


| | |
|---|---|
|  | 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

марта 2022 г.




ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «НИЗНЕВАРТОВСКИЙ 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. 1/43 |
|---------------|----------|-----------------|-----------|

| | |
|---|---|
|  | Министерство науки и высшего образования Российской Федерации |
| | Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижневартровский 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 НПР (возможен по каждой из должностей) | 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 | 38 |
| Приложение 3. Форма информационной карты оценки эффективности НПР | 39 |
| Приложение 4. Протокол заседания комиссии по оценке эффективности | 40 |
| Лист согласования документа | 41 |
| Лист регистрации изменений | 42 |
| Лист ознакомления | 43 |

| | |
|---|---|
|  | 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 |

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижевартовский 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 23.09.2021;

- 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 «Нижегородский 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 «Нижевартовский 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 НПП 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 «Нижевартовский 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 «Нижегородский 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 «Нижегородский 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 «Нижегородский 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, 3.9, 4.3, 4.4, 4.10, 5.3, 5.7, 5.8 – начальник учебно-методического управления;

3.6 – начальник отдела по работе с абитуриентами;

3.7, 3.8, 3.13, 4.6, 4.7, 4.11, 4.12, 5.9, 5.10 – начальник управления развития;

3.6 – начальник отдела по работе с абитуриентами;

3.5, 3.10 – начальник управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения;

3.1, 4.1, 4.2 – начальник управления научных исследований;

3.11, 3.12, 3.14, 4.8, 4.9, 4.13, 5.11, 6.6 – начальник управления по работе с персоналом и документационному обеспечению;

5.4, 5.6 – начальник управления лицензирования и аккредитации;

4.5, 5.1, 5.2, 5.5 – проректор по образовательной деятельности и информатизации;

6.1 – начальник отдела по связям с общественностью;

6.2- 6.4 – начальник управления по делам студентов;

6.5 – председатель комиссии по противодействию коррупции.

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

| | |
|---|--|
|  | 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 |

оперативного внесения корректировок.

– распечатывает информационные карты научно-педагогических работников (далее – ННР) 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.

| | | | |
|---------------|----------|-----------------|------------|
| СМК-П-ПП01.03 | Версия 4 | Дата 29.03.2022 | Стр. 11/43 |
|---------------|----------|-----------------|------------|

| | |
|---|---|
|  | 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 |

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

| | |
|---|--|
|  | 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 |

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

- 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 измеримыми 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

| | |
|---|---|
|  | 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 |

работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

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

| | |
|---|--|
|  | 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 |

обработки информации.

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

| | |
|---|---|
|  | 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 |

времени.

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.

| | | | |
|---------------|----------|-----------------|------------|
| СМК-П-ПП01.03 | Версия 4 | Дата 29.03.2022 | Стр. 16/43 |
|---------------|----------|-----------------|------------|

| | |
|---|---|
|  | 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 |

8.3. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием 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 «Нижевартовский 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 и предоставление отчетов) | Поступление средств на счет НВГУ | Получение гранта фонда (научного, образовательного, социального, культурного и т.п.) или хозяйственной НИР (в том числе пожертвования на НИР) | 2 за каждые 100 тыс. руб. | Высчитывается пропорционально поступившим средствам |
| 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), Scopus (квартиль Q1-Q2); б) в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК (группа K2), Scopus (квартиль Q3-Q4, без квартиля) | а) 10; б) 3 | При наличии двух и более авторов: соответствующее уровню статьи количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ |
| 1.4 | Создание и регистрация объекта интеллектуальной собственности | Документальное подтверждение получения патента/свидетельства | а) изобретение, полезная модель; б) база данных, технология, | а) 6; б) 1, за каждый | При наличии двух и более авторов: соответствующее количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ. |



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**

| | | Роспатента РФ | программа | объект, не более 2 баллов | 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 «Нижевартовский государственный университет» на соответствующий год; – иные, предварительно согласованные с Управлением научных исследований НВГУ |
| 1.8 | Руководство созданием и регистрацией обучающимися | Документальное подтверждение получения | а) изобретение, полезная модель; | а) 1; б) 0,5; | Засчитывается преподавателю, под руководством которого выполнялась работа. |



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**

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|-------------------------------------|--|
| | объекта интеллектуальной собственности | патента / свидетельства Роспатента РФ | б) база данных, технология, программа | за каждый объект, не более 2 баллов | 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 студентами бакалавриата и магистратуры 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 | Подготовка проекта-заявки на получение гранта фонда (научного, образовательного, социального, культурного и т.п.) | Подтверждение получения заявки фондом на официальном сайте | За одну заявку | 2 Не более 10 баллов | При наличии двух и более участников: количество баллов делится на число заявителей, работающих в НВГУ |
| Образовательная деятельность | | | | | |
| 1.11 | Руководство выпускными квалификационными работами, выполненными обучающимися по официальным заявкам работодателей | Наличие подтверждающих документов от работодателя | За одну ВКР | 0,1 | Учитываются ВКР, защищенные в текущем календарном году |
| 1.12 | Обеспечение качества обучения по образовательным программам | Общая успеваемость студентов бакалавриата по итогам промежуточной аттестации | Не менее 95 % При количестве курируемых студентов: а) до 30 чел. б) более 30 чел. | а) 2 б) 3 | Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию (средняя величина по учебному году). Учитывается куратору учебной группы (групп) бакалавриата |
| 1.13* | Подготовка и апробация электронного учебно-методического комплекса по дисциплине | | | | |
| 1.14 | Актуализация основной образовательной программы (ООП) | Наличие в информационной образовательной среде НВГУ оформленной по | 100 % оформление всех частей ООП: а) 6-10 программ; б) 11-15 программ; | а) 1 б) 2 в) 3 | Засчитывается утвержденному приказом руководителю ООП по каждому году набора, профилю, форме обучения, на которых существует контингент обучающихся. |



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**

| | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|------------|---|
| | | требованиям ООП со всеми приложениями | в) 16 и более программ | | Учитываются реализующиеся ООП по состоянию на ноябрь отчетного года |
| 1.15 | 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) |
| 1.16 | Привлечение абитуриентов к обучению по основным образовательным программам высшего образования (бакалавриат, специалитет) через профильные классы в образовательных учреждениях | Засчитывается преподавателям, курирующим профильные классы | Служебная записка и аналитический отчет начальника отдела по работе с абитуриентами | 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 |
| 1.17 | Привлечение абитуриентов к обучению по основным образовательным программам высшего образования (бакалавриат, специалитет) участникам мероприятия «День в НВГУ» | Засчитывается преподавателям, участвовавшим более чем в 70% мероприятий | Служебная записка и аналитический отчет начальника отдела по работе с абитуриентами | 200 баллов | Баллы распределяются пропорционально количеству участников и доли в количестве мероприятий, в котором участвовал конкретный преподаватель |
| Понижение показателя | | | | | |
| 1.18 | Невыполнение обучающимися требований независимой оценки качества образования по дисциплинам ООП | Наличие служебной записки, аналитической справки подтверждающий факт | за факт | -2 | Засчитывается утвержденному приказом руководителю ООП. Сведения, предоставленные отделом управления качества, УМУ, УООП, деканатом и пр. Показатель начисляется за каждый документ подтверждающий факт |

Другие виды деятельности в соответствии с программой развития и Миссией университета (приём, трудоустройство и др.)

СМК-П-ПП01.03

Версия 4

Дата 29.03.2022

Стр. 21/43




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**

| | | | | | |
|------|--|---|---|---|--|
| 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 |
| 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 | Проведение/участие в мероприятиях, | до 10% от значения | Суммарное значение баллов для распределения для всех преподавателей кафедры по этому критерию |

| | |
|---|---|
|  | 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 |

| | | | | | |
|------|--|---|--|---|--|
| | | декана факультета и заведующего кафедрой) по результатам деятельности кафедры и вклад преподавателя в достижение ненулевых показателей эффективности заведующего кафедрой | способствовавших достижению ненулевых показателей эффективности заведующего кафедрой | показателя эффективности преподавателя, набравшего максимальное значение по кафедре (шаг 0,5 балла) | 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 |

* Начисление баллов по пункту, выделенному знаком*, начинается с 2025 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 |

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 дополнительными НИОКР (подготовка конкурсной документации и предоставление отчетов) | Поступление средств на счет НВГУ | Получение гранта фонда (научного, образовательного, социального, культурного и т.п.) или хоздоговорной НИР (в том числе пожертвования на НИР) | 2 за каждые 100 тыс.руб. | Высчитывается пропорционально поступившим средствам |
| 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 K1), Scopus (квартиль Q1-Q2); б) в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК (группа K2), Scopus (квартиль Q3-Q4, без квартиля) | а) 10; б) 3 | При наличии двух и более авторов: соответствующее уровню статьи количество баллов делится на число авторов, работающих в НВГУ |
| 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 |



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**

| | | | | | |
|-----|---|--|--|---|--|
| | | | | | только в год создания объекта интеллектуальной собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности |
| 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 аспирантом или сотрудником НВГУ | 10 за каждую диссертацию | Засчитывается руководителю защищенной в календарном году диссертации |
| 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 3 баллов | Засчитывается работнику, 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 «Нижевартовский государственный университет» на соответствующий год; иные, предварительно согласованные с управлением научных исследований НВГУ |
| 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 ИР, 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 |




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**

| | | | | | |
|------|---|--|---|--|---|
| | | | | | собственности, но и за годы, когда университетом получен доход от реализации объекта интеллектуальной собственности |
| 2.9 | Публикация научных статей студентами бакалавриата и магистратуры под научным руководством | Подтверждение публикации путем предоставления копии или оригинала статьи | в научных журналах, входящих в текущий перечень ВАК | 1, за каждую статью, не более 2 баллов | Засчитывается ИР, под руководством которого выполнялась работа |
| 2.10 | Подготовка проекта-заявки на получение гранта фонда (научного, образовательного, социального, культурного и т.п.) | Подтверждение получения заявки фондом на официальном сайте | За одну заявку | 2 Не более 10 баллов | При наличии двух и более участников: количество баллов делится на число заявителей, работающих в 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 |

3. Структура стимулирующих выплат декана факультета**

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты (в баллах) | Методика расчета показателя |
|--|--|---|--|--|---|
| Научно-исследовательская деятельность | | | | | |
| 3.1 | Организация научно-исследовательской деятельности на факультете | Достижение и превышение порогового значения среднего показателя НИР университета | а) средний показатель НИР факультета выше или равен среднему показателю НИР университета б) средний показатель НИР факультета ниже среднего показателя НИР университета, но выше порогового значения в) средний показатель НИР факультета ниже порогового значения | а) 1 б) $0,5 \cdot \frac{СрП_{НИРф}}{СрП_{НИРу}}$ в) 0 | Средний показатель НИР факультета рассчитывается делением общего количества баллов, набранных НИР факультета (пп. 1.1-1.10, 2.1-2.10), на общее количество НИР факультета (включая внутренних и внешних совместителей): $СрП_{НИРф} = \frac{\sum B_{НИРф}}{\sum НИРф}$ Средний показатель НИР университета рассчитывается как средний балл средних показателей НИР факультетов: $СрП_{НИРу} = \frac{\sum СрП_{НИРф}}{\text{количество факультетов}}$ Пороговое значение ПЗ = $\frac{1}{2} СрП_{НИРу}$ |
| Образовательная деятельность | | | | | |
| 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 ОПОП факультета (бакалавриат и магистратура; на бюджетных местах и по договору; очной 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 | Доля выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом | 50 % и более | 0,5 | Процент выпусков текущего календарного года по всем ОПОП факультета (бакалавриат и магистратура, очной и заочной форм обучения), выполнивших обязательства по |



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**

| | | | | | |
|--|---|---|--|--------------------------|---|
| | целевом обучении | обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении | | | договорам о целевом обучении по отношению к зачисленным по договорам о целевом обучении на соответствующую ОПОП. 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, на каждом курсе обучающихся по целевому договору по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета (профилях) | а) 100% реализуемых программ б) 60% и более реализуемых программ в) 30% и более реализуемых программ | а) 1 б) 0,5 в) 0,2 | Начисляется приоритетно по очной форме, при её отсутствии очно-заочной, в иных случаях по заочной форме обучения на образовательной программе |
| Другие виды деятельности в соответствии с Программой развития и Миссией университета (профоризационная, приём, трудоустройство и др.) | | | | | |
| 3.5 | Доля средств, полученных за обучение по программам ВО за счет внебюджетных поступлений, отнесенная к сумме бюджетного финансирования (РФ и ХМАО) по программам ВО по факультету | Наличие внебюджетных поступлений | 0,2 балла за каждые 10% | Не более 1 | Учитывается соотношение суммы внебюджетных поступлений, полученных за обучение по программам ВО в текущем календарном году к сумме бюджетного финансирования по всем ООП факультета (бакалавриат и магистратура, очной и заочной форм обучения) |
| 3.6 | Осуществление приема студентов на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами по результатам ЕГЭ | Достижение и превышение порогового значения среднего балла ЕГЭ | не менее 60,0 баллов | 0,5 | Средний балл ЕГЭ студентов по всем ОПОП факультета |
| 3.7 | Трудоустройство выпускников | Доля трудоустроенных выпускников (с 1 ноября года, | а) 75% - 80%; б) 81% - 90%; | а) 0,2; б) 0,3; | Сведения предоставляются управлением развития. Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП |



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**

| | | | | | |
|------|---|--|---|------------------------------|---|
| | | предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) | в) более 90% | в) 0,5 | факультета от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному |
| 3.8 | 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) 0,2; б) 0,3; в) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития |
| 3.9 | Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, в общей численности студентов (%) | Достижение и превышение пороговых значений | Не менее 3% | 0,5 | Приведенный контингент иностранных студентов всех ООП факультета делится на приведенный контингент всех студентов ООП факультета и умножается на 100 |
| 3.10 | Доходы факультета из всех источников финансового обеспечения деятельности (в расчете на одного ННР) | Достижение и превышение пороговых значений, установленных «дорожной картой» | Не менее 1 500 тыс. руб. | 0,5 | Объем всех финансовых средств (тыс. руб.) заработанных факультетом за календарный год делится на сумму долей ставок всех ННР (включая внешних совместителей), работающих на факультете |
| 3.11 | Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС до 39 лет в численности штатных ППС | Достижение и превышение пороговых значений | 35% | 0,5 | Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС до 39 лет, от количества штатных ставок ППС факультета |
| 3.12 | Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС, имеющих ученую степень, в численности штатных ППС | Достижение и превышение пороговых значений | 70% | 0,5 | Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС, имеющими ученую степень, от количества штатных ставок ППС факультета |
| 3.13 | Доля выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися в форме Стартапа | Не менее 10% от общего количества защищенных ВКР в форме «Стартап как ВКР» | а) 10% и более защищенных ВКР в форме «Стартап как ВКР» получен грант или оформлен хозяйствующий субъект б) менее 10% защищенных ВКР в | а) 1 б) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития |

| | |
|---------------|---|
| | 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 |

| | | | | | |
|------|----------------------------|--|--|-----|--|
| | | | форме «Стартап как ВКР» получен грант или оформлен хозяйствующий субъект | | |
| 3.14 | Исполнительская дисциплина | Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ | Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок | 0,5 | Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета |

** 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.

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) | Не менее 100 тыс. руб. | 0,4 | Объем всех финансовых средств (тыс. руб.) затраченных факультетом (кафедрой) на НИОКР за календарный год делится на сумму долей ставок всех НПР (включая внешних совместителей), работающих на кафедре |
| 4.2 | Количество статей в научной периодике, индексируемой в ядре РИНЦ, RSCI, ВАК (группа K1), Scopus (квартиль Q1-Q2), написанных НПР кафедры | Наличие опубликованных статей | Не менее 2 | 0,5 | Количество всех статей в изданиях ядра РИНЦ, RSCI, ВАК (группа K1), Scopus (квартиль Q1-Q2), 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 | 70% и более | 0,6 | Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат и магистратура; на бюджетных местах и по договору; очной и заочной форм обучения) по отношению к зачисленным на 1 курс в соответствующем году набора |



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**

| | | | | | |
|------|---|--|--|------------------------------|--|
| | | программе высшего образования | | | |
| 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 | 0,7 | Процент выпусков текущего календарного года по всем ООП факультета (бакалавриат и магистратура, очной 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 | 0 | 0,5 | Учитываются результаты всех проверок всех ООП кафедры на протяжении всего календарного года |
| 4.6 | 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) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития. Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП факультета от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному |
| 4.7 | Реализация программ дополнительного профессионального образования | Наличие подтверждающих документов о реализации программы дополнительного образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) | Не менее 100 тыс. руб. | 0,3 | Учитываются средства по договорам со слушателями, которые поступили на реализацию программ дополнительного образования в текущем календарном году |
| 4.8 | Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС до 39 лет в численности штатных ППС | Достижение и превышение пороговых значений | 35% | 0,5 | Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС до 39 лет, от количества штатных ставок ППС кафедры |
| 4.9 | Удельный вес численности штатных педагогических работников из числа ППС, имеющих ученую степень, в численности штатных ППС | Достижение и превышение пороговых значений | 70% | 0,5 | Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС, имеющими ученую степень, от количества штатных ставок ППС кафедры |
| 4.10 | Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, в общей | Достижение и превышение пороговых значений | Не менее 3% | 0,5 | Приведенный контингент иностраннх студентов всех ОПОП кафедры делится на приведенный контингент всех студентов ОПОП кафедры и умножается на 100 |



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**

| | | | | | |
|------|---|--|--|------------------------------|--|
| | численности студентов (%) | | | | |
| 4.11 | 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) 0,2; б) 0,3; в) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития |
| 4.12 | Доля выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися в форме Стартапа | Не менее 10% от общего количества защищенных ВКР в форме «Стартап как ВКР» | а) 10% и более защищенных ВКР в форме «Стартап как ВКР» получен грант или оформлен хозяйствующий субъект б) менее 10% защищенных ВКР в форме «Стартап как ВКР» получен грант или оформлен хозяйствующий субъект | а) 1 б) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития |
| 4.13 | Исполнительская дисциплина | Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ | Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок | 0,5 | Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета |

*** 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

| | |
|---|---|
|  | 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. 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 | Контроль исполнения требований ФГОС ВО в части «Кадровые условия реализации ООП» (руководящие и научно-педагогические работники Университета) | Достижение и превышение пороговых значений. Учитываются ООП всех годов набора, при расчете показателя на весь период обучения с учетом как фактического, так и планового состава НПП | 60 % и более | 0,5 | Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии, в том числе полученные в иностранном государстве и признанные в Российской Федерации, и (или) государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, и (или) являющихся лауреатами государственных премий в соответствующей профессиональной сфере и приравненными к ним членами творческих союзов, лауреатами, победителями и призерами творческих конкурсов, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации соответствующей образовательной программы высшего образования |
| 5.2 | Контроль исполнения требований ФГОС ВО в части «Кадровые условия реализации ООП» (лица, привлекаемые на условиях гражданско-правового договора) | Учитываются ООП всех годов набора, при расчете показателя на весь период обучения с учетом как фактического, так и планового состава НПП | соответствует ФГОС | 0,5 | Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования |
| 5.3 | Обеспечение качества обучения по образовательным программам | Качественная успеваемость студентов по итогам промежуточной аттестации | Не менее 60 % | 0,5 | Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию на «хорошо» и «отлично» (средняя величина по учебному году) |
| | | Общая успеваемость студентов по итогам промежуточной аттестации | Не менее 95 % | 0,5 | Процент студентов очной формы обучения, сдавших сессию (средняя величина по учебному году) |
| 5.4 | Контроль соответствия показателей качества условий осуществления | Отсутствие документированных замечаний | 0 | 1 | Контроль осуществляется по показателям, указанным в Приказе Министерства науки и высшего образования |



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**

| | | | | | |
|-----|---|---|--|-----|---|
| | образовательной деятельности критериям оценки этих условий | | | | Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 860 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования» |
| 5.5 | Контроль наличия по всем направлениям подготовки (профилям) разработанной диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств университета | Соответствие диагностической работы требованиям | Не менее 1 по каждому направлению подготовки (профилю) | 0,5 | Наличие в ЭИОС университета по всем направлениям подготовки (профилям) диагностических работ соответствующим требованиям Методических рекомендаций по применению аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25 ноября 2021 г. № 1094, разработанные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки |
| 5.6 | Доля обучающихся, выполнивших 70 % и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств университета или по оценочным средствам ФЭПО, ФИЭБ | Достижение и превышение пороговых значений по результатам участия в оценочных процедурах внутренней НОКО по заданиям, сформированным из фонда оценочных средств университета или результатам участия в ФЭПО, ФИЭБ | 65 % | 1 | Учитывается при проведении не менее 1 диагностической работы (внутренняя НОКО, участие в ФЭПО, ФИЭБ) 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 |
| 5.7 | 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 ОПОП факультета (бакалавриат и магистратура; на бюджетных местах и по договору; очной и заочной форм обучения) по отношению к зачисленным на 1 курс в соответствующем году набора |
| 5.8 | Обеспечение сохранности контингента при | Доля выпускников, | 50 % и более | 0,5 | Процент выпусков текущего календарного года по всем |




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**

| | | | | | |
|------|--|--|---|------------------------------|--|
| | выпуске по всем формам обучения и уровням образования по договорам о целевом обучении | выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по соответствующим направлениям подготовки/специальностям высшего образования, от общего количества выпускников, обучавшихся по договорам о целевом обучении | | | ОПОП факультета (бакалавриат и магистратура, очной и заочной форм обучения), выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении по отношению к зачисленным по договорам о целевом обучении на соответствующую ОПОП. Учитывается при наличии выпускников, выполнивших обязательства по договорам о целевом обучении |
| 5.9 | 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) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития. Учитываются выпускники всех форм обучения по всем ООП факультета от общего количества выпускников года, предшествующего отчетному |
| 5.10 | 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) 0,2; б) 0,3; в) 0,5 | Сведения предоставляются управлением развития |
| 5.11 | Исполнительская дисциплина | Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ | Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок | 0,5 | Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета |

| | |
|---|---|
|  | 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 |

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 | Информационное позиционирование работы с обучающимися в СМИ | Курирование официальной группы факультета в социальных сетях | Не менее 120 постов | 0,5 | Учитываются опубликованные посты в официальной группе факультета во ВКонтакте в период: декабрь, февраль – июнь включительно и сентябрь – ноябрь включительно |
| | | Размещение материалов о работе с обучающимися на факультете в СМИ | не менее 30 новостей | 0,5 | Учитываются материалы о работе с обучающимися за 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 |
| 6.2 | Участие во Всероссийском конкурсе молодежных проектов | Наличие проектов, куратором которых является заместитель декана по воспитательной работе в заявке на Всероссийский конкурс молодежных проектов конкурс Федерального агентства по делам молодежи | не менее одного проекта (среди образовательных организаций высшего образования или физических лиц) | 0,8 | Учитываются скриншоты страницы https://grants.myrosmol.ru (дополнительно наличие ссылки с электронного ресурса ФГАИС «Молодёжь России»), подтверждающие участие в конкурсе: 1) о подаче заявки на конкурс; 2) о наличии проекта Документ, подтверждающий участие заместителя декана по воспитательной работе в качестве куратора проекта, заверенный начальником управления по делам студентов (в случае участия в конкурсе среди образовательных организаций высшего образования) или деканом факультета (в случае участия в конкурсе среди физических лиц) |
| | | Наличие проектов, куратором которых является заместитель декана по воспитательной работе, в приказе Федерального агентства «Об утверждении списка победителей Всероссийского конкурса молодежных проектов» | не менее одного проекта (среди образовательных организаций высшего образования или физических лиц) | 1,5 | Наличие приказов о победителях Всероссийского конкурса молодежных проектов среди образовательных организаций высшего образования и Всероссийского конкурса молодежных проектов среди физических лиц |

| | |
|---|---|
|  | 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 |

| | | | | | |
|-----|--|---|--|---------------------------------|---|
| 6.3 | 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» | Не менее 20% от общего количества обучающихся факультета | 0,2 | 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. |
| 6.4 | Подготовка документов обучающихся факультета к участию в конкурсах на присвоение наград (премий) | Наличие обучающихся факультета, имеющих награды (премии) | а) премия Губернатора ХМАО-Югры б) премия Главы города Нижневартовска в) иные всероссийского уровня г) иные регионального уровня д) иные городского уровня | 0,1 всего не более 0,5 балла | Учитываются обучающиеся, прошедшие конкурсные отборы на присуждение наград (премий). *расчет баллов производится из произведения количества обучающихся, прошедших конкурсный отбор, на размер выплаты в 0,1 балла |
| 6.5 | Соблюдение антикоррупционного законодательства | Выполнение плана мероприятий факультета по реализации положений антикоррупционного законодательства РФ | 100% | 0,5 | Проведение мероприятий по плану факультета по реализации положений антикоррупционного законодательства РФ |
| 6.6 | Исполнительская дисциплина | Исполнение приказов, решений Ученого совета и нормативных актов, в т.ч. НВГУ | Отсутствие замечаний, предписаний, актов, служебных записок | 0,5 | Отсутствие взысканий по исполнению приказов и решений ученого совета |

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 «Низневартовский 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 «Низневартовский 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 «Нижевартовский 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 «Нижевартовский государственный университет»**

№ _____ от _____

**Сводная ведомость результатов оценки эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «Нижевартовский 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/

| | |
|---|---|
|  | 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 |

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 | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

