



СК-Е.06-01.59-2015

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волжский государственный университет водного транспорта»
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**

ПОЛОЖЕНИЕ О ВИДЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

СК-Е.01.1-3.1-07.01-2018



Содержание

1.	Назначение и область применения	4
2.	Ответственность	4
3.	Контроль соблюдения	4
4.	Нормативные документы	4
5.	Термины и определения	5
6.	Сокращения (аббревиатуры)	6
7.	Содержательная часть положения	7
7.1.	Общие сведения о порядке действия	7
7.2.	Графическое описание	13
7.3.	Иные сведения	13
8.	Изучение	16
9.	Архивирование	16
10.	Актуализация	17
11.	Отмена действия	17
12.	Изъятие из обращения и уничтожение	18
13.	Дополнительные указания	18
14.	Рассылка	18
15.	Приложения	
Приложение А.	(обязательное) Показатели оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент)	19
Приложение Б.	(обязательное) Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой и декана (директора института)	19
Приложение В.	(обязательное) Показатели оценки эффективности деятельности педагогического состава СПО	19
Приложение Г.	(обязательное) Показатели эффективности деятельности сотрудников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу	19

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		3	20



1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее положение устанавливает правила и особенности заключения эффективного контракта в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта» (далее – ФГБОУ ВО «ВГУВТ», университет), порядок его действия, регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом

1.2. Требования настоящего положения обязательны для применения работниками университета, должностные обязанности которых распространяются на регламентируемую им деятельность.

1.3. Настоящее положение входит в состав документов, обеспечивающих функционирование процесса 3.1 «Управление персоналом».

2. Ответственность

2.1. Ответственность за разработку и согласование настоящего положения несет советник при ректорате.

2.2. Ответственность за применение настоящего положения несут работники университета, должностные обязанности которых распространяются на регламентируемую им деятельность.

2.3. Распределение ответственности и полномочий структурных подразделений и должностных лиц университета - в соответствии с разделом 7.

3. Контроль соблюдения

Контроль соблюдения настоящего положения осуществляется ректором.

4. Нормативные документы

В настоящем положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

4.1. Конституция Российской Федерации.

4.2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		4	20



4.3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

4.5. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

4.6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» (с изменениями и дополнениями).

4.7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с изменениями и дополнениями).

4.8. Устав ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

4.9. Коллективный договор.

4.10. Локальные акты университета.

5. Термины и определения

В настоящем положении нашли применение следующие термины с соответствующими определениями.

5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

5.2. Отчетный период – учебный год.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		5	20



6. Сокращения (аббревиатуры)

В настоящем регламенте применяются следующие сокращения:

ДМН – до минования надобности;

ППС – профессорско-преподавательский состав

СПО – среднее профессиональное образование;

7. Содержательная часть положения

7.1. Общие сведения о порядке действия.

7.1.1. Общие положения.

7.1.1.1. Основные задачи деятельности, регламентируемой настоящим положением:

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных и педагогических работников университета в рамках выполнения ими должностных обязанностей, обусловленных введенными в Российской Федерации с 01.07.2016 профессиональных стандартов; систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников управленческих, вспомогательных, обслуживающих подразделений и иных категорий персонала университета в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание работникам условий для профессионального роста;

- формирование системы материальных и моральных стимулов для работников университета, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

- улучшение показателей эффективности деятельности университета, в том числе в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования;

- учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей университета.

7.1.1.2. Эффективный контракт предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в университете для мотивации результативности деятельности персонала.

7.1.2. Оформление трудовых отношений с работниками при переходе на эффективный контракт.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		6	20



7.1.2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в Университете является основным местом работы или работой на условиях внутреннего совместительства.

7.1.2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при приеме на работу в Университет. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.

7.1.2.3. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение эффективного контракта), работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

7.1.2.4. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в Университете в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.

7.1.2.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в новых условиях (в частности, в условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющиеся вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

7.1.2.6. С работником Университета, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		7	20



7.1.2.7. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом ректора Университета. При разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

7.1.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников университета.

7.1.3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера в условиях эффективного контракта могут являться:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления университета, а также связанная с обеспечением безопасности, с соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности университета;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- положительные показатели проводимых в университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;
- внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности университета;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности университета.

7.1.3.2. Ученый совет университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

7.1.4. Реализация эффективного контракта.

7.1.4.1. Реализация эффективного контракта включает: исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		8	20



(эффективным контрактом); сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом); оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей; расчет размера и назначение выплаты стимулирующего характера.

7.1.4.2. Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

7.1.4.3. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

7.1.4.4. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве деятельности возлагается персонально на руководителей структурных подразделений.

7.1.5. Организация оценки эффективности профессиональной деятельности работников университета.

7.1.5.1. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется комиссией университета.

7.1.5.2. Персональный и количественный состав комиссии ежегодно утверждается приказом ректора.

7.1.5.3. Работа комиссии основывается на принципах:

- открытости и гласности - оценивание проводится в открытой форме с правом присутствия заинтересованных лиц на заседаниях комиссии;
- коллегиальности - участие в обсуждении и принятии решений с учетом мнения всех членов комиссии;
- законности - принятие решения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.5.4. По результатам деятельности университета в отчетном периоде определяется фонд стимулирующих выплат, подлежащий распределению. Комиссия определяет удельную величину стимулирующей выплаты, приходящийся на один балл и по каждому работнику определяется абсолютная величина стимулирующей выплаты.

7.1.5.5. Соответствие результатов трудовой деятельности работника критериям (приложения А-Г) и отсутствие дисциплинарных взысканий дает ему право в

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		9	20



рамках эффективного контракта на назначение ежеквартальной выплаты стимулирующего характера в размере, регламентированном настоящим положением.

7.1.5.6. Учебный отдел, управление научных исследований и инновационной деятельности, отдел кадров осуществляют сбор и обработку информации о выполнении работником в отчетном году критериев для установления стимулирующих выплат и не позднее 31 октября передают результаты комиссии.

7.1.5.7. Председатель комиссии организует и контролирует внесение представленных сведений в электронном виде с возможными внесенными корректировками в информационную систему, которая осуществляет подсчет баллов каждого работника в срок до 20 ноября.

7.1.5.8. Комиссия не позднее 30 ноября производит оценку выполнения работником трудовых обязанностей и проверяет отсутствие дисциплинарных взысканий для назначения стимулирующих выплат и устанавливает размер ежеквартальных выплат:

- ППС университета согласно приложению А;
- заведующим кафедрами и деканам согласно приложению Б;
- преподавательскому составу СПО согласно приложению В;
- сотрудникам университета, не относящимся к ППС, согласно приложению Г.

7.1.5.9. Председатель Комиссии подготавливает и представляет в отдел кадров необходимые документы для издания соответствующего приказа об осуществлении стимулирующих выплат работникам университета в срок до 30 ноября.

7.1.5.10. Решение комиссий по результатам оценивания эффективности деятельности работников оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

7.2. Графическое описание – отсутствует.

7.3. Иные сведения – отсутствуют.

8. Изучение

8.1. Настоящее положение подлежит изучению всеми работниками университета.

8.2. Организация обучения – самостоятельно.

8.3. Записи по изучению должны быть задокументированы в журнале ознакомления работников подразделения.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		10	20



9. Архивирование

9.1. Настоящее положение подлежит взятию на учет и хранению центром менеджмента качества.

9.2. Срок хранения – ДМН в соответствии с приказом университета.

10. Актуализация

10.1. Актуализацию настоящего положения осуществляет его разработчик в соответствии с документированной процедурой «Управление документированной информацией» (п.п. 7.1.7). Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение нормативных и правовых актов, а также предложения профсоюзной организации работников университета.

10.2. Отмена действия настоящего положения реализуется согласно п. 11 настоящего документа.

11. Отмена действия

11.1. Настоящее положение признается утратившим силу в соответствии с приказом университета.

11.2. В приказе, кроме указания об утрате настоящим положением силы, должно быть указание о признании приказа, которым оно было утверждено и введено в действие, утратившим силу.

11.3. Проект приказа разрабатывается советником при ректорате, ответственность которого распространяется на актуализацию настоящего положения.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		11	20



12. Изъятие из обращения и уничтожение

Изъятие из обращения и уничтожение настоящего положения не предусматривается.

13. Дополнительные указания – отсутствуют.

14. Рассылка

Электронный вариант настоящего положения должен быть включен в состав базы данных АСУ «Учебный процесс».

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		12	20

**Приложение А
(обязательное)****Показатели для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент)**

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Пороговое значение	Методика расчета и подтверждающие документы	Количество баллов за выполнение критерия
1.	Издание монографии в издательствах, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК.	Ед.	1	Показатель считается выполненным при условии, что объем монографии не менее 10 п.л., тираж не менее 500 экз., наличие двух рецензентов докторов наук по специальности и ведущей организации по профилю научной работы, а так же рецензии, опубликованные в ведущих научных изданиях.	5 за печатный лист
2.	Публикация научной статьи преподавателя в изданиях, входящих в базы Web of Science и Scopus при указании ВГУВТ в качестве места работы преподавателя.	Ед.	1 и более	Показатель считается выполненным при наличии публикации научной статьи в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus. Скриншот с сайта базы данных с библиографическими сведениями о статье. В случае наличия нескольких соавторов размер выплаты определяется по согласованию с соавторами. Количество баллов может быть увеличено в 2 раза с учетом импакт-фактора журнала.	50 за статью
3.	Публикация научной статьи преподавателя в изданиях, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК с импакт-фактором журнала не менее 0,1 при указании ВГУВТ в качестве места работы преподавателя.	Ед.	2 и более	Показатель считается выполненным при наличии публикаций научной статьи в изданиях, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК с импакт-фактором журнала не менее 0,1. Скриншот с сайта базы данных с библиографическими сведениями о статье. В случае наличия нескольких соавторов размер выплаты определяется делением базовой суммы на количество соавторов.	10 за статью
4.	Доход Университета от НИР и ОКР, привлеченный (обеспеченный) преподавателем	тыс. руб. не менее	100	Данные бухгалтерского учета и УНИИД о фактически полученном доходе от НИОКР за отчетный год (обеспеченный преподавателем).	50

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		13	20

**Приложение Б
(обязательное)****Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой и декана
(директора института)**

№ п/п	Наименование критерии	Ед. измерения	Пороговое значение		Методика расчета	Количество баллов за выполнение критерия
			декан (директор института)	зав. кафедрой		
1.	Процент снижения контингента студентов по факультету (за исключением выпускного курса)	%, не более	15	-	Показатель рассчитывается как отношение числа студентов факультета, отчисленных по причине невыполнения учебного плана в течение учебного года, к численности контингента студентов факультета на 01.10 отчетного года (в процентах).	50
2.	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, зачисленных на факультет на очную форму обучения в отчетном периоде на бюджетной основе	баллы, не менее	60	-	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета на факультет (институт)	50
3.	Доля работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы	%, не менее	5-10 (в зависимости от ФГОС)	-	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 10 процентов	30
4.	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна составлять не менее 70 процентов	%, не менее	70 (в зависимости от ФГОС)	-	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна составлять не менее 70 про-	30

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		14	20



					центров	
5.	Наличие публикаций научных статей сотрудниками кафедры в изданиях, входящих в базы Web of Science и Scopus, при указании ВГУВТ в качестве места работы сотрудников кафедры	ед., не менее	-	2 публикации на 10 ставок ППС кафедры	Показатель считается выполненным при наличии публикации научных статей в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus	50
6.	Наличие публикаций научных статей сотрудниками кафедры в изданиях, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК с импакт-фактором журнала не менее 0,1 при указании ВГУВТ в качестве места работы сотрудников кафедры	ед., не менее	-	10 публикаций на 10 штатных ставок ППС кафедры	Показатель считается выполненным при наличии публикаций научных статей в изданиях, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК с импакт-фактором журнала не менее 0,1	10
7.	Обеспечение дохода университета от выполнения НИР и НИОКР, непосредственно, выполненных преподавателями (сотрудниками) кафедры	тыс. руб.	-	100 на 1 ППС кафедры	Показатель рассчитывается как отношение фактического объема НИР полученного кафедрой (факультетом) от НИОКР за отчетный год к количеству ставок ППС кафедры	50
8.	Удельный вес численности ППС на кафедре кандидатов наук до 35 лет	% не менее	-	25	Процент ставок, занятых педагогическими работниками из числа ППС кандидатов наук до 35 лет от количества штатных ставок ППС кафедры	25

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		15	20

**Приложение В
(обязательное)****Показатели эффективности деятельности педагогического состава СПО**

№ п/п	Наименование критерия	Наименование показателя	Ед. измерения	Пороговое значение	Методика расчета	Баллы (сумма, руб.)
1.	Результативность деятельности преподавателя по формированию знаний и компетенций	Проведение открытого урока, мастер-класса, открытого внеклассного мероприятия, конкурса, олимпиады, соревнования	Да/нет	Да Нет	Показатель считается выполненным при наличии методической разработки и справки методического кабинета	5 0
		Наличие призеров и победителей олимпиад	Да/нет	Да нет	Данные УНИИД о призерах и победителях олимпиад	5 0
2.	Участие в методической и научно-исследовательской работе	Издание учебно-методических пособий, в том числе электронных	Да/нет	Да нет	Показатель считается выполненным при наличии методической разработки и справки методического кабинета	5 0
		Участие во временных творческих коллективах	Да/нет	Да нет	Данные УНИИД о составе временных творческих коллективах	5 0
		Руководство цикловой комиссией	Да/нет	Да Нет	Приказ о назначении руководителем цикловой комиссии	4 0
		Доклады (публикации) на конференциях, участие в методических конкурсах	Да/нет	Да Нет	Показатель считается выполненным при наличии публикаций научных статей в изданиях, входящих в базу РИНЦ и включенных в перечень ВАК с импакт-фактором журнала не менее 0,1 и протоколов конкурсов	4 0
3.	Работа классного руководителя	Ведение учета обучающихся групп риска, из неблагополучных семей	Да/нет	Да Нет	Данные учебного отдела и наличие соответствующих документов	3 0
		Осуществление взаимодействия с родителями обучающихся или лицами, их заменяющими	Да/нет	Да Нет		3 0
		Ведение дневника педагогического наблюдения (журнала класс-	Да/нет	Да Нет		2 0

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		16	20



		ного руководителя)				
4.	Работа воспитателя	Отсутствие замечаний по несению дежурно-вахтенной службы на закрепленном этаже	Да/нет	Да Нет	Соответствующие данные организационно-воспитательного отдела	3 0
		Отсутствие замечаний к содержанию закрепленной территории	Да/нет	Да Нет		3 0
		Отсутствие замечаний по содержанию мест проживания курсантов	Да/нет	Да Нет		3 0
		Организация внеучебных мероприятий с курсантами, проживающими в ДК	Да/нет	Да нет		3 0
5.	Наличие ученой степени (звания) или категории	Доктора наук, профессор	руб./ставку	Да	Наличие диплома доктора наук или аттестата профессора	7000
		Кандидата наук, доцент	руб./ставку	Да	Наличие диплома кандидата наук или аттестата доцента	3000
		Высшая категория	руб./ставку	Да	Решение аттестационной комиссии	2000
		Первая категория	руб./ставку	Да	Решение аттестационной комиссии	1000

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		17	20

**Приложение Г
(обязательное)****Показатели эффективности деятельности сотрудников университета,
не относящихся к профессорско-преподавательскому составу**

№ п/п	Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка, балл	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии
1.	Соблюдение режима работы	Отсутствие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины	10		
		Наличие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины	0		
2.	Качество выполняемых работ	Качество соответствует предъявляемым требованиям, ошибки встречаются редко и исправляются самостоятельно	10		
		Низкое качество работы, постоянные ошибки, требуются постоянные проверки	0		
3.	Интенсивность труда	Высокая. Работает быстро, выполняет плановые задания или больше, чем запланировано	10		
		Низкая. Работает медленно. Не справляется с запланированным объемом	0		
4.	Профессиональные знания	Хорошо понимает свои обязанности, знания соответствуют выполняемой работе, решает поставленные задачи	10		
		Выполняет только типовые задания, операции	0		
5.	Умение решать сложные ситуации	Самостоятельно умеет найти выход из сложной ситуации. Всегда принимает решения в пределах своей компетенции и отвечает за них	10		
		Избегает принимать решения и отвечать за них	0		

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		01		18	20



Советник при ректорате должность руководителя подразделения, должность исполнителя	01 номер	 личная подпись, дата	В.И. Минеев инициалы, фамилия
--	-------------	--------------------------	----------------------------------

СОГЛАСОВАНО

Директор центра менеджмента качества	 личная подпись, дата	Т.Л. Мигунова инициалы, фамилия
--------------------------------------	--------------------------	------------------------------------

Проректор по учебно-методической работе должность, подразделение	 личная подпись, дата	А.А. НИКИТИН инициалы, фамилия
---	--------------------------	-----------------------------------

Проректор по научной работе должность, подразделение	 личная подпись, дата	А.Б. Корнев инициалы, фамилия
---	--------------------------	----------------------------------

Проректор по конвенционной подготовке должность, подразделение	 личная подпись, дата	Н.С. Отделкин инициалы, фамилия
---	--------------------------	------------------------------------

Проректор по развитию должность, подразделение	 личная подпись, дата	Ж.Ю. Пыжова инициалы, фамилия
---	--------------------------	----------------------------------

И.о. начальника отдела кадров должность, подразделение	 личная подпись, дата	А.А. Попова инициалы, фамилия
---	--------------------------	----------------------------------

Главный бухгалтер должность, подразделение	 личная подпись, дата	Л.Н. Баринаева инициалы, фамилия
---	--------------------------	-------------------------------------

Председатель профсоюзного комитета работников должность, подразделение	 личная подпись, дата	В.С. Горбунов инициалы, фамилия
---	--------------------------	------------------------------------

Начальник юридического отдела должность, подразделение	 личная подпись, дата	И.Л. Прозорова инициалы, фамилия
---	--------------------------	-------------------------------------

Заместитель директора центра менеджмента качества должность, подразделение	 личная подпись, дата	Н.Г. Павлова инициалы, фамилия
---	--------------------------	-----------------------------------

