительной оценки эффективности деятельности;
- итоговая оценка эффективности деятельности, оформляемая протоколом заседания Комиссии (информационные карты и сводная ведомость).

3.3. Порядок подготовки и сбора информации, необходимой для проведения оценки эффективности деятельности:

3.3.1. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и научные работники:

- вносят результаты своей научно-образовательной деятельности в информационную базу «1С: Предприятие – УОП» модуль «Отчет по НИР университета» за текущий календарный год (внесение данных осуществляется ответственными, назначенными заведующими кафедрами и научно-исследовательскими лабораториями);
- самостоятельно оценивают свою деятельность с использованием показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
- предоставляют копии (электронные и ксерокопии) подтверждающих документов секретарю Комиссии.

3.3.2. Ответственность за правильное и своевременное обновление «индивидуальной базы данных», на основании которой проводится оценка ЭД, возлагается на научных работников и ППС.

3.3.3. Контроль достоверности значений показателей, на основе которых проводится оценка ЭД ППС и научных работников возлагается на их руководство (заведующий кафедрой/лабораторией Университета).

3.3.4. Для сбора информации по деятельности деканов, заведующих кафедрами, заместителей деканов назначаются ответственные лица за

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

предоставление информации в системе электронного документооборота (нумерация по приложению 1):

3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 4.3, 4.4, 4.7, 4.8, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.5 – начальник учебно-методического управления;

3.8, 3.9, 4.11, 4.12 – начальник управления организации набора;

3.6, 3.10, 3.11, 4.6, 4.9, 4.13, 4.14, 6.7, 6.8 – начальник управления развития;

3.12 – начальник управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения;

3.1, 4.1, 4.2, 6.3 – начальник управления научных исследований;

3.13, 3.14, 3.17, 4.15, 4.16, 4.17, 5.8, 6.11 – начальник управления по работе с персоналом и документационному обеспечению;

4.5, 5.2 – начальник управления лицензирования и аккредитации;

3.15, 6.9 – начальник отдела по связям с общественностью;

3.7, 3.16, 4.10, 5.7, 6.1, 6.2, 6.4, 6.6, 6.10 – начальник управления по делам студентов;

5.1 – руководитель учебного офиса образовательных программ.

3.3.5. Деканам, заведующим кафедрами, заместителям декана суммируются также результаты по должности профессора (доцента, старшего преподавателя).

3.3.6. Проректоры и руководители подразделений:

– самостоятельно оценивают свою деятельность с использованием показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

– предоставляют копии (электронные и ксерокопии) подтверждающих документов секретарю Комиссии.

3.4. Порядок подготовки предварительных результатов оценки эффективности деятельности:

3.4.1. Секретарь Комиссии (совместно с членами комиссии) осуществляет:

– анализ поступившей информации (содержащейся в информационной базе «1С: Предприятие – УОП» модуль «Отчет по НИР университета») на соответствие установленным критериям и показателям;

– предварительную оценку исполнения показателей согласно утвержденным критериям и показателям, методике расчета значений показателей. В случае если в поступившей информации обнаруживаются сведения, не соответствующие установленным критериям, ошибки, противоречивые сведения, секретарь Комиссии сообщает (лично или по телефону) работнику, предоставившему информацию, о необходимости оперативного внесения корректировок.

– распечатывает информационные карты научно-педагогических

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

работников (далее – НПР) из информационной базы «1С: Предприятие – УОП» модуль «Эффективный контракт».

Учитывая большой объем работы на этапе подготовки предварительных результатов оценки качества труда, ректор по ходатайству секретаря Комиссии может привлечь к данной работе дополнительно других компетентных работников Университета, не являющихся членами Комиссии.

3.4.2. Результаты предварительной оценки исполнения показателей фиксируются в проектах информационных карт и сводной ведомости результатов оценки эффективности деятельности работников. Проекты информационных карт составляются секретарем Комиссии по форме согласно Приложению 3 к настоящему Положению по мере поступления информации.

3.4.3. При составлении проекта информационной карты не учитывается информация, указанная в документах работников в случае некорректного предоставления информации (несоответствие утвержденным критериям и показателям, противоречивые сведения, отсутствие подтверждающих документов).

3.4.4. При наличии спорной информации, по которой невозможно однозначно установить соответствие или несоответствие утвержденным критериям и показателям, секретарь Комиссии не учитывает данную информацию при составлении проекта информационной карты, сообщает членам Комиссии данную информацию на заседании Комиссии для принятия решения.

3.5. Ознакомление работников с результатами предварительной оценки эффективности деятельности для заблаговременного принятия мер по корректировке данных организует секретарь Комиссии путем размещения в электронной информационной среде Университета.

3.6. Работник при наличии оснований для корректировки значений показателей, направляет секретарю Комиссии в течение 1 (одного) рабочего дня со дня ознакомления с проектом информационной карты письменное обращение в адрес председателя Комиссии с предложением о внесении корректировок в значение показателя, с обоснованием корректировок и приложением подтверждающих документов.

3.7. Итоговую оценку эффективности деятельности работников и принятие решения о результатах данной оценки Комиссия осуществляет в порядке, установленном разделом 2 настоящего Положения.

3.8. По решению Комиссии определяются работники для перехода на «эффективный контракт», действующий на срок в течение следующего календарного года.

3.9. Комиссия по результатам анализа динамики развития и эффективности деятельности Университета за год, разрабатывает предложения

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

по необходимой корректировке весовых значений показателей по отдельным видам деятельности.

3.10. Обобщенная информация по результатам реализации ЭК размещается в системе внутреннего документооборота для возможности ознакомления с ней всех работников:

- максимальная, минимальная, средняя и медианная оценки эффективности;
- средние оценки и распределение по отдельным показателям;
- динамика эффективности и результативности работников;
- анализ итогов и возможные корректировки показателей и критериев оценки работников в соответствии с программой стратегического развития образовательной организации Университета следующего периода.

3.11. Технологическое сопровождение ЭК и автоматизация процессов его реализации коррелируются с формированием совокупности ключевых показателей эффективности, методики их расчета, процесса сбора данных, а также измеримости показателей эффективности деятельности работника.

3.12. Все этапы системы ЭК регламентируются по срокам, методикам и ответственным лицам для исключения неоднозначных толкований результатов, потери данных, дублирования работы и т.д. ежегодного приказа ректора «Об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «НВГУ» за 20__ год».

4. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (по должностям)

4.1. Показатель эффективности деятельности работника - рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

4.2. Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности работника – это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий ЭК по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности (шкала критериев).

4.3. Оценка эффективности деятельности работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

4.4. При разработке и утверждении в НВГУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

– системность – показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями (миссией) образовательной организации и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, управлений, отделов и др.) для достижения общих целей;

– создание условий – каждый показатель устанавливается при наличии в Университете условий его достижимости;

– объективность – размер выплат стимулирующего характера работнику должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;

– определенность – работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– соразмерность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета, уровню квалификации;

– своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные НВГУ сроки;

– справедливость – правила определения вознаграждения должны быть едины для всех работников;

– измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеряемыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

– достижимость – показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;

– прозрачность – обязательное опубликование на официальном сайте Университета локальных нормативных актов, содержащих правила и сроки исполнения, доступность информации всем сотрудникам, обязательное опубликование достигнутых результатов в исполнении показателей в системе внутреннего документооборота Университета; разработка показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации НВГУ;

– стимулирующий характер – результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

4.5. Показатели эффективности должны выражать оценку результативности деятельности работников за определенный период, а также

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

иметь взаимосвязь со стратегическими целями Университета.

4.6. При выборе показателей определяются виды работы и должностные обязанности работников, влияющие на успешность стратегического развития, усиление тех или иных направлений деятельности и улучшение результатов деятельности НВГУ.

4.7. Перечень показателей эффективности для ППС разрабатывается и применяется для следующих видов работ:

- учебной;
- учебно-методической;
- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- других видов в соответствии с Программой развития и стратегическими целями НВГУ.

4.8. Исходные данные для определения ЭД профессорско-преподавательского состава, научных работников, декана и его заместителей, заведующего кафедрой представлены в Структуре стимулирующих выплат научно-педагогических работников (Приложение 1), где указаны наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер выплаты в баллах, методика расчета показателя.

4.9. При заключении эффективного контракта с конкретным педагогическим работником, относящимся к ППС, или научным работником формируется система индивидуальных показателей с учетом предложенных в Структуре стимулирующих выплат научно-педагогических работников (Приложение 1).

4.10. Значения критериев и показателей эффективности труда административно-управленческого персонала и педагогических работников, не относящиеся к ППС устанавливаются по каждой должности исходя из тактических и стратегических задач, а также текущей ситуации в Университете и представлено в ЛНА «Критерии и показатели оценки эффективности и структура стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО «Низневартковский государственный университет» (административно-управленческий персонал и педагогические работники, не относящиеся к профессорско-преподавательскому составу)».

4.11. При реализации алгоритмов расчета показателей эффективности деятельности работника необходимо полностью опираться на утвержденный в ЛНА перечень показателей эффективности и их критериев, регламенты сбора и обработки информации.

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

5. Порядок расчета и оценки эффективности деятельности работников

5.1. Методика расчета и оценки эффективности деятельности работников НВГУ разрабатывается не менее чем на 1 год и обновляется не чаще 1 раза в год.

5.2. Размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается решением Ученого совета НВГУ на основании протокола Комиссии, в соответствии с Положением об оплате труда работников НВГУ.

5.3. На основе протокола (сводной ведомости) устанавливаются размеры стимулирующих выплат работникам на следующий год (в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда НВГУ).

5.4. Стоимость одного балла в рублях определяется по каждой квалификационной группе должностей ежегодно приказом ректора на основании решения Ученого совета.

5.5. Ознакомление работников с результатами оценки эффективности деятельности и с размером стимулирующих выплат, установленных работнику по результатам применения системы ЭК организует управление по работе с персоналом и документационному обеспечению.

5.6. Размер стимулирующих выплат, установленных работнику по результатам применения системы ЭК указывается в дополнительном соглашении трудовому договору работника.

6. Порядок оформления трудовых отношений с работниками в форме ЭК

6.1. С работником НВГУ, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, на основании заявления о заключении «эффективного контракта» и результатов оценки ЭД оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору (Приложение 2).

6.2. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником Университета, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность и размер выплаты (в рублях)) в зависимости от результатов труда, следует исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени.

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

6.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера излагаются в дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий

7. Порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности ППС

7.1. Решение о формировании фонда стимулирующих выплат по итогам реализации ЭК НВГУ принимает исходя из финансовых возможностей, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

7.2. В НВГУ установлена продолжительность отчетного периода – 1 календарный год), а также периодичность стимулирующих выплат по итогам реализации ЭК – ежемесячно, срок, на который устанавливаются стимулирующие выплаты – 1 календарный год, следующий за отчетным.

7.3. Периодичность выплат и срок, на который устанавливаются стимулирующие выплаты указываются в дополнительном соглашении трудовому договору работника (Приложение 2).

8. Порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы ЭК

8.1. В течение двух дней с момента знакомства работников с итоговой информационной картой они вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям ректору Университета. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

8.2. Ректор инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговую информационную карту и сводную ведомость.

8.3. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием

СМК-П-ПП01.03	Версия 4	Дата 29.03.2022	Стр. 16/46
---------------	----------	-----------------	------------

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

после знакомства работников с итоговой информационной картой оформляется протокол.

8.4. Решение Комиссии утверждается Ученым советом НВГУ.

8.5. В случае несогласия с решением Ученого совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации и вступает в силу после утверждения его ректором на основании решения Ученого совета НВГУ.

9.2. Корректировка системы ЭК, изменение весомости показателей осуществляется путем внесения изменений в Положение с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации на основании решения Ученого совета НВГУ и утверждаются ректором Университета

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Приложение 1

Структура стимулирующих выплат научно-педагогических работников

1. Структура стимулирующих выплат профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
Научно-исследовательская деятельность					
1.1	Подготовка и издание монографии	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	а) монография, выпущенная в ведущем международном или российском издательстве, с размещением в международных наукометрических базах; б) иная монография	а) 0,5 за п.л. б) 0,5 за п.л., не более 5 баллов	К ведущим относятся издательства РАН и издательства, рекомендуемые наукометрическим центром НИУ ВШЭ: http://www.ras.ru/publishing.aspx?print=1 , https://scientometrics.hse.ru/publishers При наличии двух и более авторов: доля каждого считается по количеству печатных листов. Если нет документов, отражающих долю участия каждого из авторов, количество п.л. делится на число авторов, работающих в НВГУ (независимо от количества монографий)
1.2	Руководство НИОКР (подготовка конкурсной документации (заявки) и предоставление отчетов)	а) подтверждение получения заявки научным фондом на официальном сайте; б) поступление средств на счет НВГУ	а) подготовка заявки на получение гранта научного фонда; б) получение гранта научного фонда или хоздоговорной НИР (в том числе пожертвования на НИР)	а) 2 за каждую заявку, не более 10 баллов; б) 2 за каждые 100 тыс. руб.	При наличии двух и более участников количество баллов делится на число заявителей, работающих в НВГУ. Не учитываются гранты для физических лиц
1.3	Подготовка и издание статьи	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	а) в научных журналах, входящих в ядро РИНЦ; RSCI, текущий перечень ВАК (группа K1), «Белый список» Минобрнауки России; б) в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК (группа K2)	а) 8 б) 3	При наличии двух и более авторов: соответствующее уровню статьи количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ. При расчете по показателю ВАК обязательно соответствие статьи научной специальности журнала, указанной в актуальном перечне ВАК

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.4	Создание и регистрация объекта интеллектуальной собственности	Документальное подтверждение получения патента/свидетельства Роспатента РФ	а) изобретение, полезная модель; б) база данных, технология, программа	а) 6; б) 1, за каждый объект, не более 2 баллов	При наличии двух и более авторов: соответствующее количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ. В случае коммерциализации объекта интеллектуальной собственности или разработки электронного курса обучения, использующего объект интеллектуальной собственности, начисление баллов происходит не только в год создания объекта интеллектуальной собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности
1.5	Абсолютный прирост индекса Хирша в базе данных РИНЦ	Подтверждение увеличения индекса Хирша по данным РИНЦ http://elibrary.ru/	Повышение индекса Хирша в РИНЦ (начиная с показателя в 4 единицы)	2 за каждую единицу прироста	Баллы начисляются при условии увеличения индекса Хирша (начиная с показателя в 4 единицы) в течение календарного года
1.6	Подготовка кадров высшей квалификации	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Научное руководство защищенной кандидатской диссертацией	10 за каждую диссертацию	Засчитывается руководителю защищенной в календарном году диссертации, выполненной выпускниками аспирантуры или работниками НВГУ
1.7	Руководство обучающимися – победителями и призерами научных конкурсов (конференций, олимпиад и др.)	Предоставление сведений с подтверждающими документами (копии диплома и др.)	а) международных, всероссийских; б) региональных	а) 0,6; б) 0,3; за каждое призовое место, не более 6 баллов	Засчитывается преподавателю, под руководством которого подготовлена научная работа, занявшая призовое место. Засчитываются следующие научные конкурсы (конференции, олимпиады и др.): – приведенные в Перечне мероприятий для предоставления грантов лицам, поступившим на обучение в образовательные организации высшего образования, научные организации высшего образования, научные организации по образовательным программам магистратуры, утвержденном приказом Минобрнауки России; – приведенные в Плате студенческих научных мероприятий ФГБОУ ВО «Низневартовский государственный университет» на соответствующий год; – иные, предварительно согласованные с Управлением научных исследований НВГУ Каждая работа учитывается единожды. Учитывается наивысший уровень мероприятия

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.8	Руководство созданием и регистрацией обучающимися объекта интеллектуальной собственности	Документальное подтверждение получения патента / свидетельства Роспатента РФ	а) изобретение, полезная модель; б) база данных, технология, программа	а) 1; б) 0,5; за каждый объект, не более 2 баллов	Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа. В случае коммерциализации объекта интеллектуальной собственности или разработки электронного курса обучения, использующего объект интеллектуальной собственности, начисление баллов происходит не только в год создания объекта интеллектуальной собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности
1.9	Публикация научных статей обучающимися под научным руководством	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК	1, за каждую статью	Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа
1.10	Организационное сопровождение научных мероприятий НВГУ и научных изданий НВГУ	а) модератор/ эксперт/ секретарь секционного/ пленарного заседания; б) рецензент	а) за одно секционное/пленарное заседание при наличии программы мероприятия; б) за одну подготовленную рецензию	а) 0,5; б) 0,1; не более 2 баллов по каждому из пунктов	– Учитываются следующие мероприятия: Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартовского государственного университета, Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма», Международная научно-практическая конференция «Современное программирование», Международный творческий фестиваль «АРТ-ПРОСТРАНСТВО ВАРТА», Всероссийская (с международным участием) олимпиада по английскому языку для обучающихся нелингвистических специальностей; иные мероприятия (предварительно согласованные с Управлением научных исследований НВГУ)

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.11	Организация работы студенческого научного общества (СНО) университета	Предоставление сведений с подтверждающими документами	Организация мероприятий/реализация проектов по плану работы СНО куратором СНО университета, куратором СНО факультета, руководителем студенческого конструкторского бюро, иными научно-педагогическими работниками	0,5 за каждое мероприятие/проект; не более 2 баллов	По итогам у членов СНО должно быть: организация научных и научно-популяризационных мероприятий; участие с докладами на научных конференциях, семинарах, форумах; наличие наград (диплом, премий, призов) за участие в научных мероприятиях; наличие публикаций в научных изданиях (РИНЦ, ВАК, «Белый список»); участие в научно-исследовательских работах, финансируемых из бюджетных и внебюджетных источников
Образовательная деятельность					
1.12	Руководство выпускными квалификационными работами, выполненными обучающимися по официальным заявкам работодателей	Наличие подтверждающих документов от работодателя	За одну ВКР	0,1 не более 1 балла	Официальная заявка работодателей должна быть представлена в виде развернутого технического задания; обязательна справка о внедрении. Учитываются ВКР, защищенные в текущем календарном году
1.13	Участие в программе «Обучение служением»	Наличие проектов, выполненных по программе «Обучение служением»	За 1 проект	0,1 не более 1 балла	Предоставлен Паспорт проекта (в управление по делам студентов)
1.14	Обеспечение качества обучения по образовательным программам	Общая успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации (95% и более)	а) 1-15 чел. б) 16-29 чел. в) 30 чел. и более	а) 1 б) 2 в) 3	Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию (средняя величина по учебному году) на 01 ноября отчетного года. Учитывается куратору учебной группы (групп) (среднее профессиональное образование, бакалавриат, специалитет) и руководителю ООП (магистратура)
1.15	Актуализация основной образовательной программы (ООП)	Наличие в информационной среде образовательной среде НВГУ оформленной по требованиям ООП со всеми приложениями	100 % оформление всех частей ООП: а) 6-10 программ; б) 11-15 программ; в) 16 и более программ	а) 1 б) 2 в) 3	Засчитывается утвержденному приказом руководителю ООП по каждому году набора, профилю, форме обучения, на которых существует контингент обучающихся. Учитываются реализующиеся ООП по состоянию на ноябрь отчетного года

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.16	Научное руководство программой магистратуры (аспирантом)	Руководство ООП и научное руководство поручено одному и тому же лицу	Выполнение требований ФГОС ВО к научному руководителю программы магистратуры, Выполнение требований Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров к научному руководителю аспиранта	1	Засчитывается утвержденному приказом руководителю ООП при условии выполнения требований ФГОС ВО к научному руководителю программы магистратуры (на сентябрь отчетного года). Засчитывается утвержденному приказом руководителю ООП при условии выполнения требований Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров к научному руководителю аспиранта и выполнении аспирантами плана публикаций на год (на сентябрь отчетного года)
1.17	Привлечение абитуриентов к обучению по основным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (бакалавриат, специалитет) через профильные классы в образовательных учреждениях	Засчитывается преподавателям, курирующим профильные классы	Служебная записка и аналитический отчет начальника управления организации набора	10 баллов	Баллы начисляются в том случае, если доля поступивших в НВГУ обучающихся профильного класса не меньше средней доли поступивших по итогам мероприятия «День в НВГУ». Пропорция определяется долей участия преподавателей в организации и проведении мероприятий в профильном классе
1.18	Привлечение абитуриентов к обучению по основным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (бакалавриат, специалитет) участникам мероприятия «День в НВГУ»	Засчитывается преподавателям, участвовавшим более чем в 70% мероприятий	Служебная записка и аналитический отчет начальника управления организации набора	200 баллов	Баллы распределяются пропорционально количеству участников и доли в количестве мероприятий, в котором участвовал конкретный преподаватель

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Другие виды деятельности в соответствии с программой развития и Миссией университета (приём, трудоустройство и др.)					
1.19	Трудоустройство выпускников	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года)	Выпускников бакалавриата: а) 75-80%; б) 81-85%; в) 86-90%; г) более 90%. Выпускников магистратуры: д) 75-85%; е) 86-90%; ж) более 90%. Выпускников аспирантуры: з) 100%	а) 0,5 б) 1 в) 2 г) 3 д) 0,5 е) 1 ж) 1,5 з) 1	Сведения предоставляются управлением развития. Засчитывается утвержденному приказом на момент выпуска обучающихся руководителю ООП
1.20	Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска, из общей численности трудоустроенных выпускников по ООП	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) по специальности	а) 50-70%; б) 71-80%; в) более 80%	а) 0,2; б) 0,3; в) 0,5	Сведения предоставляются управлением развития. Засчитывается утвержденному приказом на момент выпуска обучающихся руководителю ООП
1.21	Привлечение обучающихся (абитуриентов) к заключению договоров о целевом обучении по соответствующим направлениям/специальностям высшего образования	Засчитывается преподавателю, курировавшему заключение договора	Заключение договора о целевом обучении	0,5 за целевой договор, всего не более 10 баллов	Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа по привлечению обучающихся (абитуриентов) к заключению договоров о целевом обучении

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.22	Вклад преподавателя в показатели эффективности факультета	Назначается преподавателю факультета (за исключением декана факультета и заведующего кафедрой) по результатам деятельности факультета и вклад преподавателя в достижение ненулевых показателей эффективности декана	Проведение/участие в мероприятиях, способствовавших достижению ненулевых показателей эффективности декана	до 15% от значения показателя эффективности преподавателя, набравшего максимальное значение по факультету (шаг 0,5 балла)	Суммарное значение баллов для распределения для всех преподавателей факультета по этому критерию определяется как 15% от суммарного значения показателей эффективности, набранных всеми преподавателями факультета. Начисляется на основании служебной записки декана о вкладе преподавателя в достижение ненулевых показателей эффективности декана
1.23	Вклад преподавателя в показатели эффективности кафедры	Назначается преподавателю кафедры (за исключением декана факультета и заведующего кафедрой) по результатам деятельности кафедры и вклад преподавателя в достижение ненулевых показателей эффективности заведующего кафедрой	Проведение/участие в мероприятиях, способствовавших достижению ненулевых показателей эффективности заведующего кафедрой	до 10% от значения показателя эффективности преподавателя, набравшего максимальное значение по кафедре (шаг 0,5 балла)	Суммарное значение баллов для распределения для всех преподавателей кафедры по этому критерию определяется как 10% от суммарного значения показателей эффективности, набранных всеми преподавателями кафедры. Начисляется на основании служебной записки заведующего кафедрой о вкладе преподавателя в достижение ненулевых показателей эффективности заведующего кафедрой
1.24	Руководство выпускными квалификационными работами, выполненными обучающимися «Стартап как ВКР»	Наличие подтверждающих документов	а) за одну ВКР «Стартап как ВКР» при получении гранта или оформлении хозяйствующего субъекта б) за одну ВКР «Стартап как ВКР»	а) 1 б) 0,5	Засчитывается руководителю ВКР
1.25	Создание хозяйствующих субъектов и трудоустройство в них выпускников	Наличие устава и/или учредительных документов	Служебная записка и аналитический отчет начальника управления развития	10 баллов/выпускник	Засчитывается преподавателю, создавшему или участвовавшему в создании хозяйствующих субъектов, трудоустроившему выпускников текущего года выпуска по любому направлению подготовки на период не менее 3 месяцев

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

1.26	Руководство молодежными проектами (подготовка конкурсной документации (заявки) и предоставление отчетов)	а) подтверждение получения заявки на официальном сайте; б) поступление средств на счет НВГУ	а) подготовка заявки на получение гранта; б) получение гранта	а) 1 за каждую заявку, не более 5 баллов; б) 2 за каждые 100 тыс. руб.	Учитываются: – Всероссийский конкурс молодежных проектов среди образовательных организаций высшего образования; – Конкурсный отбор на предоставление из федерального бюджета грантов в форме субсидий юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на организацию и проведение проектной активности, направленной на воспитание, развитие и самореализацию детей и молодежи, организацию досуга детей и молодежи; – Конкурсный отбор на предоставление грантов в форме субсидий из федерального бюджета образовательным организациям высшего образования на реализацию мероприятий, проводимых в рамках смотра-конкурса на лучшую организацию физкультурно-спортивной работы среди образовательных организаций высшего образования; – Грант Губернатора ХМАО-Югры. При наличии двух и более участников количество баллов делится на число заявителей, работающих в НВГУ. Гранты для физических лиц учитываются только в п. а)
------	--	--	--	---	---

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

2. Структура стимулирующих выплат научных работников

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
2.1	Подготовка и издание монографии	Подтверждение публикаций путем предоставления оригинала издания	а) монография, выпущенная в ведущем международном или российском издательстве, с размещением в международных наукометрических базах; б) иная монография	а) 0,5 за п.л. б) 0,5 за п.л., не более 5 баллов	К ведущим относятся издательства РАН и издательства, рекомендуемые наукометрическим центром НИУ ВШЭ: http://www.ras.ru/publishing.aspx?print=1 , https://scientometrics.hse.ru/publishers При наличии двух и более авторов: доля каждого считается по количеству печатных листов. Если нет документов, отражающих долю участия каждого из авторов, количество п.л. делится на число авторов, работающих в НВГУ (независимо от количества монографий)
2.2	Руководство НИОКР (подготовка конкурсной документации (заявки) и предоставление отчетов)	а) подтверждение получения заявки научным фондом на официальном сайте; б) поступление средств на счет НВГУ	а) подготовка заявки на получение гранта научного фонда; б) получение гранта научного фонда или хоздоговорной НИР (в том числе пожертвования на НИР)	а) 2 за каждую заявку, не более 10 баллов; б) 2 за каждые 100 тыс. руб.	При наличии двух и более участников количество баллов делится на число заявителей, работающих в НВГУ. Не учитываются гранты для физических лиц
2.3	Подготовка и издание статьи	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	а) в научных журналах, входящих в ядро РИНЦ; RSCI, текущий перечень ВАК (группа К1), «Белый список» Минобрнауки России; б) в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК (группа К2)	а) 8 б) 3	При наличии двух и более авторов: соответствующее уровню статьи количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ. При расчете по показателю ВАК обязательно соответствие статьи научной специальности журнала, указанной в актуальном перечне ВАК
2.4	Создание и регистрация объекта интеллектуальной собственности	Документальное подтверждение получения патента/свидетельства Роспатента РФ	а) изобретение, полезная модель; б) база данных, технология, программа	а) 6; б) 1, за каждый объект, не более 2 баллов	При наличии двух и более авторов: соответствующее количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ. В случае коммерциализации объекта интеллектуальной собственности или разработки электронного курса обучения, использующего объект интеллектуальной собственности, начисление баллов происходит не только в год создания объекта интеллектуальной собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

2.5	Абсолютный прирост индекса Хирша в базе данных РИНЦ	Подтверждение увеличения индекса Хирша по данным РИНЦ http://elibrary.ru/	Повышение индекса Хирша в РИНЦ (начиная с показателя в 6 единиц)	2 за каждую единицу прироста	Баллы начисляются при условии увеличения индекса Хирша (начиная с показателя в 6 единиц) в течение календарного года
2.6	Подготовка кадров высшей квалификации	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Научное руководство защищенной кандидатской диссертацией	10 за каждую диссертацию	Засчитывается руководителю защищенной в календарном году диссертации, выполненной выпускниками аспирантуры или работниками НВГУ
2.7	Руководство обучающимися – победителями и призерами научных конкурсов (конференций, олимпиад и др.)	Предоставление сведений с подтверждающими документами (копии диплома и др.)	а) международных, всероссийских; б) региональных	а) 0,6; б) 0,3; за каждое призовое место, не более 6 баллов	Засчитывается преподавателю, под руководством которого подготовлена научная работа, занявшая призовое место. Засчитываются следующие научные конкурсы (конференции, олимпиады и др.): – приведенные в Перечне мероприятий для предоставления грантов лицам, поступившим на обучение в образовательные организации высшего образования, научные организации высшего образования, научные организации по образовательным программам магистратуры, утвержденном приказом Минобрнауки России; – приведенные в Плате студенческих научных мероприятий ФГБОУ ВО «Низневартовский государственный университет» на соответствующий год; – иные, предварительно согласованные с Управлением научных исследований НВГУ. Каждая работа учитывается единожды. Учитывается наивысший уровень мероприятия
2.8	Руководство созданием и регистрацией обучающимися объекта интеллектуальной собственности	Документальное подтверждение получения патента / свидетельства Роспатента РФ	а) изобретение, полезная модель; б) база данных, технология, программа	а) 1; б) 0,5; за каждый объект, не более 2 баллов	Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа. В случае коммерциализации объекта интеллектуальной собственности или разработки электронного курса обучения, использующего объект интеллектуальной собственности, начисление баллов происходит не только в год создания объекта интеллектуальной собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

2.9	Публикация научных статей обучающимися под научным руководством	Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи	в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК	1, за каждую статью	Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа
2.10	Организационное сопровождение научных мероприятий НВГУ и научных изданий НВГУ	а) модератор/ эксперт/ секретарь секционного/ пленарного заседания; б) рецензент	а) за одно секционное/пленарное заседание при наличии программы мероприятия; б) за одну подготовленную рецензию	а) 0,5; б) 0,1; не более 2 баллов по каждому из пунктов	– Учитываются следующие мероприятия: Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Низневартовского государственного университета, Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма», Международная научно-практическая конференция «Современное программирование», Международный творческий фестиваль «АРТ-ПРОСТРАНСТВО ВАРТА», Всероссийская (с международным участием) олимпиада по английскому языку для обучающихся нелингвистических специальностей; иные мероприятия (предварительно согласованные с Управлением научных исследований НВГУ)
2.11	Организация работы студенческого научного общества (СНО) университета	Предоставление сведений с подтверждающими документами	Организация мероприятий/реализация проектов по плану работы СНО куратором СНО университета, куратором СНО факультета, руководителем студенческого конструкторского бюро, иными научно-педагогическими работниками	0,5 за каждое мероприятие/проект; не более 2 баллов	По итогам у членов СНО должно быть: организация научных и научно-популярных мероприятий; участие с докладами на научных конференциях, семинарах, форумах; наличие наград (диплом, премий, призов) за участие в научных мероприятиях; наличие публикаций в научных изданиях (РИНЦ, ВАК, «Белый список»); участие в научно-исследовательских работах, финансируемых из бюджетных и внебюджетных источников

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

3. Структура стимулирующих выплат декана факультета*

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
3.1	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР)	Объем средств за календарный год (с учетом штатных работников и совместителей)	200 тыс. руб. и более	0,5	Объем всех финансовых средств (тыс. руб.), привлеченных факультетом на НИОКР за календарный год делится на сумму долей ставок всех НПР (включая внешних совместителей), работающих на факультете
3.2	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования	70% и более	0,5	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат, специалитет, магистратура) на бюджетных местах и по договору; очной, очно-заочной и заочной форм обучения по отношению к зачисленным на 1 курс в соответствующем году набора
3.3	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования по договорам о целевом обучении	Доля выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении	50% и более	0,3	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат, специалитет, магистратура) очной, очно-заочной и заочной форм обучения, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по отношению к зачисленным по договорам о целевом обучении на соответствующую ООП. Учитывается при наличии выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении
3.4	Доля образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете, на которых обучаются студенты по договорам о целевом обучении	Наличие на каждой образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, на каждом курсе обучающихся по целевому договору по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (профилям)	а) 31-60% б) 61-100%	а) 0,1 б) 0,2	Начисляется приоритетно по очной форме, при её отсутствии очно-заочной, в иных случаях по заочной форме обучения на образовательной программе
3.5	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по	Достижение и превышение пороговых значений	3% и более	0,2	Приведенный контингент иностранных студентов всех ООП факультета делится на приведенный контингент всех студентов ООП факультета и умножается на 100

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижевартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

	образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (%)				
3.6	Наличие выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися в форме Стартапа	Не менее 1 стартапа в расчете на каждую выпускающую кафедру факультета	а) защита ВКР в форме «Стартап как ВКР» и получен грант (привлечены средства на реализацию) и/или оформлен хозяйствующий субъект; б) защита ВКР в форме «Стартап как ВКР»	а) 0,2 б) 0,1	Сведения предоставляются управлением развития. Балл начисляется единожды по наивысшему показателю при условии наличия минимального количества стартапов
3.7	Наличие проектов, выполненных по программе «Обучение служением»	Не менее 1 проекта на факультете	Показатель выполнен	0,2	Предоставлен Паспорт проекта (в управление по делам студентов)
3.8	Выполнение контрольных цифр приема по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, среднего профессионального образования	Показатель выполнен	100%	0,3	Учитываются ООП факультета
3.9	Средний балл ЕГЭ зачисленных на очную форму обучения на места, финансируемые за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации	Достижение и превышение порогового значения среднего балла ЕГЭ	60 баллов и более	0,2	Средний балл ЕГЭ студентов по всем ООП факультета
3.10	Трудоустройство	Доля трудоустроенных выпускников	а) 75-80%;	а) 0,2	Сведения предоставляются управлением развития.

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

	выпускников	(с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года)	б) 81-90%; в) более 90%	б) 0,3 в) 0,4	Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП факультета от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному
3.11	Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска, из общей численности трудоустроенных выпускников факультета	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) по специальности	а) 50-70%; б) 71-80%; в) более 80%	а) 0,1 б) 0,2 в) 0,3	Сведения предоставляются управлением развития
3.12	Доходы факультета из всех источников финансового обеспечения деятельности (в расчете на одного ННР)	Достижение и превышение медианного значения предыдущего года по субъекту (по результатам ежегодного мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования)	Показатель выполнен	0,3	Объем всех финансовых средств (тыс. руб.), заработанных факультетом за календарный год, делится на сумму долей ставок всех ННР (включая внешних совместителей), работающих на факультете
3.13	Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС до 39 лет в численности штатных ППС	Достижение и превышение пороговых значений	35%	0,4	Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС до 39 лет, от количества штатных ставок ППС факультета
3.14	Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС, имеющих ученую степень, в численности штатных ППС	Достижение и превышение пороговых значений	70%	0,4	Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС, имеющими ученую степень, от количества штатных ставок ППС факультета
3.15	Медиаактивность	Курирование официальной группы факультета в социальных сетях	120 постов и более	0,1	Учитываются опубликованные посты в официальной группе факультета во ВКонтакте в период: декабрь, февраль – июнь включительно и сентябрь – ноябрь включительно
		Размещение материалов о работе	30 новостей и более	0,1	Учитываются материалы о работе с обучающимися за

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

		факультета на сайте НВГУ			авторством сотрудников факультета (указывается в письме), опубликованные на официальном сайте НВГУ. Материалы подаются через корпоративную почту отдела по связям с общественностью website@nvsu.ru
3.16	Доля обучающихся факультета, систематически занимающихся физической культурой и спортом	Доля соответствующих обучающихся более критериального значения	85% и более	0,2	Учитываются студенты по очной форме обучения
3.17	Исполнительская дисциплина	Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ	Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок	0,2	Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета
	Итого			5	

* Стимулирующие выплаты декану назначаются при 100% исполнении государственного задания по приему и выпуску принятых на обучение по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств бюджета ХМАО-Югры и достижении ненулевых показателей по каждому из пунктов 3.2, 3.3, 3.8

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

4. Структура стимулирующих выплат заведующего кафедрой**

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
4.1	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР)	Объем средств за календарный год (с учетом штатных работников и совместителей)	200 тыс. руб. и более	0,5	Объем всех финансовых средств (тыс. руб.), привлеченных кафедрой на НИОКР за календарный год, делится на сумму долей ставок всех НПР (включая внешних совместителей), работающих на кафедре
4.2	Количество статей в научных изданиях, входящих в ядро РИНЦ, RSCI, BAK (группа K1), «Белый список» Минобрнауки России, написанных НПР кафедры	Наличие опубликованных статей	2 и более	0,2	Количество всех статей в изданиях, входящих в ядро РИНЦ, RSCI, BAK (группа K1), «Белый список» Минобрнауки России, написанных НПР кафедры за календарный год
4.3	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования	70% и более	0,5	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП кафедры (бакалавриат, специалитет, магистратура) на бюджетных местах и по договору; очной, очно-заочной и заочной форм обучения по отношению к зачисленным на 1 курс в соответствующем году набора
4.4	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования по договорам о целевом обучении	Доля выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении	50% и более	0,3	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП кафедры (бакалавриат, специалитет, магистратура) очной, очно-заочной и заочной форм обучения, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по отношению к зачисленным по договорам о целевом обучении на соответствующую ООП. Учитывается при наличии выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении
4.5	Выполнение требований ФГОС ВО к ООП кафедры	Отсутствие несоответствий требований ФГОС ВО к ООП кафедры	несоответствия не выявлены	0,4	Учитываются результаты всех проверок всех ООП кафедры на протяжении всего календарного года
4.6	Реализация программ дополнительного профессионального образования	Наличие подтверждающих документов о реализации программы	150 тыс. руб. и более	0,2	Учитываются средства по договорам со слушателями, которые поступили на реализацию программ

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

		дополнительного образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки)			дополнительного образования в текущем календарном году
4.7	Доля образовательных программ высшего образования, реализуемых на кафедре, на которых обучаются студенты по договорам о целевом обучении	Наличие на каждой образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, на каждом курсе обучающихся по целевому договору по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (профилях)	а) 31-60% б) 61-100%	а) 0,1 б) 0,2	Начисляется приоритетно по очной форме, при её отсутствии очно-заочной, в иных случаях по заочной форме обучения на образовательной программе
4.8	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (%)	Достижение и превышение пороговых значений	3% и более	0,2	Приведенный контингент иностранных студентов всех ООП кафедры делится на приведенный контингент всех студентов ООП кафедры и умножается на 100
4.9	Наличие выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися в форме Стартапа	Не менее 1 стартапа	а) защита ВКР в форме «Стартап как ВКР» и получен грант (привлечены средства на реализацию) и/или оформлен хозяйствующий субъект; б) защита ВКР в форме «Стартап как ВКР»	а) 0,2 б) 0,1	Сведения предоставляются управлением развития. Балл начисляется единожды по наивысшему показателю
4.10	Наличие проектов, выполненных по программе «Обучение служением»	Не менее 1 проекта на кафедре	Показатель выполнен	0,1	Предоставлен Паспорт проекта (в управление по делам студентов)
4.11	Выполнение контрольных цифр приема по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, среднего профессионального образования	Показатель выполнен	100%	0,3	Учитываются ООП кафедры
4.12	Средний балл ЕГЭ зачисленных на	Достижение и превышение	60 баллов и более	0,2	Средний балл ЕГЭ студентов по всем ООП кафедры

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

	очную форму обучения на места, финансируемые за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации	порогового значения среднего балла ЕГЭ			
4.13	Трудоустройство выпускников	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года)	а) 75-80%; б) 81-90%; в) более 90%	а) 0,2 б) 0,3 в) 0,4	Сведения предоставляются управлением развития. Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП кафедры от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному
4.14	Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска, из общей численности трудоустроенных выпускников кафедры	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) по специальности	а) 50-70%; б) 71-80%; в) более 80%	а) 0,1 б) 0,2 в) 0,3	Сведения предоставляются управлением развития
4.15	Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС до 39 лет в численности штатных ППС	Достижение и превышение пороговых значений	35%	0,4	Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС до 39 лет, от количества штатных ставок ППС кафедры
4.16	Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС, имеющих ученую степень, в численности штатных ППС	Достижение и превышение пороговых значений	70%	0,4	Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС, имеющими ученую степень, от количества штатных ставок ППС кафедры
4.17	Исполнительская дисциплина	Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ	Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок	0,2	Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета.
	Итого			5	

**** Стимулирующие выплаты заведующему кафедрой назначаются при 100% исполнении государственного задания по приему и выпуску принятых на обучение по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств бюджета ХМАО-Югры и достижении ненулевых показателей по каждому из пунктов 4.3, 4.4, 4.5**

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

5. Структура стимулирующих выплат заместителя декана по учебной работе***

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
5.1	Обеспечение качества обучения по образовательным программам	5.1.1. Качественная успеваемость студентов по итогам промежуточной аттестации	60% и более	0,5	Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию на «хорошо» и «отлично» (средняя величина по учебному году) на 01 ноября отчетного года
		5.1.2. Общая успеваемость студентов по итогам промежуточной аттестации	95% и более	1	Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию (средняя величина по учебному году) на 01 ноября отчетного года
5.2	Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств (комплектов оценочных материалов) университета	Достижение и превышение пороговых значений по результатам участия в оценочных процедурах внутренней НОКО по заданиям, сформированным из фонда оценочных средств университета	65%	0,5	Учитывается при проведении не менее 1 диагностической работы (внутренняя НОКО) по каждому направлению подготовки (профилю) и достижение порогового показателя по каждой процедуре. Численность обучающихся, участвующих в выполнении диагностической работы, должна составлять не менее 70% обучающихся от списочного состава в пределах одной академической группы
5.3	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования	70% и более	0,9	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат, специалитет, магистратура) на бюджетных местах и по договору; очной, очно-заочной и заочной форм обучения по отношению к зачисленным на 1 курс в соответствующем году набора
5.4	Обеспечение сохранности контингента при выпуске по всем формам обучения и уровням образования по договорам о целевом обучении	Доля выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении	50% и более	0,6	Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат, специалитет, магистратура) очной, очно-заочной и заочной форм обучения, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по отношению к зачисленным по договорам о целевом обучении на соответствующую ООП. Учитывается при наличии выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

5.5	Доля образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете, на которых обучаются студенты по договорам о целевом обучении	Наличие на каждой образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, на каждом курсе обучающихся по целевому договору по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (профилях)	а) 31-60% б) 61-100%	а) 0,3 б) 0,5	Начисляется приоритетно по очной форме, при её отсутствии очно-заочной, в иных случаях по заочной форме обучения на образовательной программе
5.6	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (%)	Достижение и превышение пороговых значений	3% и более	0,5	Приведенный контингент иностранных студентов всех ООП факультета делится на приведенный контингент всех студентов ООП факультета и умножается на 100
5.7	Наличие проектов, выполненных по программе «Обучение служением»	Не менее 1 проекта на факультете	Показатель выполнен	0,3	Предоставлен Паспорт проекта (в управление по делам студентов)
5.8	Исполнительская дисциплина	Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ	Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок	0,2	Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета
Итого				5	

*** Стимулирующие выплаты заместителю декана по учебной работе назначаются при 100% исполнении государственного задания по приему и выпуску принятых на обучение по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств бюджета ХМАО-Югры и достижении ненулевых показателей по каждому из пунктов 5.1.2, 5.3, 5.4.

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

6. Структура стимулирующих выплат заместителя декана по воспитательной работе

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Методика расчета показателя
6.1	Участие во Всероссийском конкурсе молодежных проектов и (или) конкурсе на грант Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	Наличие проектов, куратором или участником которых является заместитель декана по воспитательной работе в заявке на Всероссийский конкурс молодежных проектов Росмолодежи и (или) конкурс на грант Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	1 проект и более (среди образовательных организаций высшего образования или физических лиц)	0,5	Учитываются скриншоты страницы https://grants.myosmol.ru (дополнительно наличие ссылки с электронного ресурса ФГАИС «Молодёжь России») и (или) портала предоставления мер финансовой государственной поддержки (https://promote.budget.gov.ru/), подтверждающие участие в конкурсе: 1) о подаче заявки на конкурс; 2) о наличии проекта
		Наличие проектов-победителей	1 проект и более (среди образовательных организаций высшего образования или физических лиц)	0,8	Наличие приказов о победителях Всероссийского конкурса молодежных проектов среди образовательных организаций высшего образования и Всероссийского конкурса молодежных проектов среди физических лиц и (или) конкурса на грант Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»
6.2	Участие обучающихся во Всероссийском студенческом конкурсе «Твой Ход»	Обеспечение выполнения показателей индекса эффективности воспитательной работы в вузе (рейтинг «Твой Ход») в части количества обучающихся, зарегистрированных на платформе «Твой Ход»	20% и более от общего количества обучающихся факультета	0,4	Показатели отражают количество обучающихся факультета, зарегистрированных и являющихся участниками конкурсных треков на платформе «Твой ход». Основание: документ, подтверждающий количество обучающихся факультета, зарегистрированных на платформе «Твой ход», заверенный проректором по молодежной политике
6.3	Участие в конкурсе на предоставление грантов студенческим научным сообществам образовательных организаций высшего образования	Участие факультета в подготовке заявки	1 мероприятие и более в проект от университета	0,1	Наличие заявки на сайте конкурса
		Получение гранта, участие в реализации проекта	1 мероприятие и более в проект от университета	0,3	Наличие университета в приказе о победителях

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартовский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

6.4	Подготовка обучающихся факультета к участию в конкурсах на присвоение наград (премий)	Наличие обучающихся факультета, имеющих награды (премии)	а) всероссийского уровня б) регионального уровня (премия Губернатора ХМАО-Югры) и иные в) городского уровня (премия Главы города Нижневартовска) и иные	а) 0,1 б) 0,1 в) 0,1	Учитываются обучающиеся, прошедшие конкурсные отборы на присуждение наград (премий), в том числе стипендии Президента РФ, Правительства РФ, стипендии малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока. Расчет баллов производится из произведения количества обучающихся, прошедших конкурсный отбор на размер выплат в баллах, но не более 0,3 балла
6.5	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (%)	Достижение и превышение пороговых значений	3% и более	0,4	Приведенный контингент иностранных студентов всех ООП факультета делится на приведенный контингент всех студентов ООП факультета и умножается на 100
6.6	Наличие проектов, выполненных по программе «Обучение служением»	Не менее 1 проекта на факультете	Показатель выполнен	0,3	Предоставлен Паспорт проекта (в управление по делам студентов)
6.7	Трудоустройство выпускников	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года)	а) 75-80%; б) 81-90%; в) более 90%	а) 0,2 б) 0,3 в) 0,4	Сведения предоставляются управлением развития. Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП факультета от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному
6.8	Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска, из общей численности трудоустроенных выпускников факультета	Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) по специальности	а) 50-70%; б) 71-80%; в) более 80%	а) 0,1 б) 0,2 в) 0,3	Сведения предоставляются управлением развития
6.9	Рейтинг медиаактивности	Курирование официальной группы факультета в социальных сетях	120 постов и более	0,4	Учитываются опубликованные посты в официальной группе факультета во ВКонтакте в период: декабрь, февраль – июнь включительно и сентябрь – ноябрь включительно
		Размещение материалов о работе	30 новостей и более	0,4	Учитываются материалы о работе с обучающимися за

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

		факультета на сайте НВГУ			авторством заместителя декана по ВР (указывается в письме), опубликованные на официальном сайте НВГУ. Материалы подаются через корпоративную почту отдела по связям с общественностью website@nvsu.ru
6.10	Доля обучающихся факультета, систематически занимающихся физической культурой и спортом	Доля соответствующих обучающихся более критериального значения	85% и более	0,2	Учитываются студенты по очной форме обучения
6.11	Исполнительская дисциплина	Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ	Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок	0,2	Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета
	Итого			5	

Деканам, заведующим кафедрами, заместителям декана суммируются также результаты по основной должности профессора (доцента, старшего преподавателя).

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Приложение 2

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к трудовому договору № _____-п от _____

дата

№ _____

г. Нижневартовск

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартковский государственный университет» именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин _____, именуемый в дальнейшем «Преподаватель», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от _____.____ года № _____-п о нижеследующем:

1. Пункт _____. Раздела 6 «Оплата труда и социальные гарантии» изложить в следующей редакции: выплаты стимулирующего характера с 01.01.20__ по 31.12.20__ по оценке эффективности деятельности в 20__ году:

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1.1	...	...	...	ежемесячно	...
...					

Итого: _____ рублей

2. Все остальные условия Трудового договора, незатронутые настоящим соглашением, остаются без изменения и сохраняют свою юридическую силу.

3. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью договора № _____-п от _____.____.20__ года.

4. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у Преподавателя, другой – у Работодателя в личном деле Преподавателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:

(ФИО) _____

Адрес места жительства: _____

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность): _____

Ректор

_____ ФИО _____

подпись

подпись

М.П.

Преподаватель получил один экземпляр

настоящего дополнительного соглашения к

трудовому договору

_____ дата и подпись Преподавателя

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Приложение 3

Форма информационной карты оценки эффективности ННР

Информационная карта оценки эффективности

Работник: _____

Подразделение: _____

Должность: _____

за 20__ год

1. Итоговые значения показателей

Показатель	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.	1.7.	1.8.	1.9.	...	Итого
Балл											

1.1. Подготовка рукописи учебника или учебного пособия к изданию с грифом Минобразования

№ п/п	Год	Автор(ы)	Название работы	Вид	Гриф	Тираж	Объем, усл. п.л.	Издатель

1.2. Подготовка и издание монографии

№ п/п	Год	Автор(ы)	Название работы	Тираж	Объем, усл. п.л.	Издатель

... (согласно Приложению 1 Положения об оценке эффективности деятельности работников НВГУ).

Подтверждающие документы прилагаются.

дата подпись работника Ф.И.О. работника

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Низневартровский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Приложение 4

Форма протокола заседания комиссии по оценке эффективности

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «Низневартровский государственный университет»

№ _____ от _____

Сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «Низневартровский государственный университет»

и начисления стимулирующих выплат

на период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Размер ежемесячной выплаты (в баллах)
1	2	3	4
1.			
2.			
...			

Председатель комиссии

_____/ФИО/

Секретарь комиссии

_____/ФИО/



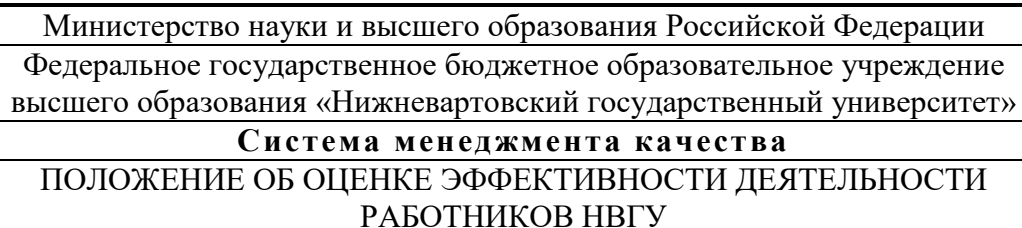
Лист согласования документа

№ п/п	Должность руководителя, с которым согласуется документ	ФИО руководителя	Виза согласования (подпись)	Дата
1.	Первый проректор, проректор по научной работе	Погоньшев Д.А.		28.03.2022
2.	Проректор по образовательной деятельности	Мальгин Г.В.		28.03.2022
3.	Проректор по развитию	Махутов Б.Н.		28.03.2022
4.	Начальник управления бухгалтерского учёта и финансового контроля	Винокурова И.Н.		28.03.2022
5.	Начальник управления по работе с персоналом и документационному обеспечению	Никитина М.Л.		28.03.2022
6.	Председатель профсоюзной организации работников НВГУ, менеджер по качеству	Кругликова Г.Г.		28.03.2022

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный университет»
	Система менеджмента качества
СМК-П-ПП01.03	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НВГУ

Лист регистрации изменений

Раздел (подраздел), в который вносятся изменения	Основания для изменений	Краткая характеристика вносимых изменений	Дата и номер протокола Ученого совета
Приложение 1: п. 1.2, 1.3, 2.2, 2.3	Анализ проведения процедуры оценки эффективности	Изменена формулировка показателей и критериев оценки эффективности деятельности, размер выплаты (в баллах)	28.03.2023, протокол № 5
Приложение 1: п. 1.9, 1.11, 2.9, 2.11		Изменена формулировка наименование выплаты	
Приложение 1: п. 1.10, 2.10		Удалены	
п. 3.3.4	Анализ проведения процедуры оценки эффективности	Актуализированы ответственные лица за предоставление информации по показателям эффективности деятельности деканов, заведующих кафедрами, заместителями деканов	22.12.2023, протокол № 23
Приложение 1: п. 1.16, 1.17, 1.23, 1.24, 1.25, 3.1, 3.4, 3.8, 3.12, 4.10, 4.11, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10		Добавлены	
Приложение 1: п. 3.9		Удалён, изменена нумерация п.3.8 и 3.10 на 3.11 и 3.13	
Приложение 1: п.1.3, 1.13, 2.3	Анализ проведения процедуры оценки эффективности	Изменена формулировка показателей и критериев оценки эффективности деятельности	23.04.2024, протокол № 6
Приложение 1: п.2.5		Изменён размер выплаты баллов	
Приложение 1: п.4.2		Наименование выплаты и показателей изложены в новой редакции	
Приложение 1: п.6.2, 6.3, 6.4		Изложены в новой редакции	
Приложение 1: п. 3.12, 4.9		Добавлены	
Приложение 1	Анализ проведения процедуры оценки эффективности	Изложено в новой редакции	25.03.2025, протокол № 6
п. 3.3.4		Актуализированы ответственные лица за предоставление информации по показателям эффективности деятельности деканов, заведующих кафедрами, заместителями деканов	

[illegible]