

Принято:

Ученым советом
государственного образовательного
учреждения высшего образования
Московской области «Государственный
гуманитарно-технологический университет»
«27» августа 2020 г.

Протокол № 1

Согласовано:

Представитель работников
Государственного образовательного
учреждения высшего образования
Московской области «Государственный
гуманитарно-технологический
университет»

 А.В.Рябцев

«27» августа 2020 г.

Утверждено:

Приказом ректора государственного
образовательного учреждения высшего
образования Московской области
«Государственный гуманитарно-
технологический университет»
№ 926 от 28.08.2020 г.



 Н.Г. Юсупова

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
государственного образовательного учреждения
высшего образования Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, законом Московской области «Об образовании» от 27.07.2013г. № 94/2013-ОЗ, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.05.2011 № 408-н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок, гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.05.2013 № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», законом Московской области от 01.06.2007 № 73/2007-ОЗ «О тарифной ставке первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Московской области», постановлением Правительства Московской области от 06.08.2007 № 578/28 «О размерах надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников государственных учреждений Московской области», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (далее – Постановление), рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рекомендациями трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Московской области, Уставом, Коллективным договором государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» (далее – Университет), иными действующими нормативными правовыми актами.

1.2. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

Заработная плата (оплата труда работников)

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда по Московской области устанавливается согласно СОГЛАШЕНИЯ «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и организациями работодателей Московской области».

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется Университетом самостоятельно на основе нормативных актов по оплате труда в Московской области.

Должностной оклад

Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы

Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год (в неделю) за ставку заработной платы, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка

Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты

Доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- доплаты за выполнение работ с вредными условиями труда, за работу в ночное время, за выполнение работ с иными особыми условиями труда и т.д.;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение работ различной квалификации, сверхурочную работу;
- надбавка за стаж работы работникам культуры;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Доплаты / Надбавки

Выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, а также за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, по оказанию услуг (выполнению работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, в том числе грантов.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты – персонализированные выплаты, учитывающие индивидуальный вклад работника в деятельность Университета, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации.

Премияльные выплаты

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе Университета. Заключается между коллективом, в лице представителей работников Университета, и администрацией Университета.

Штатные работники

Работники, работающие в Университете по трудовым договорам в должностях, предусмотренных штатным расписанием Университета.

Внутренние совместители

Работники Университета, заключившие трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы в Университете.

Внешние совместители

Работники сторонних организаций, заключившие трудовые договоры с Университетом о выполнении оплачиваемой работы в Университете в свободное от основной работы время.

Доход за предыдущий расчетный год

Фактически полученные доходы за 12 месяцев предшествующего периода за вычетом дебиторской задолженности на 1 число квартала, на который устанавливается выплата.

Административно-управленческий персонал

Должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

Вспомогательный персонал

Должности работников специалистов, учебно-вспомогательного персонала, служащих, административно-хозяйственного персонала, специалистов работников культуры, рабочих.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Университета.

1.4. Фонд оплаты труда состоит из:

- основного фонда;
- фонда доплат за выполнение дополнительных работ;
- компенсационных выплат;
- фонда стимулирующих выплат.

1.5. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется из следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Московской области,
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе грантов, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации,
- субсидии на иные цели.

1.6. Фонд оплаты труда на финансовый год в разрезе: основного фонда, фонда доплат за выполнение дополнительных работ и фонда стимулирующих выплат - утверждается приказом ректора на основании решения Ученого совета и в том числе по каждому структурному подразделению, реализующему программы среднего профессионального образования.

Основной фонд состоит из:

- должностных окладов (тарифных ставок);
- ставок повременной оплаты труда;
- доплат за почетные звания;
- доплат специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области;
- доплат до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области;
- надбавок за ученую степень;
- оплаты ежегодных отпусков, в т.ч. компенсации за неиспользованный отпуск;
- оплаты учебных отпусков;
- выплат компенсационного характера;
- выплат среднего заработка;
- пособий за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;
- выходных пособий работникам при их увольнении в связи с ликвидацией, либо реорганизацией Университета, иными организационно-штатными мероприятиями, приводящими к сокращению численности или штата работников Университета.

Фонд доплат за выполнение дополнительных работ состоит из доплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Фонд стимулирующих выплат включает все выплаты в соответствии с разделом VII.

1.7. К доходам, учитываемым при установлении стимулирующих выплат за счет средств от приносящей доход деятельности, относятся следующие доходы:

- от оказания платных образовательных услуг;
- от предоставления платных услуг населению;
- от производственной деятельности и деятельности учебных хозяйств;
- от производства и реализации продукции (товаров), изготовленной или приобретенной за счет средств от приносящей доход деятельности;
- от грантов.

1.8. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия установления доплат и стимулирующих выплат работникам с целью усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.9. Штатное расписание работников Университета за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в разрезе наименований должностей, ежегодно на 01 января утверждается приказом ректора в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.10. В штатном расписании указываются структурные подразделения, должности работников, численность, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также размеры выплат компенсационного характера согласно раздела V, VI настоящего положения (кроме преподавателей колледжей и техникума).

1.11. В Университете предусматриваются должности: научные работники, профессорско-преподавательский состав, руководители, руководители структурных подразделений и их заместители, работники культуры, специалисты, общепрофессиональные работники, рабочие, преподаватели колледжей (техникума) и иные педагогические работники.

1.12. Тарификационный список - документ, который отражает условия оплаты труда преподавателей колледжа (техникума) и иных педагогических работников без учета стимулирующих выплат, который утверждается ректором или уполномоченным на это должностным лицом (Приложение № 1).

Тарификационный список иных педагогических работников составляется один раз в год на 01 сентября текущего года. Тарификационный список формируется в зависимости от утвержденного учебного плана на учебный год в соответствии с приказом об

установлении учебной нагрузки преподавателей, а также иных педагогических работников, должности которых предусмотрены штатным расписанием.

При изменении учебной нагрузки, тарифных ставок или при приеме в течение учебного года иных педагогических работников дополнительно составляется тарификационный список на основании соответствующих приказов.

Тарификационный список составляется работником планово-финансового управления на основании предоставленных данных работником управления кадров, приказа о педагогической нагрузке и подписывается работником планово-финансового управления, составившим тарификационный список, директором колледжа (техникума), начальником планово-финансового управления, начальником управления кадров.

Для составления тарификационного списка работник управления кадров за подписью начальника управления кадров предоставляет следующие данные:

- Ф.И.О.;
- наименование должности;
- образование, наименование образовательного учреждения, дата окончания учебного заведения;
- стаж педагогической работы / работы по специальности;
- сведения о квалификационной категории / дата решения аттестационной комиссии;
- наличие почетного звания или ученой степени.

1.13. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и от численности обучающихся, приходящихся на одного педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

1.14. Штатное расписание составляется работником планово-финансового управления, должностной инструкцией на которого возложена данная функция, согласовывается с начальником планово-финансового управления и начальником управления кадров.

Утверждение штатного расписания производится приказом ректора.

Изменения в штатное расписание в течение года оформляются приказом ректора. Утверждение изменений в штатные расписания производится на 1 число месяца, следующего за месяцем, в котором произведено изменение.

1.15. Трудовые отношения с работниками оформляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, размер и порядок оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением, законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области.

1.16. Месячная заработная плата работника, включающая должностной оклад (ставку заработной платы), тарифную ставку, доплаты / надбавки компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Московской области, если за этот период он полностью отработал норму рабочего времени и выполнил норму труда (трудовые обязанности).

1.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников Университета, без учета заработной платы ректора, проректоров Университета, устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения заработной платы проректоров, и средней заработной платы работников Университета, без учета заработной платы проректоров Университета, устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 5.

1.18. Преподавателям колледжа (техникума), учебная нагрузка которых включает как общеобразовательные, так и специальные дисциплины, доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из размера ставки заработной платы по тем дисциплинам, количество часов по которым больше в учебной нагрузке.

1.19. Оплата труда профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, иных работников, задействованных в выполнении дополнительной работы в целях реализации субсидий на иные цели, осуществляется за счет средств субсидий на иные цели, выделенных Университету. Расчет и выплата среднего заработка для оплаты пособий по временной нетрудоспособности, ежегодных отпусков, учебных отпусков, компенсаций за неиспользованные отпуска и т.д. осуществляется за счет средств на иные цели. При недостатке вышеуказанных средств выплаты производятся за счет средств от приносящей доход деятельности.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады, межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки работников устанавливаются по категориям работников согласно соответствующим приложениям к Постановлению.

2.1.¹ Иным педагогическим работникам, работающим в структурных подразделениях Университета, деятельность которых связана с реализацией профессионального образования, устанавливаются ставки заработной платы (должностные оклады) в соответствии с пунктами 1.5. и 2.4. таблицы 1, пунктом 1.3. и 2.3. таблицы 2, пунктом 1.3. таблицы 3 приложения № 2 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденному Постановлением.

Руководящим работникам структурных подразделений Университета, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливаются ставки заработной платы (должностные оклады) в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденному Постановлением.

2.2. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.3. Ректору предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, определяется в установленном законодательством РФ порядке.

2.4. Педагогическим работникам, реализующим программы высшего образования и среднего профессионального образования, в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей работникам профессорско-преподавательского состава и 100 рублей иным педагогическим работникам.

2.5. Научно-педагогическим работникам в должностные оклады включены надбавки за ученые степени и по должностям доцента и профессора, установленные законодательством Московской области до 1 сентября 2013 года.

2.6 Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам колледжей и техникума Постановлением, повышаются:

2.6.1. на 10 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2.6.2. на 20 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.6.3. В соответствии с Постановлением устанавливается повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок работникам Университета за специфику работы в следующих размерах и случаях:

2.6.3.1. на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов – педагогическим работникам) – в группах, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ограниченные возможности здоровья);

2.6.3.2. на 20 процентов – за обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

2.6.3.3. на 35-40 процентов (35 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов – педагогическим работникам) – за группы для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья;

2.6.3.4. на 15 процентов – педагогическим работникам, осуществляющим обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

2.6.3.5. на 5 процентов - мастерам производственного обучения и преподавателям профессиональных образовательных организаций, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования.

2.8. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

2.9. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

2.10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа ректора со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

2.11. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

2.12. Размеры других выплат работникам, устанавливаемых в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

III. Порядок отнесения структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, к группам по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей определяется исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются на основании «Порядка отнесения государственных образовательных учреждений Московской области к группам по оплате труда руководителей», утвержденного распоряжением Комитета по труду и занятости населения Московской области от 14.10.2011 № 37-р.

3.2. Показатели деятельности структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования

3.2.1. К показателям деятельности структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства структурными подразделениями, реализующих программы среднего профессионального образования: численность работников, количество обучающихся, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству.

3.2.2. Объем деятельности при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Показатели	Порядок расчета			Значение показателя по образовательному учреждению
		Условия	Кол-во баллов	Фактический объем (прописываются все расчеты)	
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	Из расчета на каждого обучающегося	0,3	Количество чел. x 0,3	Общее значение

2.	Превышение плановой (проектной наполняемости) по количеству обучающихся в образовательном учреждении	за каждые 50 чел.	15	Проектная мощность Количество чел., превышающих проектную мощность/ 50 x 15	Общее значение
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника	1	Всего основных работников x 1	Значение 1
		- дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5	Количество чел. с 1 квал. категорией x 0,5	Значение 2
		- высшую квалификационную категорию;	1	Количество чел. с высшей квал. категорией x 1	Значение 3
					Значение 1 + Значение 2 + Значение 3 = Общее значение
4.	Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 чел. - от 100 до 200 чел. - свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50	Название филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. Количество чел.	Общее значение
5.	Наличие обучающихся с полным гособеспечением	из расчета: за каждого дополнительно	0,5	Количество чел. x 0,5	Общее значение
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10	Количество классов x 10	Общее значение
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования - собственник)	за каждый вид	до 15	Название объектов Количество объектов x 15	Общее значение
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	за каждый вид	до 15	Название объектов Количество объектов x 15	Общее значение
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3-х, но не более 20	Название техники (марка) x 3 (если техники большое количество, можно сделать приложение)	Значение не более 20 баллов
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30	Название объекта (местонахождение) Количество объектов x 30	Общее значение

		- в других случаях	до 15	Название объекта (местонахождение) Количество объектов x 15	
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии 0,25 га.), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50	Название участка (местонахождение) Количество участков x 50	Общее значение
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20	Название объекта (местонахождение) x 20	Общее значение
13.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе	за каждого обучающегося	0,5	Название секции, кружка, студии (указать – организованы образовательным учреждением или на базе образовательного учреждения) – количество человек Общее количество человек, посещающих секции и др. x 0,5	Общее значение
Итого:					

3.2.3. Структурные подразделения, реализующие программы среднего профессионального образования, относятся к I, II, III группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей	Количество баллов
I	свыше 400
II	до 400
III	до 300

3.2.4. Должностные оклады руководящих работников структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с Положением по следующим должностям:

- директор колледжа (техникума);
- заместитель директора колледжа (техникума);
- заведующий мастерскими;
- начальник учебно-производственного комплекса профессионально-педагогического колледжа.

3.3. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

3.3.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на 01 января финансового года по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования.

3.3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных Таблицей № 1 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в структурном подразделении, реализующего программы среднего профессионального образования, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.3.3. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждений определяется:

- структурные подразделения, реализующие программы среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

3.3.4. Структурные подразделения, реализующих программы среднего профессионального образования, добившиеся высоких и стабильных результатов, могут быть отнесены на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.3.5. В порядке исключения руководителям структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, могут быть установлены (без изменения структурному подразделению, реализующему программы среднего профессионального образования, группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) должностной оклад, предусмотренный для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

3.3.6. На основании показателей деятельности и количества баллов проректор по профессиональному образованию и инновационным технологиям подготавливает расчет и передает Ученому совету для принятия решения.

3.3.7. На основании решения Ученого совета управление по развитию профессионального образования составляет проект приказа по отнесению структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, к группам по оплате труда руководителей. Отнесение структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования, к группам

по оплате труда руководителей утверждается приказом ректора.

IV. Порядок и условия установления почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогической работы в объеме не более 300 часов в год и осуществляется на основании заявления на почасовую оплату труда (Приложение № 32 к настоящему Положению). Заявление на почасовую оплату труда за отчетный месяц предоставляется в планово-экономический отдел планово-финансового управления с 01 по 05 число каждого месяца, следующего за отчетным.

Ответственность за своевременное предоставление заявления на почасовую оплату труда возлагается на заведующего кафедрой, который несет дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Заявление, предоставленное с нарушением срока, установленного настоящим пунктом, принимается к оплате в следующем расчетном месяце.

Размер оплаты за один час определяется путем деления месячного должностного оклада по занимаемой должности штатного преподавателя на среднемесячное количество учебных часов, установленных Университетом данному преподавателю.

В случае привлечения для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава Университета и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату от должностного оклада штатных преподавателей и это не ущемляет интересы основных работников Университета, применяются коэффициенты в соответствии с Постановлением.

4.2. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно Постановления.

4.3. Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

4.4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4.5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится в соответствии с Постановлением.

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжей (техникума) применяется при оплате:

4.6.1. часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, педагогических работников, но не свыше двух месяцев;

4.6.2. часов педагогической работы, отработанных педагогическими работниками при работе со студентами очно-заочной и заочной форме обучения по основным образовательным программам и студентами, находящимися на длительном лечении в больнице сверх объема, установленного им при тарификации;

4.6.3. педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже (техникуме);

4.6.4. труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением коэффициентов в соответствии с Постановлением.

4.7. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

4.8. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей колледжа (техникума) - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа;

4.9. Сотрудникам, работающим по сменному графику, оплата может производиться по часовым тарифным ставкам. Список сотрудников, работающих по часовым тарифным ставкам, утверждается приказом ректора. Почасовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада (ставки), соответствующей разряду выполняемой работы, на месячную норму рабочего времени данного месяца. Оплата труда определяется умножением почасовой тарифной ставки данного месяца на количество отработанных часов в данном месяце.

4.10. Оплата труда профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, обеспечивающего выполнение договорных обязательств Университета перед обучающимся на платной основе, производится по часовым ставкам, утвержденным приказом. Почасовые ставки рассчитываются исходя из сметы доходов и расходов на определенный вид услуг и принимаются Ученым советом.

V. Доплаты

5.1. К доплатам относятся:

5.1.1. доплаты за выполнение работ с вредными условиями труда, за работу в ночное время, за выполнение работ с иными особыми условиями труда и т.д., выплачиваемые за счет основного фонда оплаты труда;

5.1.2. доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

5.1.3. доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, по оказанию услуг (выполнению работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, в том числе грантов;

5.1.4. доплаты за почетные звания.

5.2. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения первичной профсоюзной организации приказом ректора.

5.3. За работу в ночное время работникам устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

5.4. За счет выделенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания предусматриваются средства на доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

Виды, размеры, порядок установления доплат устанавливаются в пределах выделенных средств на финансовый год на оплату труда и утверждаются приказом ректора на основании решения Ученого совета в соответствии с Перечнем и размером доплат за выполнение дополнительных работ, утвержденным Ученым советом и приказом ректора Университета, составленный на основании Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной образовательной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области, утвержденного Министерством образования Московской области, в размере до 100% от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.5. За счет средств от приносящей доход деятельности предусматриваются средства на доплаты за выполнение дополнительных

работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, по оказанию услуг (выполнению работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, в том числе грантов, в размере от 1 до 25 процентов фонда оплаты труда Университета. Виды, размеры, порядок установления доплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, по оказанию услуг (выполнению работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, в том числе грантов, устанавливаются в пределах выделенных средств на оплату труда на финансовый год решением Ученого совета Университета и утверждаются приказом ректора Университета.

5.6. Ректору устанавливается доплата к должностному окладу за напряженность и специальный режим работы в размере до 50 процентов.

Конкретный размер вышеуказанной доплаты устанавливается Министерством образования Московской области.

5.7. Доплаты по п.п. 5.4, 5.5. устанавливаются в соответствии с Перечнем доплат приказом ректора Университета с согласия работника и выплачиваются за счет выделенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности. Период доплат устанавливает ректор по представлению руководителя структурного подразделения. Доплаты по п.п. 5.4, 5.5 отменяются, изменяются приказом ректора Университета. Об изменении размера или отмене доплат в связи с уменьшением или невыполнением объема работ работник уведомляется за три рабочих дня путем ознакомления под роспись с приказом.

5.7.1. Представление (Приложение № 2 к настоящему Положению) об установлении доплат за выполнение дополнительных работ работнику подается на имя ректора руководителем структурного подразделения по согласованию с деканом, проректором, курирующим соответствующее подразделение, начальником планово-финансового управления, работником планово-финансового управления, на которого возложены обязанности по проверке на соответствие настоящему Положению представлений на установление доплат за выполнение дополнительных работ работникам, а также процентного соотношения по источникам выплат.

5.7.2. Представление об установлении доплат за выполнение дополнительных работ руководителю структурного подразделения подается на имя ректора проректором, курирующим соответствующее подразделение.

5.7.3. Представления об установлении доплат за выполнение дополнительных работ проректорам, сотрудникам с прямым подчинением ректору подаются на имя ректора первым проректором/проректором по общим вопросам.

5.7.4. Обоснованное представление на отмену, изменение доплат подается руководителем структурного подразделения, проректором, курирующим соответствующее подразделение, первым проректором/проректором по общим вопросам на имя ректора в свободной форме не позднее, чем за 10 дней до даты отмены или изменения.

В случае отмены или изменения доплат, установленных в соответствии с п.5.1.2. и п.5.1.3 Положения, работник предупреждается за 3 три рабочих дня.

5.7.5. На основе утвержденных ректором представлений управление кадров подготавливает проекты приказов об установлении (отмене, изменении) доплат.

5.7.6. Ответственность за соблюдение настоящего Положения при установлении доплат возлагается на проректоров, руководителей структурных подразделений. Финансовый контроль осуществляется с обязательным согласованием первичных документов начальником планово-финансового управления и работником планово-финансового управления, на которого возложены обязанности по проверке на соответствие настоящему Положению представлений на установление доплат за выполнение дополнительных работ работникам, а также процентного соотношения по источникам выплат.

5.8. Доплата в размере 1000 рублей устанавливается специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области (далее – молодые специалисты).

Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности).

Доплаты работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производятся.

5.9. Доплата в размере 2000 рублей устанавливается работникам, реализующим программы высшего образования, имеющим почетное звание по профилю выполняемой работы, за исключением работников, которым положением об оплате труда устанавливаются повышение должностных окладов (тарифных ставок) за наличие почетных званий:

- почетное звание «Заслуженный работник образования Московской области»;
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».

Доплата устанавливается при условии занятия работниками, штатной должности (не менее одной ставки, одной должности).

Доплата производится со дня присвоения почетного звания, при наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

5.10. Доплата, установленная в соответствии с п.5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций высшего образования Московской области, утвержденного Постановлением, выплачивается за время работы в той же должности в Университете, при соблюдении условий, указанных в п.5 вышеназванного Положения.

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, обстоятельств и сложности выполняемой работы.

Доплата устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) по основному месту работы или в абсолютном выражении и не может превышать тарифную ставку (должностной оклад) по совмещаемой должности.

VI. Надбавки

6.1. Руководящим работникам и их заместителям, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливается приказом ректора за счет средств основного фонда ежемесячная надбавка к должностному окладу:

- за ученую степень доктора наук в размере – 7000 рублей,
- за ученую степень кандидата наук в размере – 3000 рублей.

6.2. Ректору устанавливается надбавка в размере 40 процентов должностного оклада за наличие ученого звания доцента.

6.3. Надбавка за ученую степень устанавливается со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

6.4. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют доступ:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 15%
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 10%.

Конкретный размер вышеуказанной доплаты ректору устанавливается Министерством образования Московской области.

6.5. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной надбавке и должностному окладу, предусмотренной п. 6.4 настоящего Положения, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях:

- при стаже от 1 до 5 лет -10%
- при стаже от 5 до 10 лет – 15%
- при стаже от 10 лет и выше – 20%.

6.6. Надбавки по п.п. 6.4, 6.5, устанавливаются приказом ректора не реже одного раза в год на основании представления работника, основной функцией которого является обеспечение защиты государственной тайны.

6.7. Работникам культуры устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

- 15 % – при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;
- 25 % – при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;
- 30 % – свыше 10 лет работы по специальности.

6.8. Работникам культуры, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

6.9. Работникам культуры, имеющим почетные звания, устанавливается надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам.

6.10. Надбавки по п.п. 6.7, 6.8. устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа за счет средств основного фонда приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения.

6.11. Ежемесячная надбавка за выполнение работ по разработке, апробации и внедрению новых федеральных государственных образовательных стандартов, программ, модулей, методик и технологий подготовки кадров, за осуществление образовательной деятельности по программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций Российской Федерации по перечню профессий ТОП-50 в соответствии со стандартами Ворлдскиллс в области строительства педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в размере 115 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

6.11.¹ Профессорско-преподавательскому составу организации устанавливается ежемесячная надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

6.12. Проректорам за наличие ученого звания доцент устанавливается стимулирующая выплата 40% от должностного оклада. Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.13. Надбавки в соответствии с настоящим разделом устанавливаются за счет средств основного фонда.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выполнение показателей эффективности деятельности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и иных педагогических работников;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда;
- выплаты за исполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Установление стимулирующих выплат работникам производится с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности Университета;
- мнения представителя работников Университета.

7.2.¹ Установление стимулирующих выплат документоведам, документоведам 1 категории документоведам 2 категории факультетов и секретарям учебной части факультетов производится пропорционально количеству студентов, обучающихся за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, к общей численности студентов, закрепленных за работником. Информация о закрепленном за каждым сотрудником контингенте предоставляется раз в год по состоянию на 01 января очередного финансового года.

7.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности. На установление стимулирующих выплат выделяются средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда Университета. На стимулирование работников также может быть направлена экономия фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных средств на оплату труда на финансовый год согласно Положению.

Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений, реализующим программы среднего профессионального образования, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год для данного структурного подразделения.

7.5. Стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда от приносящей доход деятельности могут производиться работникам независимо от источника финансирования установленного им должностного оклада.

7.6. Стимулирующие выплаты работникам (кроме премиальных выплат) выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и согласно доли занимаемой основной ставки.

К фактически отработанному времени не относится ежегодный оплачиваемый отпуск, учебный отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск педагогическим работникам.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени.

7.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы (должностного оклада), тарифной ставке.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

7.8. Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и иных педагогических работников.

7.8.1 Ученым советом 4 раза в год (ежеквартально) до 30 числа последнего месяца текущего квартала в пределах фонда оплаты труда

утверждается фонд стимулирующих выплат на очередной квартал и стоимость 1 балла показателя оценки эффективности отдельно по следующим категориям работников:

- педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу (кроме деканов факультетов, заведующих кафедрами);
- деканам факультетов;
- заведующим кафедрами;
- иным педагогическим работникам, кроме воспитателей и иных педагогических работников структурных подразделений Университета, реализующих программы среднего профессионального образования;
- преподавателям, мастерам производственного обучения;
- иным педагогическим работникам структурных подразделений Университета, реализующих программы среднего профессионального образования, кроме воспитателей;
- воспитателям.

Сумма стимулирующих выплат структурным подразделениям Университета: гуманитарно-педагогическому колледжу, профессионально-педагогическому колледжу, социально-технологическому техникуму, промышленно-экономическому колледжу, Ликино-Дулевскому политехническому колледжу - филиалу ГГТУ, Истринскому профессиональному колледжу – филиалу ГГТУ выделяется отдельно в пределах фонда оплаты труда этих структурных подразделений.

7.8.2 Установление стимулирующих выплат работникам производится за выполнение показателей эффективности деятельности по категориям работников в соответствии с приложениями к настоящему Положению и на основании отчета (Приложение № 25, Приложение № 25-1, Приложение № 25-2 к настоящему Положению):

- декан факультета - приложение № 3;
- декан факультета переподготовки и повышения квалификации - приложение № 4;
- заведующий кафедрой - приложение № 5;
- профессор - приложение № 7;
- доцент – приложение № 8;
- старший преподаватель - приложение № 10;
- старший преподаватель структурного подразделения, реализующего программы дополнительного профессионального образования - приложение № 11;
- ассистент - приложение № 12;
- мастер производственного обучения колледжа (техникума) - приложение № 13; № 13-1;
- преподаватель колледжа (техникума) – приложение № 14;
- педагог-организатор – приложение № 15;
- социальный педагог– приложение № 16;
- педагог-психолог – приложение № 17;
- педагог дополнительного образования – приложение № 18;
- воспитатель– приложение № 19;
- руководитель физического воспитания колледжа (техникума) – приложение № 20;
- преподаватель-организатор ОБЖ колледжа (техникума) – приложение № 21;
- методист – приложение № № 22-1 ;22-2; 22-3;
- педагог-организатор международного отдела-приложение №23;
- педагог дополнительного образования Центра дополнительного образования «Детский университет» - приложение №24.

7.8.3 Ежемесячный размер стимулирующих выплат на очередной квартал зависит от утвержденной на Ученом совете Университета стоимости 1 балла и размера показателя оценки эффективности деятельности в баллах, который исчисляется по формуле № 1:

$$П = (Б \times С) / М,$$
 где

П - ежемесячный размер стимулирующих выплат, с учетом отработки всех рабочих дней в месяце (исчисляется в полных рублях: сумма стимулирующих выплат менее 50 копеек отбрасывается, а сумма 50 копеек и более округляется до полного рубля.);

Б - количество баллов за квартал на основании отчета выполнения показателей эффективности деятельности;

С – стоимость 1 балла показателя оценки эффективности;

М – количество месяцев, причитающихся выплате.

Стоимость 1 балла на установленный период может быть увеличена при наличии фонда экономии оплаты труда на основании решения Ученого совета и применяется с момента утверждения. Стоимость 1 балла, утвержденная до ее изменения, сохраняется и перерасчету не подлежит.

7.8.4 Стимулирующие выплаты работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, устанавливаются приказом ректора на основании решения Ученого совета и Комиссии по стимулированию работников ГГТУ (далее – Комиссия).

7.8.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются 4 раза в год на следующий квартал с 01 января, с 01 апреля, с 01 июля, с 01 октября по итогам работы в предыдущем квартале на основании представленных отчетов выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется умножением количества баллов конкретного работника на стоимость 1 балла и делением на количество месяцев, причитающихся выплате. Выплачивается ежемесячно равномерными суммами с учетом фактически отработанных дней в периоде, следующем за отчетным.

7.8.6. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и согласно доли занимаемой основной ставки в периоде, следующем за отчетным.

7.8.7. Стимулирующие выплаты вновь принятым на работу или переведенным на соответствующие должности работникам устанавливаются по истечению отработанного полного календарного месяца в соответствующей должности до окончания текущего квартала календарного года при предоставлении отчета выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности за отработанный полный календарный месяц, и выплачиваются по стоимости 1 балла, утвержденного Ученым советом на текущий квартал.

При переводе с одной должности на другую стимулирующие выплаты сохраняются до отработки полного календарного месяца в новой должности.

При избрании работника по конкурсу (выборы) на замещение ранее занимаемой им по срочному договору должности, ранее установленные ему на текущий период стимулирующие выплаты сохраняются.

7.8.8. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности на очередной квартал не устанавливаются работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание в виде выговора.

7.8.9. Размер стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности снижается на 50% работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание в виде замечания.

7.8.10. Ответственные за проверку отчетов (далее - Ответственный):

- отчеты работника кафедры - заведующий кафедрой;
- отчеты заведующего кафедрой - декан факультета;

- отчеты декана факультета и заведующего общеуниверситетской кафедрой - курирующий проректор;
- отчеты старшего преподавателя, доцента, реализующих программы дополнительного профессионального образования - декан факультета переподготовки и повышения квалификации;
- отчеты работников отдела по воспитательной работе – проректор по воспитательной работе и молодежной политике;
- отчеты иных педагогических работников колледжей (техникума) – директор колледжа (техникума);
- отчеты педагогических работников иных структурных подразделений-руководитель структурного подразделения

7.8.11. Рассмотрение отчетов устанавливается в следующем порядке:

- работник подготавливает отчет выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности за квартал с предоставлением подтверждающих документов и до 15 числа последнего месяца текущего квартала подает Ответственному;
- Ответственный до 18 числа последнего месяца текущего квартала проверяет отчеты, заполняет соответствующие графы отчета, подписывает и передает на проверку в учебное управление должностному лицу, на которого возложены приказом ректора обязанности по проверке отчетов;
- должностное лицо учебного управления проверяет, заполняет соответствующие графы и вносит данные по баллам в таблицу отчета до 23 числа последнего месяца текущего квартала и передает отчеты в планово-экономический отдел планово-финансового управления. Для проверки данных отчетов должностное лицо учебного управления вправе запрашивать подтверждающую информацию в соответствующих структурных подразделениях.
- работник планово-экономического отдела планово-финансового управления составляет сводную таблицу по баллам и за подписью исполнителя должностного лица учебного управления и работника планово-экономического отдела планово-финансового управления до 25 числа последнего месяца текущего квартала передает сводную таблицу и отчеты секретарю Комиссии;
- Комиссия рассматривает по каждому работнику количество баллов за квартал на основании сводной таблицы и отчетов выполнения показателей эффективности деятельности;
- Комиссия не позднее 27 числа последнего месяца текущего квартала принимает решения об установлении количества баллов и секретарь Комиссии оформляет протокол с указанием фамилии, имени, отчества работника, занимаемой должности, наименования структурного подразделения, количества баллов за квартал;
- планово-экономический отдел планово-финансового управления предоставляет данные фонда оплаты труда Ученому совету Университета для принятия решения по утверждению фонда стимулирующих выплат на очередной квартал и стоимости 1 балла по категориям работников в соответствии с пунктом 7.8.2;
- планово-финансовое-управление до 01 числа первого месяца следующего за кварталом на основании протокола Комиссии и протокола решения Ученого совета подготавливает расчет по формуле № 1 и проект приказа об установлении стимулирующих выплат работникам по источникам выплат.

7.9. Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат для административно-управленческого, вспомогательного персонала и научных работников.

7.9.1 Для административно-управленческого, вспомогательного персонала и научных работников предусматриваются следующие ежемесячные стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы (далее выплата за интенсивность);
- за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда (далее выплата за эффективность)

7.9.2 Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- за интенсивность на текущий финансовый год (с 1 января по 31 декабря) на основании представления показателей интенсивности и высоких результатов работы;
- за эффективность четыре раза в год на следующий квартал с 01 января, с 01 апреля, с 01 июля, с 01 октября по итогам работы предыдущего квартала на основании представленных отчетов выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

7.9.3 Показатели измеряются в баллах. Один балл исчисляется в процентах от размера должностного оклада (ставки заработной платы). Размер балла устанавливается Ученым советом Университета.

При отсутствии или недостаточности субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Московской области и средств от приносящей доход деятельности производится корректировка стоимости одного балла и соответственно размера стимулирующих выплат.

Изменение размера балла доводится до сведения работников путем опубликования на официальном сайте ГГТУ.

Размер одного балла может быть увеличен при наличии фонда экономии оплаты труда на основании решения Ученого совета на 1 число следующего месяца после принятия решения.

7.9.4. При повторном назначении работника на соответствующую должность в связи с истечением срока срочного трудового договора, заключенного в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ранее установленные ему на текущий период стимулирующие выплаты сохраняются.

7.9.5. Порядок установления ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

7.9.5.1. Показатели ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются согласно приложению №26 на основании представления (приложение №27 к настоящему Положению).

7.9.5.2. Выплата за интенсивность устанавливается приказом ректора на основании представления, поданного на имя ректора:

- проректорам и руководителям структурных подразделений с прямым подчинением ректору – проректору по учебно-методической работе;
- руководителям структурных подразделений - проректорами, курирующими соответствующие подразделения;
- работникам структурных подразделений - руководителем структурного подразделения.

7.9.5.3. Представления на установление выплаты за интенсивность работникам готовятся ежегодно и подаются в управление кадров не позднее 1 октября текущего года на очередной финансовый год. Представления подаются в управление кадров согласованные с проректором, курирующим соответствующее подразделение, начальником планово-финансового управления и работником планово-экономического отдела планово-финансового управления, на которого возложены обязанности по проверке на соответствие настоящему Положению представлений, а также процентного соотношения по источникам выплат, утвержденных ректором.

7.9.5.4. Управление кадров на основании утвержденных ректором представлений до 15 октября подготавливает проекты приказов об установлении работникам выплаты за интенсивность.

7.9.5.5. Выплата за интенсивность может быть изменена или отменена в связи с изменением условий трудового договора по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.9.5.6. Изменение или отмена выплаты за интенсивность, осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение не позднее 15 октября текущего года.

7.9.5.7. Изменение или отмена выплаты за интенсивность отменяется или изменяется по представлению лиц, указанных в п.7.9.5.2 настоящего Положения, согласованного с курирующим проректором, начальником планово-финансового управления, утвержденного ректором.

7.9.5.8. Управление кадров на основании представления уведомляет работника об изменении условий договора (выплаты за интенсивность) за два месяца (не позднее 1 ноября текущего года) и оформляет в срок по 31 декабря текущего года дополнительное соглашение к трудовому договору с работником либо расторгает трудовой договор в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

7.9.5.9. Выплата за интенсивность вновь принятым работникам или переведенным на соответствующие должности устанавливается с момента приема (перевода).

7.9.6. Порядок установления ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда

7.9.6.1. Показатели выплаты за эффективность по каждой категории работников определяются согласно приложению № 28.

7.9.6.2. Ежемесячные выплаты за эффективность устанавливаются 4 раза в год на следующий квартал с 01 января, с 01 апреля, с 01 июля, с 01 октября по итогам работы предыдущего квартала на основании представленных отчетов (приложение № 29).

7.9.6.3. Отчеты подготавливают и сдают в Комиссию по стимулированию работников ГГТУ (далее-Комиссия) до 20 числа последнего месяца квартала на очередной квартал по каждому работнику на:

- проректоров и руководителей структурных подразделений с прямым подчинением ректору - проректору по учебно-методической работе;
- руководителей структурных подразделений - проректорами, курирующими соответствующие подразделения;
- работников структурного подразделения - руководителем структурного подразделения.

7.9.6.4. Ежемесячный размер выплаты за эффективность на очередной квартал зависит от размера стоимости 1 балла, утвержденного Ученым советом Университета, и количества выполненных баллов. Размер одного балла исчисляется в процентах от размера должностного оклада по формуле № 1:

$$П = ОК \times (Б \times С), \text{ где}$$

- **П** - ежемесячный размер выплаты за эффективность, с учетом отработки всех рабочих дней в месяце (исчисляется в полных рублях: сумма стимулирующих выплат менее 50 копеек отбрасывается, а сумма 50 копеек и более округляется до полного рубля.);
- **ОК**- должностной оклад в месяц (руб.);
- **Б** - количество баллов на основании отчета выполнения показателей;
- **С** – размер 1 балла (%).

7.9.6.5. Ежемесячный размер выплаты за эффективность работникам устанавливается приказом ректора на основании решения Ученого совета и Комиссии по стимулированию работников ГГТУ.

7.9.6.6. Комиссия рассматривает отчеты и принимает решение об установлении размера выплаты за эффективность в баллах. Решение Комиссии оформляется протоколом.

7.9.6.7. Планово-финансовое управление на основании решения Комиссии на 1 число первого месяца квартала подготавливает проект приказа об установлении выплаты за эффективность работникам с указанием источника выплаты.

7.9.6.8. Выплата за эффективность работникам выплачивается с учетом фактически отработанного времени и согласно доли занимаемой основной ставки в периоде следующем за отчетным.

7.9.6.9. Выплата за эффективность вновь принятым на работу или переведенным на соответствующие должности устанавливается по истечении отработанного полного календарного месяца в соответствующей должности до окончания текущего квартала календарного года при предоставлении отчета за отработанный полный календарный месяц, и выплачивается по стоимости 1 балла, утвержденного Ученым советом на текущий квартал.

При переводе с одной должности на другую выплаты за эффективность сохраняются до отработки полного календарного месяца в новой должности.

7.9.6.10. Выплата за эффективность не устанавливается на очередной квартал работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание в виде выговора.

7.9.6.11. Размер выплаты за эффективность снижается на 50% работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание в виде замечания.

7.9.6.12. Проректорам и директорам колледжей (техникума) в целях развития приносящей доход деятельности и за организацию и сопровождение платных услуг устанавливается на квартал ежемесячная стимулирующая выплата в зависимости от процента исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности по кассовым доходам, указанным в п. 1.7. Положения, в следующем размере:

проректорам при запланированном объеме доходов на текущий финансовый год:

- от 100 000,0 тыс. рублей до 180 000,0 тыс. рублей – до 2,0 должностного оклада в месяц;
- от 180 000,0 тыс. рублей до 250 000,0 тыс. рублей – до 2,25 должностного оклада в месяц;
- от 250 000,0 тыс. рублей до 300 000,0 тыс. рублей – до 2,5 должностного оклада в месяц;
- от 300 000,0 тыс. рублей до 350 000,0 тыс. рублей – до 2,75 должностного оклада в месяц;
- свыше 350 000,0 тыс. рублей – до 3,0.

директорам колледжей (техникума) при запланированном объеме доходов на текущий финансовый год:

- от 500, 0 тыс. рублей до 1 000, 0 тыс. рублей – до 0,25 от должностного оклада в месяц;
- от 1 000, 0 тыс. рублей до 3 000, 0 тыс. рублей – до 0,50 от должностного оклада в месяц;
- от 3 000, 0 тыс. рублей до 10 000, 0 тыс. рублей – до 0,75 от должностного оклада в месяц;
- свыше 10 000, 0 тыс. рублей – до 1,0.

Максимальный размер выплат начисляется в случае, если процент исполнения плана по кассовым доходам, указанным в п. 1.7. составил, соответственно, по кварталам нарастающим итогам:

- I квартал – 20%;
- II квартал – 45%;
- III квартал – 70%;
- IV квартал – 95-100%.

В случае невыполнения данного показателя, объем выплаты проректорам и директорам колледжей (техникума) уменьшается пропорционально фактическому проценту исполнения плана по кассовым доходам, указанным в п. 1.7.

Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается на текущий квартал по результатам предыдущего квартала на основании представленного расчета планово-финансового управления и выплачивается на основании приказа ректора за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.10. Премияльные выплаты по итогам работы

7.10.1. Виды премиальных выплат по итогам работы:

7.10.1.1. за многолетнюю и безупречную работу в Университете, в связи с увольнением и выходом на пенсию при условии непрерывной работы в Университете свыше 15 лет – в размере должностного оклада с учетом размера занимаемой ставки на момент

увольнения;

7.10.1.2. за добросовестную работу и в связи с празднованием государственных, профессиональных праздников, знаменательных и значимых дат Университета – решение о выплате принимается Ученым советом; размер определяется умножением минимального размера премиальной выплаты, утвержденного Ученым советом, на повышающий коэффициент по формуле:

$$П = Рм \times К,$$
 где

П – размер премиальной выплаты;

Рм – минимальный размер премиальной выплаты;

К – повышающий коэффициент, устанавливается с учетом степени сложности труда (в соответствии с таблицей № 4).

Повышающий коэффициент для определения размера премиальных выплат

Таблица № 4

№	Наименование категорий работников	Повышающий коэффициент
1.	Рабочие (кроме работников эксплуатационно-технического отдела, гаража, электромонтеров социально-жилищного отдела)	1
2.	Служащие, учебно-вспомогательный персонал	1,5
3.	Работники эксплуатационно-технического отдела, гаража, электромонтеры социально-жилищного отдела	2
4.	Иные педагогические работники (кроме преподавателей колледжей(техникума)), специалисты, работники культуры, иные должности руководителей	2,2
5.	Преподаватели колледжей(техникума)	2,5
6.	Профессорско-преподавательский состав, руководители подструктурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений	2,7
7.	Руководители структурных подразделений (кроме руководителей Управлений и центров, директоров колледжей, техникума, руководителей подструктурных подразделений), заведующие кафедрами	3
8.	Руководители Управлений и центров; директора колледжей, техникума, помощник ректора, деканы	4
9.	Проректоры	6

7.10.1.3. за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами - достижение работниками, имеющими стаж работы в Университете (в том числе в присоединенных колледжах /техникуме) более 10 лет, возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) - в размере должностного оклада.

7.10.1.4. в иных случаях, согласованных Ученым советом (выполнение отдельных поручений, участие в отдельных мероприятиях и др.)

7.10.2. Размер премиальной выплаты не может превышать 5 должностных окладов. Выплата производится с учетом размера занимаемой ставки, но не более одной ставки.

7.10.3. Премиальные выплаты, установленные п.7.10.1.1., п.7.10.1.2., п.7.10.1.3. Положения, выплачиваются по приказу ректора. Проект приказа оформляется управлением кадров.

7.10.4. Решение о назначении премиальной выплаты по п.7.10.1.4 Положения и ее размере по представлению руководителя структурного подразделения, проректора, ответственного за направление и мероприятие (в свободной форме), принимается Ученым советом и утверждается ректором.

7.11. Порядок установления стимулирующих выплат ректору

7.11.1. Порядок установления стимулирующих выплат ректору, в том числе показатели и критерии оценки деятельности ректора, определяются Министерством образования Московской области. Размер установления стимулирующих выплат ректору определяется Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера за высокое качество работы и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования Московской области, утвержденного приказом министра образования Московской области, с учетом мнения Ученого совета.

7.11.2. Размер доли средств, направляемых на стимулирующие выплаты ректору Университета за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, устанавливается в размере до 5 процентов от общего фонда стимулирующих выплат Университета.

7.11.3. Суммарный размер стимулирующих выплат за счет средств от приносящей доход деятельности ректору Университета не может превышать 7 процентов от полученных доходов по видам доходов, определенным пунктом 1.7. настоящего Положения.

7.12. Порядок установления стимулирующих выплат проректорам

7.12.1. Проректорам Университета устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 1,4-кратного размера должностного оклада за высокое качество работы и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности Университета (далее – эффективность деятельности), согласно приложению № 30 (прилагается).

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются 4 раза в год на следующий квартал с 01 января, с 01 апреля, с 01 июля, с 01 октября по итогам работы в предыдущем квартале на основании представленных отчетов Эффективности деятельности, согласно приложению № 31 (прилагается).

Ежемесячные стимулирующие выплаты Эффективности деятельности устанавливаются приказом ректора на основании протокола Комиссии.

7.12.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера вновь принятым на работу или переведенным на соответствующую должность проректора Университета устанавливаются по истечению отработанного полного календарного месяца в соответствующей должности до окончания текущего квартала календарного года при предоставлении отчета эффективности деятельности проректора за отработанный полный календарный месяц, и выплачиваются на текущий квартал.

7.12.3. Рассмотрение отчетов устанавливается в следующем порядке:

- проректор подготавливает отчет Эффективности деятельности за квартал с предоставлением подтверждающих документов или расчетов и до 20 числа последнего месяца текущего квартала на очередной квартал подает секретарю Комиссии;

- комиссия рассматривает по каждому проректору отчеты Эффективности деятельности за квартал;
- комиссия не позднее 27 числа последнего месяца текущего квартала принимает решения об установлении стимулирующих выплат, и секретарь Комиссии оформляет протокол с указанием фамилии, имени, отчества работника, занимаемой должности, размера стимулирующих выплат за квартал;
- планово-финансовое-управление до 01 числа первого месяца следующего за кварталом на основании протокола Комиссии подготавливает проект приказа об установлении стимулирующих выплат проректорам с указанием источника выплат.

7.13. Комиссия по стимулированию работников ГГТУ

7.13.1. Для установления стимулирующих выплат создаются комиссии по стимулированию работников:

- комиссия по установлению ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и иных педагогическим работникам;
- комиссия по установлению ежемесячных стимулирующих выплат для административно-управленческого, вспомогательного персонала.

7.13.2. Комиссии создаются приказом ректора в составе: председатель, заместитель председателя, члены – представитель работников (первичной профсоюзной организации), педагогические работники, представители административно-управленческого персонала.

Секретарь комиссии не является членом комиссии и назначается приказом ректора.

7.13.3. Председатель Комиссии определяет дату очередного заседания, осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и организует ее работу, председательствует на заседаниях Комиссии, осуществляет контроль за выполнением принятых Комиссией решений, распределяет обязанности между членами Комиссии.

В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

7.13.4. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает отчеты;
- принимает решение об установлении размера выплат, количества баллов по каждому работнику.

7.13.5. Заседания комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа членов комиссии. Решение принимается путем открытого голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов, присутствующих на заседании Комиссии.

7.13.6. На заседании Комиссии секретарь ведет протокол.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение и приложения к нему вступают в силу и применяются для исчисления заработной платы работников Университета с момента утверждения приказом ректора после принятия Ученым советом, и действуют до официальной отмены или до принятия нового локального нормативного акта.

8.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на заседании Ученого совета с учетом мнением первичной профсоюзной организации (представителя работников) и утверждаются приказом ректора.

8.3. С момента вступления в силу настоящего Положения, Положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», утвержденное приказом ректора от 31.10.2017г. № 1377 утрачивает силу.

"СОГЛАСОВАНО"
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 (представитель работника)

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 / _____ /
 " ____ " _____ 20__ г.

 / _____ /
 " ____ " _____ 20__ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

преподавателей

Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области
"Государственный гуманитарно-технологический университет"

Наименование структурного
подразделения

по состоянию на 20 ____ года

ФИО	Наименование должности (общественные дисциплины / специальные дисциплины)	Образование, наименование и дата окончания образования / специальность учреждения / учебное заведение	Стаж педагогической работы (число лет, месяцев, дней) / по специальности учреждения (число лет, месяцев, дней)	Сведения о квалификации (категория, высшая, первая, вторая) / Дата решения аттестационной комиссии	Ставка з/п за 72 часа	15% за углубленную подготовку специалистов среднего звена	40% за работу с обучающимися с ОВЗ	20% за работу с обучающимися с ОВЗ	Доплата за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания	Итого	Ставка з/п за 1 час	Педагогическая нагрузка на учебный год (в часах)	Количество месяцев	Среднемесячная з/п за часы педагогической работы с учетом повышений и объема учебной нагрузки	Итого почасовая оплата	Примечание
ИТОГО																

Составил _____

Директор _____

Специалист по кадрам УК _____

Согласовано:

Начальник ПФУ _____

Начальник УК _____

"СОГЛАСОВАНО"
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 (представитель работника)

 " ____ " _____ 20__ г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 " ____ " _____ 20__ г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

иных
педагогических
работников,
должности
которых
предусмотрены
штатным
расписанием, по
Наименование
структурного
подразделения

Государственному образовательному учреждению высшего образования Московской области
"Государственный гуманитарно-технологический университет"

по состоянию на _____ 20__ года

ФИО	Наименование должности	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения учебного заведения	Стаж педагогической работы (число лет, месяцев, дней) / по специальности (число лет, месяцев, дней)	Сведения о квалификационной категории (высшая, первая, вторая) / Дата решения аттестационной комиссии	Должностной оклад других педагогических работников за норму часов педагогической работы в неделю	Доплата за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания	Должностной оклад других педагогических работников с учетом повышений (15% с углубленной подготовкой специалистов среднего звена)	Установленный объем педагогической работы в неделю	Оплата труда других педагогических работников за установленный объем педагогической работы	Итого почасовая оплата	Примечание
ИТОГО											

Составил

Директор

Специалист по кадрам УК

Согласовано:

Начальник ПФУ

Начальник
 УК

Ректору
государственного образовательного учреждения
высшего образования
Московской области
«Государственный гуманитарно- технологический
университет»
Юсуповой Н.Г.

(Фамилия ИО)

(должность)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об установлении доплат за выполнение дополнительных работ работникам

(структурное подразделение)

Ф.И.О. работника	Должность	Вид доплаты	Размер доплаты (% от должностного оклада или руб.)		Период установления доплаты	Подпись работника
			бюджет	внебюдже т		

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

Показатели эффективности деятельности декана

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Организационная работа							
1	Выплата за продвижение на международный уровень образовательных программ, реализуемых на факультете.	Установление и поддержание контактов с иностранными партнерами в сфере образования (договоры, соглашения). Привлечение в число обучающихся по образовательным программам высшего образования иностранных студентов, за исключением стран, входящих в СНГ: продолжительность обучения не менее семестра по программам академического обмена (приказы о зачислении иностранных студентов). Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов о зачислении	1 квартал, 3 квартал	Наличие иностранных граждан в числе обучающихся в ГГТУ (с учетом изменений семестрового списочного состава обучающихся). Приказы о зачислении иностранных студентов. Отсутствие иностранных граждан в числе обучающихся в ГГТУ.	1 0	4 процента х на гр. 6	4 ^{I,III}
2	Выплата за разработку и реализацию сетевых образовательных программ.	Разработка и реализация сетевых образовательных программ. Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа сетевой образовательной программы, утвержденной в определенном порядке.	3 квартал	Наличие договора с отечественной или зарубежной организацией - партнером, осуществляющей образовательную деятельность по программам ВО, о сетевом взаимодействии; приказа о направлении студентов для освоения модуля (модулей) для освоения в организации-партнере. Отсутствие договора с отечественной или зарубежной организацией - партнером, осуществляющей образовательную деятельность по программам ВО, о сетевом взаимодействии; приказа о направлении студентов для освоения модуля (модулей) для освоения в организации-партнере.	1 0	3 процента х на гр. 6	3 ^{III}
3	Выплата за сохранность контингента.	Сохранность контингента обучающихся всех форм обучения. Перечень подтверждающих материалов: - справка о контингенте обучающихся на начало и конец отчетного квартала	Ежеквартально	Учитывается доля обучающихся, отчисленных за неуспеваемость в соотношении к контингенту обучающихся: - 0% - 1 % - 2% - 3%	1 0,7 0,5 0	5 процентов х на гр. 6	5

		с указанием доли отчисленных за неуспеваемость.					
4	Выплата за расширение академической мобильности студентов факультета	Академическая мобильность студентов факультета. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/справки об обучении; - справка о доле студентов, обучающихся в отечественных/зарубежных вузах в приведенном контингенте обучающихся на факультете.	2 квартал, 4 квартал	Доля студентов, обучающихся в отечественных/зарубежных вузах в приведенном контингенте обучающихся на факультете: - не менее 1%; - менее 1%.	1 0	5 процент х на гр. 6	5 п. IV
5	Выплата за своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов).	Своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов) Отсутствие замечаний вышестоящих лиц.	Ежекварталь но	Отсутствие замечаний вышестоящих лиц. Наличие замечаний вышестоящих лиц, несвоевременная сдача материалов, документации и т.п.	1 0	5 процент х на гр. 6	5
6	Выплата за публикацию в отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета ² .	Публикация в отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета. Перечень подтверждающих материалов: - скриншоты страниц (снимки экрана) Интернет-изданий, сайта, ксерокопии печатных публикаций.	Ежекварталь но	Скриншоты страниц Интернет-изданий, сайта, ксерокопии печатных публикаций: - за публикацию в зарубежных СМИ; - за публикацию в отечественных СМИ; - за публикацию на сайте вуза.	1 0,7 0,5	4 процента х на гр. 6	4
7	Выплата за организацию участия студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах.	Наличие участия студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия (об участии в мероприятии), - список участников, - информация о контингенте обучающихся.	Ежекварталь но	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия (об участии в мероприятии), списков участников и в зависимости от количества участников от общего контингента обучающихся на факультете: - более 15% участников; - от 10 до 15% участников; - от 2 до 10% участников.	1 0,8 0,5	5 процент х на гр. 6	5
8	Выплата за выполнение работ по организации олимпиадного движения на факультете ² .	Наличие положения/порядка проведения олимпиады, региональный масштаб, проведение олимпиад, количество участников – не менее 50 человек. Перечень подтверждающих материалов:	Ежекварталь но	Положение (порядок), приказ(ы) о проведении олимпиады, о награждении лауреатов: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень	1 0,8 0,5 0,3	4 процента х г на гр. 6	4

9	Выплата по своевременному размещению и обновлению информации на странице структурного подразделения, включая информацию о реализуемых образовательных программах на официальном сайте ГГТУ и в ЭИОС ГГТУ.	Ведение страницы структурного подразделения, своевременное размещение информации о реализуемых образовательных программах на официальном сайте университета, а также своевременное размещение учебных, учебно-методических документов/материалов по реализуемым образовательным программам в электронной информационно-образовательной среде университета..	Ежеквартально	Наличие актуализированной информации о структурном подразделении, включая размещение информации о реализуемых образовательных программах на официальном сайте, а также учебных, учебно-методических документов/материалов реализуемой образовательной программы в электронной информационно-образовательной среде в соответствии с требованиями. Отсутствие актуализированной информации и (или) отсутствие 1 учебного или 1 учебно-методического документа/материала.	1 0	6 процентов на гр. 6	6
10	Выплата за выполнение квоты целевого приема по образовательным программам, реализуемым на факультете	Организация и проведение мероприятий по заключению целевых договоров согласно установленной квоте по образовательным программам, реализуемым на факультете. Ведение базы данных потенциальных целевиков и их сопровождение до зачисления.	3 квартал	Наличие базы данных потенциальных целевиков и их сопровождение до зачисления. Выполнение квоты целевого приема. Приказы о зачислении. Договор о контрактно-целевой подготовке. Невыполнение квоты целевого приема.	1 0	3 процента на гр.6	3 ^{III}
11	Выплата за выпускников, трудоустроившихся и работающих по специальности в течение не менее трех лет после окончания обучения.	Ведение базы данных трудоустройства выпускников. Подтверждение трудоустройства запросами и справками с места работы.	Ежеквартально	Удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся по специальности после окончания обучения и работающих не менее 3 лет (определяется как количество выпускников, трудоустроившихся и работающих по специальности в течение 3 лет после окончания к общему количеству выпускников, окончивших университет x 100%): - не менее 70%; - 55-69%; - 35-54%; - 25-34%.	1 0,7 0,5 0,3	5 процентов на гр. 6	5
12	Выплата за выполнение объема доходов университета от оказания платных образовательных услуг, непосредственно реализуемых на факультете.	Выполнение плана доходов университета от оказания платных образовательных услуг, непосредственно реализуемых на факультете.	Ежеквартально	100% выполнение плана дохода. План дохода, установленный планово-финансовым управлением университета.	1	5 процентов на гр.6	5
13	Выплата за рейтингование студентов.	Ведение рейтинга студентов.	1 квартал	Наличие рейтинга студентов на сетевом диске «kontingent»	1	6 процентов на гр. 6	6 ^I
Раздел 2. Учебная работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-	2 квартал, 4 квартал	1. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 2. За первичную разработку электронного	1 0,5	5 процентов на гр. 6	5

	или электронных образовательных ресурсов (по программам высшего образования и дополнительного образования).	курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.		образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.			
2	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процентах на гр. 6	3
3							
Раздел 3. Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов.	Публикации монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> 1. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 2. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 3. Опубликованные главы монографии, подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий); - 2 главы монографии(-ий); - 1 глава монографии	1 0,9 0,8 0,9 0,8 0,7 0,6 0,5 0,4	6 процентов х на гр.6	6
				<u>2 значение оценки</u> 1. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 2. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 3. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов. - не менее 3 монографии(-ий); - 2 главы монографии(-ий);	0,6 0,5 0,4 0,5 0,4 0,3 0,3 0,2	4 процентах на гр.6	4

				- 1 монография	0,1		
2	Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus) ² .	Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.	Ежеквартально	Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus): - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке.	1 0,8 0,7 0,5	5 процентов х на гр. 6	5
3.	Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.	Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.	Ежеквартально	Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК: - не менее 2 статей; - 1 статья.	0,5 0,4	4 процента х на гр. 6	2
Раздел 4. Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и (или) руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	4 процентов х на гр. 6	4
2	Выплата за вовлечение	Вовлечение студентов в деятельность органов	Ежеквартально	Наличие приказа по университету	1	4 процентов	4

	студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность.	студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных участников.		х на гр. 6	
--	--	---	--	---	--	------------	--

Раздел 5. Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся

1	Выплата за внедрение и использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие».	Использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	Ежеквартально	Наличие и актуализация информации в программном продукте «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	1	4 процентах на гр. 6	4
2	Выплата за участие в процедуре независимой оценки качества образования, за проведение мониторинга качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестаций ² .	Участие в процедуре внешней независимой оценки качества образования (ФЭПО, ФИЭБ). Проведение внутренней независимой оценки качества образования в рамках текущего контроля. Мониторинг качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестаций, обсуждение результатов внутренней независимой оценки качества образования и мониторинга на заседаниях совета факультета / кафедры.	Ежеквартально	1) Наличие приказа о проведении внешней независимой оценки качества образования. Получение сертификата качества по итогам успешного прохождения внешней независимой оценки качества образования: ФЭПО и (или) ФИЭБ. 2) Мониторинг качества подготовки обучающихся в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестаций или наличие приказа о проведении внутренней независимой оценки качества образования в рамках текущего контроля. По результатам внутренней независимой оценки качества образования мониторинга: - 90% -100% студентов от общего числа обучающихся на факультете, успешно осваивающих основную образовательную программу; - 80% -89% студентов от общего числа обучающихся на факультете, успешно осваивающих основную образовательную программу.	1 1 0,5	4 процентах на гр. 6	4
3	Выплата за оценку качества образовательной деятельности ППС по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности ППС по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности ППС. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	6 процентов на гр. 6	6 ^{1,III}

Раздел 6. Личные достижения

1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп.2,3 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения. Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.	Ежеквартально	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп.2,3,4 раздела 5).	1	4 процентах на гр. 6	4
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	6 процентов на гр. 6	6 ^{II,IV}
3	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежеквартально	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал. Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

**Показатели эффективности деятельности
декана факультета переподготовки и повышения квалификации**

№ п / п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^к квартал)
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Организационная работа							
1	Выплата за продвижение на международный уровень образовательных программ, реализуемых на факультете.	Установление и поддержание контактов с иностранными партнерами в сфере образования (договоры, соглашения). Привлечение в число обучающихся по образовательным программам дополнительного профессионального образования иностранных слушателей, за исключением стран, входящих в СНГ (приказы о зачислении иностранных слушателей). Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов о зачислении	Ежеквартально	Наличие иностранных граждан в числе обучающихся в ГГТУ. Приказы о зачислении иностранных слушателей. Отсутствие иностранных граждан в числе обучающихся в ГГТУ.	1 0	5 процент а х на гр. 6	5
2	Выплата за выполнение государственного задания по программам дополнительного профессионального образования .	Выполнение государственного задания по программам дополнительного профессионального образования. Перечень подтверждающих материалов: - справка о контингенте обучающихся в отчетном квартале.	Ежеквартально	Учитывается доля обучающихся в соотношении к количеству слушателей, определенных государственным заданием: - 90-100% - 80-90% - 70-80% - 60-70%	1 0,7 0,5 0	5 процент ов х на гр. 6	5
3	Выплата за своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов).	Своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов) Отсутствие замечаний вышестоящих лиц.	Ежеквартально	Отсутствие замечаний вышестоящих лиц. Наличие замечаний вышестоящих лиц, несвоевременная сдача материалов, документации и т.п.	1 0	5 процент ов х на гр. 6	5
4	Выплата за	Публикация в	Ежеквартально	Скриншоты страниц Интернет-			

	публикацию в отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета ² .	отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета. Перечень подтверждающих материалов: - скриншоты страниц (снимки экрана) Интернет-изданий, сайта, ксерокопии печатных публикаций.		изданий, сайта, ксерокопии печатных публикаций: - за публикацию в зарубежных СМИ; - за публикацию в отечественных СМИ; - за публикацию на сайте вуза.	1 0,7 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
5	Выплата по своевременному размещению и обновлению информации на странице структурного подразделения, включая информацию о реализуемых образовательных программах на официальном сайте ГГТУ.	Ведение страницы структурного подразделения, своевременное размещение информации о реализуемых образовательных программах на официальном сайте университета.	Ежеквартально	Наличие актуализированной информации о структурном подразделении, включая размещение информации о реализуемых образовательных программах на официальном сайте университет. Отсутствие актуализированной информации на официальном сайте университета.	1 0	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за выполнение запланированного объема доходов на текущий финансовый год от оказания платных образовательных, непосредственно реализуемых на факультете.	Выполнение плана доходов университета от оказания платных образовательных услуг, непосредственно реализуемых на факультете.	Ежеквартально	100% выполнение плана дохода. План дохода, установленный планово-финансовым управлением университета.	1	5 процент ов х на гр.6	5
7	Выплата за привлечение преподавателей, высококвалифицированных специалистов, в том числе иностранных, к реализации программ дополнительного образования	Привлечение педагогических работников, высококвалифицированных специалистов, к реализации программ ДПО.	Ежеквартально	Привлечение к реализации программ ДПО преподавателей - иностранных специалистов. Привлечение к реализации программ ДПО преподавателей - отечественных специалистов (за исключением преподавателей университета).	1 0,5	6 процент ов х на гр. 6	6
Раздел 2. Учебная и учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов (по программам высшего образования и дополнительного образования).	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-	Ежеквартально	3. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 4. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5 ^{I,III}

		курса или ЭОР.					
2	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процента х на гр. 6	3
Раздел 3. Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов.	Публикация монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> 4. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 5. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 6. Опубликованные главы монографии, подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий); - 2 главы монографии(-ий); - 1 глава монографии <u>2 значение оценки</u> 4. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 5. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов. - не менее 3 монографий; - 2 монографии; - 1 монография 6. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов. - не менее 3 монографии(-ий); - 2 главы монографии(-ий); - 1 монография	1 0,9 0,8 0,9 0,8 0,7 0,6 0,5 0,4	6 процент ов х на гр.6	6
2	Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus) ² .	Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием	Ежеквартально	Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus): - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке.	1 0,8 0,7 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5

		<p>выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.</p>					
3.	<p>Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.</p>	<p>Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.</p> <p>Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.</p>	Ежеквартально	<p>Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК: - не менее 2 статей; - 1 статья.</p>	0,5 0,4	4 процент а х на гр. 6	2
Раздел 4. Воспитательная работа							
1	<p>Выплата за организацию и (или) руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области)².</p>	<p>Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности.</p> <p>Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.</p>	Ежеквартально	<p>Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.</p>	1 0,8 0,5 0,3	4 процент ов х на гр. 6	4
2	<p>Выплата за вовлечение слушателей/студентов в организованное</p>	<p>Вовлечение слушателей/студентов в организованное</p>	Ежеквартально	<p>Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету,</p>	1	4 процент ов х на	4

	волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность.	волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком участников.		гр. 6	
Раздел 5. Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за внедрение и использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие».	Использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	Ежеквартально	Наличие и актуализация информации в программном продукте «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	1	4 процента на гр. 6	4
2	Выплата за актуализацию программ дополнительного профессионального образования с последующим включением в реестр «Учебных программ повышения квалификации» региональной системы повышения квалификации работников образования	Организация разработки и своевременная актуализация программ дополнительного профессионального образования с последующим включением в реестр «Учебных программ повышения квалификации» Перечень подтверждающих материалов: - приказы о направлении на сертификацию, сертификаты	Ежеквартально	Наличие актуализированных дополнительных программ, включенных в реестр «Учебных программ повышения квалификации» региональной системы повышения квалификации работников образования	1	6 процента на гр. 6	6 ^{II,IV}
3	Выплата за реализацию образовательных программ ДПО с применением исключительно дистанционных образовательных технологий.	Реализация образовательных программ ДПО с применением исключительно дистанционных образовательных технологий. Перечень подтверждающих материалов: - ксерокопия титульного листа образовательной программы по ДПО с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, утвержденной в установленном порядке. - копия приказа о зачислении слушателей на обучение по данной образовательной программе.	Ежеквартально	Наличие образовательной программы по ДПО с применением исключительно дистанционных образовательных технологий.	1	6 процентов на гр.6	6
4	Выплата за высокие показатели	Успеваемость по преподаваемым	Ежеквартально	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней			

	успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.		независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале. Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
5	Выплата за оценку качества образовательной деятельности ППС по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности ППС по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности ППС. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	7 процент ов х на гр. 6	7 ^{III}
Раздел 6. Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп.2,3 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения. Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.	Ежеквартально	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп.2,3,4 раздела 5).	1	4 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета,	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	6 процент ов х на гр. 6	6 ^{II,IV}

	используемый в образовательном процессе.	использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.					
3	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежеквартально	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процент ов x на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Организационная и учебно-методическая работа							
1	Выплата за эффективную организацию работы кафедры по обеспечению учебно-воспитательного процесса.	Руководство деятельностью кафедры по учебно-методическому обеспечению основных образовательных программ бакалавриата, магистратуры, специалитета, подготовки научно-педагогических кадров в соответствии с нормативными требованиями (данные руководителя ООП и проверки учебного управления)	Ежеквартально	Руководство деятельностью кафедры: 1. с объемом учебной нагрузки по кафедре – свыше 10.000 часов; 2. с объемом учебной нагрузки по кафедре – от 6.000 до 10.000 часов; 3. с объемом учебной нагрузки по кафедре – до 6.000 часов	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за эффективную кадровую политику по привлечению на кафедру молодых преподавателей	Наличие штатных ППС в возрасте до 30 лет	Ежеквартально	Количество штатных ППС кафедры в возрасте до 30 лет не менее 1 человека	1	4 процент а х на гр. 6	4
3	Выплата за публикацию в отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета ² .	Публикация в отечественных и зарубежных СМИ, на сайте вуза материалов, способствующих повышению имиджа ГГТУ и (или) факультета	Ежеквартально	Скриншоты страниц Интернет-изданий, сайта, ксерокопии печатных публикаций: - за публикацию в зарубежных СМИ; - за публикацию в отечественных СМИ; - за публикацию на сайте вуза.	1 0,7 0,5	3 процент а х на гр. 6	3
4	Выплата за эффективное сотрудничество с работодателями	Привлечение работодателей и ведущих специалистов профильных организаций и предприятий к учебному процессу, к промежуточной и итоговой аттестации, к экспертизе ООП и ФОС	Ежеквартально	Выполнение требований ФГОС ВО в части требований по привлечению работодателей. Наличие экспертиз работодателей и (или) ведущих специалистов на рабочие программы и ФОСы дисциплин и практик кафедры, приказов о проведении мастер-классов, открытых лекций работодателей и ведущих специалистов	1	3 процент а х на гр. 6	3
5	Выплата за организацию разработки и использование в образовательном процессе онлайн-курсов по образовательным программам высшего образования и (или) дополнительного образования преподавателями кафедры или использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов, разработанных заведующим кафедрой ² .	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов преподавателями кафедры или использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов, разработанных заведующим кафедрой. Перечень подтверждающих	Ежеквартально	5. Доля преподавателей, которые разработали онлайн-курсы и используют их в образовательном процессе, включая заведующего кафедрой: - более 75% до 100% преподавателей; - более 50% до 75% преподавателей; - более 25% до 50% преподавателей; - 25% преподавателей. 6. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в	1 0,75 0,5 0,25 0,25	5 процент ов х на гр. 6	5

		материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.		образовательном процессе.			
6	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/ учебного пособия (впервые).	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебного пособия; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО; - содержание (оглавление).	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	3 процента на гр. 6	3
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процента на гр. 6	2
7	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	2 процента на гр. 6	2
8	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 квартал, 4 квартал	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	2 процента на гр. 6	2 ^{II,IV}
9	Выплата за организацию участия студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах.	Наличие участия студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия (об участии в мероприятии), списков участников и в зависимости от количества участников от общего контингента обучающихся на факультете:			3

		Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия (об участии в мероприятии), - список участников, - информация о контингенте обучающихся.		- более 15% участников; - более 10 до 15% участников; - от 2 до 10% участников.	1 0,8 0,5	3 процент а х на гр. 6	
10	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Ежекв артал ьно	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процент ов х на гр. 6	5
11	Выплата за своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов).	Своевременное и качественное выполнение поручений (служебных заданий, отчетов)	Ежекв артал ьно	Отсутствие замечаний вышестоящих лиц. Наличие замечаний вышестоящих лиц, несвоевременная сдача материалов, документации и т.п.	1 0	4 процент а х на гр. 6	4
Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежекв артал ьно	<u>1 значение оценки</u> 7. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором: - не менее 2 монографий; - 1 монография 8. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 9. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные одним автором. - не менее 2 глав монографии(-ий); - 1 глава монографии	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5	6 процент ов х на гр.6	6
				<u>2 значение оценки</u> 1. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов. - не менее 2 монографий; - 1 монография 2. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов. - не менее 2 монографий; - 1 монография 3. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов. - не менее 2 глав монографии(-ий) - 1 монография	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5	4 процент а х на гр.6	4
2	Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of	Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS,	Ежекв артал ьно	Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus):			

	Science (WoS), Scopus) ² .	Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.		- не менее 2 статей на иностранном языке и более - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке.	1 0,8 0,7 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
3.	Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.	Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.	Ежекв артал ьно	Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК: - не менее 2 статей; - 1 статья.	0,5 0,4	4 процент а х на гр. 6	2
4	Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора в соответствии с ученым званием, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Цитирование публикаций автора в соответствии с ученым званием в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.	Ежекв артал ьно	Ученое звание: профессор Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: не менее 2 цитирований; - Scopus, WoS: 1 цитирование; - РИНЦ: не менее 50 цитирований; - РИНЦ: 25-49 цитирований - РИНЦ: 10-24 цитирований - РИНЦ: 2-9 цитирований - РИНЦ: 1 Ученое звание: доцент Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: 1 цитирование и более; - РИНЦ: не менее 30 цитирований; - РИНЦ: 10-29 цитирований; - РИНЦ: 2-9 цитирований - РИНЦ: 1 цитирование	1 0,9 0,8 0,6 0,4 0,2 0,1	6 процент ов х на гр. 6	6
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника в соответствии с ученым званием: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science	Научная продуктивность в соответствии с ученым званием. Перечень подтверждающих материалов:	Ежекв артал ьно	Ученое звание: профессор h-индекс по Scopus, WoS: - не менее 2 h-индекс по РИНЦ: - не менее 6; - 5; - 4;	1 0,6 0,5 0,4	5 процент ов х	5

	(WoS), РИНЦ ² .	- скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.		- 3; - 2; - 1.	0,3 0,2 0,1	на гр. 6	
				Ученое звание: доцент h-индекс по Scopus, WoS: - 1 и более h-индекс по РИНЦ: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,6 0,5 0,4		
6	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня, социально-значимых мероприятий. (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежекв артал ьно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	3 процент ов х на гр. 6	3
Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежекв артал ьно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	4 процент ов х на гр. 6	4
2	Выплата за организацию и проведение профориентационных мероприятий по приёму на программы ВО, на программы дополнительного образования, за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность ² .	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.	Ежекв артал ьно	1) Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников, материалов, освещающих мероприятия на сайте вуза, в СМИ. 2) Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных участников.	1	4 процент ов х на гр. 6	4
Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за внедрение и использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие».	Использование в образовательном процессе программного продукта «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	Ежекв артал ьно	Наличие и актуализация информации в программном продукте «1С:Предприятие» (автоматизированный учет, хранение, обработка и анализ информации).	1	4 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется	Ежекв артал ьно	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней			

	дисциплинам.	внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.		независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале. Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
3	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 кварт ал, 3 кварт ал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПП. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	6 процент ов х на гр. 6	6 ^{I,III}
Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп. 2,3 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения. Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.	Ежекв артал ьно	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	1	4 процент ов х на гр. 6	4
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе.	2 кварт ал, 4 кварт ал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процент а х на гр. 6	4 ^{II,IV}

		Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.					
3	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежеквартально	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процент тов х на гр. 6	5
						ИТОГО	100

Показатели эффективности деятельности профессора

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя.	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Организационная и учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования.	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежеквартально	7. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 8. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/ учебного пособия (впервые).	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебного пособия; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО; - содержание (оглавление).	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процент а х на гр. 6	2
3	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов:	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процент а х на гр. 6	3

		- копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.					
4	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 квартала, 4 квартала	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	4 процента на гр. 6	4 ^{II,IV}
5	Выплата за победу студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах под руководством педагогического работника.	Победа студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку; - копии наградных материалов.	Ежеквартально	Наличие приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку и наградных материалов. Кол-во наград: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,9 0,8	5 процентов на гр. 6	5
6	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процентов на гр. 6	5
Раздел 2. Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула,	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> 10. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором: - не менее 3 монографий - 2 монографии - 1 монография 11. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 3 монографий - 2 монографии - 1 монография 12. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные одним автором. - не менее 3 глав	1 0,9 0,8 0,9 0,8 0,7 0,6	8 процентов на гр.6	8

		- копия страницы с выходными данными.		<p>монографии(-ий)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 главы монографии(-ий) 0,5 - 1 глава монографии 0,4 			
				<p><u>2 значение оценки</u></p> <p>4. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 монографий 1 - 2 монографии 0,9 - 1 монография 0,8 <p>5. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 монографий 0,9 - 2 монографии 0,8 - 1 монография 0,7 <p>6. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 глав монографии (-ий) 0,6 - 2 главы монографии(-ий) 0,5 - 1 глава монографии 0,4 		4 процента х на гр.6	4
2	Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus) ² .	<p>Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	Ежеквартально	<p>Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей на иностранном языке 1 - 1 статья на иностранном языке; 0,8 - не менее 2 статей на русском языке; 0,7 - 1 статья на русском языке. 0,5 		5 процентов х на гр. 6	5
3.	Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.	<p>Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания 	Ежеквартально	<p>Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей; 0,5 - 1 статья. 0,4 		4 процента х на гр. 6	2

		(оглавления), - копия статьи.					
4	Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Цитирование публикаций автора в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.	Ежеквартально	Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: не менее 2 цитирований; - Scopus, WoS: 1 цитирование; - РИНЦ: не менее 50 цитирований; - РИНЦ: 25-49 цитирований - РИНЦ: 10-24 цитирований - РИНЦ: 2-9 цитирований - РИНЦ: 1	1 0,9 0,8 0,6 0,4 0,2 0,1	6 процент ов х на гр. 6	6
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Научная продуктивность педагогического работника. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.	Ежеквартально	h-индекс по Scopus, WoS: - не менее 2 h-индекс по РИНЦ: - не менее 6; - 5; - 4; - 3; - 2; - 1.	1 0,6 0,5 0,4 0,3 0,2 0,1	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за участие в работе редакционных коллегий журналов, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, и изданий, рекомендованных ВАК.	Справка от редакции журнала. Перечень подтверждающих материалов: - справка о периоде участия в работе редакционных коллегий.	Ежеквартально	Наличие справки о периоде участия в работе редакционных коллегий.	1	4 процент а х на гр. 6	4
7	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
Раздел 3. Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников;	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5

		- скриншоты/ксерокопии материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.					
2	Выплата за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность.	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.	Ежеквартально	Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных участников.	1	5 процентов на гр. 6	5
Раздел 4. Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.	Ежеквартально	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале . Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПР. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	8 процент а х на гр. 6	8 ^{I,III}
Раздел 5. Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции	Ежеквартально	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭИОС	1	4 процент а х на гр. 6	4

	иностраных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения. Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.		ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).			
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процентов на гр. 6	4 ^{II,IV}
3	Выплата за победу педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе.	Победа педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/копии наградных материалов.	Ежеквартально	Приказы/Наградные материалы.	1	5 процентов на гр. 6	5
4	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежеквартально	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности доцента

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования.	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежегодно	9. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 10. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/учебного пособия (впервые).	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебного пособия; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО; - содержание (оглавление).	Ежегодно	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процент а х на гр. 6	2
3	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о	Ежегодно	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процент а х на гр. 6	3

		работе в иностранном вузе.					
4	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 квартал, 4 квартал	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	4 процента х на гр. 6	4 ^{II,IV}
5	Выплата за победу студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах под руководством педагогического работника.	Победа студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку; - копии наградных материалов.	Ежегодно	Наличие приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку и наградных материалов. Кол-во наград: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,9 0,8	5 процентов х на гр. 6	5
6	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Ежегодно	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процентов х на гр. 6	5
Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежегодно	<u>1 значение оценки</u> 13. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 14. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий - 1 монография 15. Опубликованные главы монографии, подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий) - 1 глава монографии <u>2 значение оценки</u> 7. Победа монографии в федеральном конкурсе,	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5 0,4	8 процентов х на гр.6	8

				<p>подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>8. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>9. Опубликованные главы монографии, подготовленные группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий) - 1 монография 	<p>1</p> <p>0,9</p> <p>0,9</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4</p> <p>процента х на гр.6</p>	<p>4</p>
2	<p>Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus)².</p>	<p>Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежеквартально</p>	<p>Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке. 	<p>1</p> <p>0,8</p> <p>0,7</p> <p>0,5</p>	<p>5</p> <p>проценто х на гр. 6</p>	<p>5</p>
3.	<p>Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.</p>	<p>Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежеквартально</p>	<p>Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей; - 1 статья. 	<p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4</p> <p>процента х на гр. 6</p>	<p>2</p>
4	<p>Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ².</p>	<p>Цитирование публикаций автора в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus.</p> <p>Перечень подтверждающих</p>	<p>Ежеквартально</p>	<p>Предоставление результатов цитирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scopus, WoS: 1 и более цитирование; - РИНЦ: не менее 30 цитирований; - РИНЦ: 10-29 цитирований; - РИНЦ: 2-9 	<p>1</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p> <p>0,4</p>	<p>6</p> <p>проценто х на гр. 6</p>	<p>6</p>

		материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.		цитирований - РИНЦ: 1 цитирование	0,2		
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Научная продуктивность педагогического работника. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.	Ежеварта льно	h-индекс по Scopus, WoS: - 1 и более h-индекс по РИНЦ: - не менее 4; - 3; - 2; - 1.	1 0,6 0,5 0,4 0,3	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за участие в работе редакционных коллегий журналов, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, и изданий, рекомендованных ВАК.	Справка от редакции журнала. Перечень подтверждающих материалов: - справка о периоде участия в работе редакционных коллегий.	Ежеварта льно	Наличие справки о периоде участия в работе редакционных коллегий.	1	4 процент а х на гр. 6	4
7	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещающих мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Ежеварта льно	Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных	1	5 процент ов х на гр. 6	5

	значимую деятельность.	значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		участников.			
Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.	Ежегодно	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале. Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент на гр. 6	4
2	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности ППС по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПП. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	8 процент на гр. 6	8 ^{I,III}
Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп. 2, 3, 4 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения. Перечень	Ежегодно	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп. 2, 3, 4 раздела 5).	1	4 процент на гр. 6	4

		подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.					
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процента на гр. 6	4 ^{II,IV}
3	Выплата за победу педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе.	Победа педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/копии наградных материалов.	Ежегодно	Приказы/Наградные материалы.	1	5 процентов на гр. 6	5
4	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежегодно	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности старшего преподавателя

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования.	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежегодно	11. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 12. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/учебного пособия (впервые) .	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые) . Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебного пособия; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО; - содержание (оглавление).	Ежегодно	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процент а х на гр. 6	2
3	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультации за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном	Ежегодно	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процент а х на гр. 6	3

		вузе.					
4	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 квартал, 4 квартал	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	4 процент а х на гр. 6	4 ^{II,IV}
5	Выплата за победу студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах под руководством педагогического работника.	Победа студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку; - копии наградных материалов.	Еже варта льно	Наличие приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку и наградных материалов. Кол-во наград: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,9 0,8	5 процент а х на гр. 6	5
6	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Еже варта льно	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процент ов х на гр. 6	5
Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с	Еже варта льно	<u>1 значение оценки</u> 16. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 17. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографии; - 1 монография 18. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий) - 1 глава монографии	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5 0,4	8 процент ов х на гр.6	8

		выходными данными.		<u>2 значение оценки</u> 10. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов. - не менее 2 монографий; - 1 монография 11. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов. - не менее 2 монографий; - 1 монография 12. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов. - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий) - 1 монография	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5 0,4	4 процент ов х на гр. 6	4
2	Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus) ² .	Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.	Ежеквартально	Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus): - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке.	1 0,8 0,7 0,5	6 процент ов х на гр. 6	6
3.	Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.	Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи.	Ежеквартально	Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК: - не менее 2 статей; - 1 статья.	0,5 0,4	4 процент а х на гр. 6	2

4	Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Цитирование публикаций автора в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.	Ежеварта льно	Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: 1 и более цитирование; - РИНЦ: не менее 20; - РИНЦ: 10-19; - РИНЦ: 1-9	1 0,8 0,6 0,4	7 процент ов х на гр. 6	7
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Научная продуктивность педагогического работника. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.	Ежеварта льно	h-индекс по Scopus, WoS: - 1 и более h-индекс по РИНЦ: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,6 0,5 0,4	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участниках материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Ежеварта льно	Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных	1	5 процент ов х на гр. 6	5

	значимую деятельность.	значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		участников.			
Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.	Ежегодно	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале . Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПП. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	8 процент ов х на гр. 6	8 ^{III}
Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭИОС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения.	Ежегодно	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭИОС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	1	5 процент ов х на гр. 6	5

		Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.					
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процента на гр. 6	4 ^{II,IV}
3	Выплата за победу педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе.	Победа педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/копии наградных материалов.	Ежегодно	Приказы/Наградные материалы.	1	6 процентов на гр. 6	6
4	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежегодно	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности преподавателя

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования.	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежегодно	13. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 14. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/учебного пособия (впервые).	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебного пособия; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО; - содержание (оглавление).	Ежегодно	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процент а х на гр. 6	2
3	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение учебных занятий, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень	Ежегодно	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процент а х на гр. 6	3

		подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.					
4	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 квартал, 4 квартал	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	4 процента х на гр. 6	4 ^{II,IV}
5	Выплата за победу студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах под руководством педагогического работника.	Победа студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку; - копии наградных материалов.	Ежегодно	Наличие приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку и наградных материалов. Кол-во наград: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,9 0,8	5 процентов х на гр. 6	5
6	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Ежегодно	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процентов х на гр. 6	5
<i>Научно-исследовательская работа</i>							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация ⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежегодно	<u>1 значение оценки</u> 19. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 20. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 21. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий); - 1 глава монографии	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5 0,4	8 процентов х на гр.6	8

				<p><u>2 значение оценки</u></p> <p>13. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>14. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>15. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий); - 1 монография 	<p>1</p> <p>0,9</p> <p>0,9</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4 процента на гр.6</p>	<p>4</p>
2	<p>Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus)².</p>	<p>Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежегодно</p>	<p>Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке. 	<p>1</p> <p>0,8</p> <p>0,7</p> <p>0,5</p>	<p>6 процентов на гр. 6</p>	<p>6</p>
3.	<p>Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.</p>	<p>Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежегодно</p>	<p>Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей; - 1 статья. 	<p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4 процента на гр. 6</p>	<p>2</p>

4	Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Цитирование публикаций автора в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.	Ежеварта льно	Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: 1 цитирование и более; - РИНЦ: не менее 10; - РИНЦ: 1-9	1 0,8 0,6	7 процент ов х на гр. 6	7
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Научная продуктивность педагогического работника. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.	Ежеварта льно	h-индекс по Scopus, WoS: - 1 и более h-индекс по РИНЦ: - 2; - 1.	1 0,6 0,5	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
<i>Воспитательная работа</i>							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеварта льно	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Ежеварта льно	Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов – активных	1	5 процент ов х на гр. 6	5

	значимую деятельность.	значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		участников.			
<i>Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся</i>							
1	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.	Ежегодно	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале. Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПР. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	8 процент ов х на гр. 6	8 ^{1.Ш}
<i>Личные достижения</i>							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения.	Ежегодно	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп. 2,3,4 раздела 5).	1	5 процент ов х на гр. 6	5

		Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.					
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартал, 4 квартал	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процента на гр. 6	4 ^{II,IV}
3	Выплата за победу педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе.	Победа педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/копии наградных материалов.	Ежегодно	Приказы/Наградные материалы.	1	6 процентов на гр. 6	6
4	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежегодно	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности ассистента

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования.	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежеквартально	15. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 16. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за создание/подготовку и опубликование учебника/учебного пособия (впервые).	Создание, подготовка и опубликование учебника/учебного пособия (впервые). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данный учебник/учебное пособие не являлось основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа учебника/ учебное пособие; - копия страницы с выходными данными, включая указание количества печатных листов, шифр ISBN/рекомендацию РИО ; - содержание (оглавление).	Ежеквартально	<u>1 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия автором объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	4 процент а х на гр. 6	4
				<u>2 значение оценки</u> Опубликование учебника/учебного пособия группой авторов объемом не менее 10 печатных листов: с шифром ISBN: - не менее 2 учебников/учебных пособий; - 1 учебник/учебное пособие с рекомендацией РИО: - 1 и более учебник/учебное пособие	1 0,8 0,6	2 процент а х на гр. 6	2
3	Выплата за работу педагогического работника в иностранных вузах (проведение учебных занятий, консультаций за рубежом).	Работа педагогического работника в иностранных вузах (проведение курсов, чтение лекций, консультаций за рубежом). Перечень подтверждающих	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в иностранном вузе.	1	3 процент а х на гр. 6	3

		материалов: - копия приказа/справки о работе в иностранном вузе.					
4	Выплата автору/группе авторов за комплексное внедрение инновационных методик преподавания.	Разработка и внедрение инновационных методик преподавания, инновационных технологий проведения практик. Перечень подтверждающих материалов: - выписка из протокола заседания кафедры с положительным заключением; - выписка из решения НМС с указанием эффективности методики.	2 кварта л, 4 кварта л	Наличие комплекса методических материалов и использование новой методики/технологии в течение семестра	1	4 процен та х на гр. 6	4 ^{II,IV}
5	Выплата за победу студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах под руководством педагогического работника.	Победа студентов во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах с закреплением лиц, ответственных за подготовку. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку; - копии наградных материалов.	Ежекв рталън о	Наличие приказов с закреплением лиц, ответственных за подготовку и наградных материалов. Кол-во наград: - не менее 3; - 2; - 1.	1 0,9 0,8	5 процен тов х на гр. 6	5
6	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Ежекв рталън о	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	5 процен тов х на гр. 6	5
Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за публикацию монографии, подготовленной автором/группой авторов, имеющей шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов ³ .	Публикация⁴ монографии, подготовленной автором/группой авторов. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная монография не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы, за исключением монографий, поддерживаемых внутривузовскими проектами (для совместителей). Перечень подтверждающих материалов: - копия титульного листа, - копия оборота титула, - копия страницы с выходными данными.	Ежекв рталън о	<u>1 значение оценки</u> 22. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 23. Опубликованная монография, подготовленная одним автором. - не менее 2 монографий; - 1 монография 24. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные одним автором. - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий); - 1 глава монографии	1 0,9 0,9 0,8 0,6 0,5 0,4	8 процен тов х на гр.6	8

				<p><u>2 значение оценки</u></p> <p>16. Победа монографии в федеральном конкурсе, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>17. Опубликованная монография, подготовленная группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 монографий; - 1 монография <p>18. Опубликованные главы монографии(-ий), подготовленные группой авторов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 3 глав монографии(-ий) - 2 главы монографии(-ий); - 1 монография 	<p>1</p> <p>0,9</p> <p>0,9</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4</p> <p>процент</p> <p>а х на</p> <p>гр.6</p>	<p>4</p>
2	<p>Выплата за публикацию в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science (WoS), Scopus)².</p>	<p>Публикация⁴ в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus). Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежеквартально</p>	<p>Публикация в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в международных системах цитирования (WoS, Scopus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей на иностранном языке; - 1 статья на иностранном языке; - не менее 2 статей на русском языке; - 1 статья на русском языке. 	<p>1</p> <p>0,8</p> <p>0,7</p> <p>0,5</p>	<p>6</p> <p>процент</p> <p>ов х</p> <p>на гр. 6</p>	<p>6</p>
3.	<p>Выплата за публикацию в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК.</p>	<p>Публикация⁴ в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК. Наличие указания ГГТУ как основного места работы автора /справка о том, что данная статья не являлась основанием выплат по эффективному контракту по основному месту работы (для совместителей).</p> <p>Перечень подтверждающих материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - копия титульного листа издания, - копия содержания (оглавления), - копия статьи. 	<p>Ежеквартально</p>	<p>Публикация в ведущих отечественных научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 статей; - 1 статья. 	<p>0,5</p> <p>0,4</p>	<p>4</p> <p>процент</p> <p>а х на</p> <p>гр. 6</p>	<p>2</p>

4	Выплата за актуальность выполненных научных и научно-методических работ автора, подтверждаемую частотой цитирования данных работ в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Цитирование публикаций автора в зарубежных и отечественных журналах, индексируемых в системах цитирования Scopus. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием публикационной активности по РИНЦ.	Ежеквартально	Предоставление результатов цитирования: - Scopus, WoS: 1 цитирование и более; - РИНЦ: не менее 10; - РИНЦ: 1-9	1 0,8 0,6	7 процент ов х на гр. 6	7
5	Выплата за научную продуктивность педагогического работника: индекс Хирша (h-индекс) в Scopus, Web of Science (WoS), РИНЦ ² .	Научная продуктивность педагогического работника. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страниц с адресной строкой ресурсов Scopus, WoS или список ППС кафедры с указанием научной продуктивности по РИНЦ.	Ежеквартально	h-индекс по Scopus, WoS: - 1 и более h-индекс по РИНЦ: - 2; - 1.	1 0,6 0,5	6 процент ов х на гр. 6	6
6	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
Воспитательная работа							
1	Выплата за организацию и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности (уровни: университета, муниципалитета, области) ² .	Организация и руководство мероприятиями для студентов спортивной, профилактической, экологической, патриотической, общественно-значимой, культурно-массовой направленности. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - список участников; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников и материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	1 0,8 0,5 0,3	5 процент ов х на гр. 6	5
2	Выплата за вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Вовлечение студентов в деятельность органов студенческого самоуправления ГГТУ, в организованное волонтерское движение или иную социально-	Ежеквартально	Наличие приказа по университету или распоряжения по факультету, согласованное с ОВР, о проводимом мероприятии со списком студентов –	1	5 процент ов х на гр. 6	5

	значимую деятельность.	значимую деятельность. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа по университету/ распоряжения по факультету, согласованное с ОВР; - список участников.		активных участников.			
Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся							
1	Выплата за высокие показатели успеваемости по преподаваемым дисциплинам.	Успеваемость по преподаваемым дисциплинам проверяется внутренней/внешней независимой оценкой качества подготовки обучающихся (ректорскими контрольными срезами, ФЭПО и др.) Перечень подтверждающих материалов: - результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся.	Ежеквартально	Наличие приказа о проведении внутренней/внешней независимой оценки качества подготовки в соответствующем квартале . Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся, % набранных баллов обучающимися в целом по дисциплине: - 91-100% - 81-90% - 70-80%	2 1 0,5	2 процент а х на гр. 6	4
2	Выплата за оценку качества образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента».	Качество образовательной деятельности педагогического работника по результатам анкетирования обучающихся «Педагог глазами студента». Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с результатами рейтинговой оценки образовательной деятельности с процентом удовлетворенности от 50 до 100 включительно.	1 квартал, 3 квартал	Результаты рейтинговой оценки образовательной деятельности НПП. Процент удовлетворенности: - лучшие ТОП 1: 90-100%; - лучшие ТОП 2: 75-89%; - лучшие ТОП 3: 50-74%.	1 0,8 0,6	8 процент а х на гр. 6	8 ^{1,3}
Личные достижения							
1	Выплата: - за получение патентов, дипломов, удостоверений, сертификатов, наградных бумаг и др., за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; - за подготовку и размещение видео-лекций на иностранном языке в ЭИОС для обучающихся в ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся; - другие личные достижения (за исключением пп.2,3,4 раздела 5).	1) Наличие диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования с указанием даты выдачи. Перечень подтверждающих материалов: - соответствующие ксерокопии. 2) Подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой и отображением видео-лекции. 3) Другие личные достижения.	Ежеквартально	Получение диплома, удостоверения, сертификата, наградных бумаг и др. в области образования, за исключением документов о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке, и (или) подготовка и размещение видео-лекции на иностранном языке по преподаваемой дисциплине в ЭОИС ГГТУ, в том числе для иностранных обучающихся и (или) другие личные достижения (за исключением пп.2,3,4 раздела 5).	1	5 процент а х на гр. 6	5

		Перечень подтверждающих материалов: - сведения/справки, скриншоты (снимки экрана), ксерокопии и др. в соответствии с личными достижениями.					
2	Выплата за ведение персонального сайта педагогического работника Университета, используемый в образовательном процессе.	Ведение персонального сайта педагогического работника Университета и его использование в образовательном процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	2 квартала, 4 квартала	Ведение персонального сайта педагогического работника.	1	4 процента на гр. 6	4 ^{II,IV}
3	Выплата за победу педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе.	Победа педагогического работника в профессиональном и (или) научно-методическом конкурсе. Перечень подтверждающих материалов: - копии приказов/копии наградных материалов.	Ежеквартально	Приказы/Наградные материалы.	1	6 процентов на гр. 6	6
4	Выплата за рейтинг педагогического работника.	Выполнение показателей эффективности деятельности не менее 51 балла. Перечень подтверждающих материалов: - список ППС кафедры с показателями эффективности деятельности от 51 до 100 баллов включительно за предыдущий квартал.	Ежеквартально	Личные показатели эффективности деятельности за предыдущий квартал: Устанавливается как итоговая сумма баллов показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал: - 90-100 баллов; - 80-89 баллов; - 70-79 баллов; - 60-69 баллов; - 51-59 баллов	1 0,8 0,6 0,4 0,2	5 процентов на гр. 6	5
ИТОГО							100

Показатели эффективности деятельности мастера производственного обучения Центра по подготовке и переподготовке водителей ППК

	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатель эффективности, критерий оценки	Размер выплаты
1	Выплата за качество подготовки практического вождения	ежеквартально	Анализ результата квалификационного экзамена	Процент положительных отметок кандидатов («хорошо» и «отлично») от общего количества кандидатов в группе	
				51-70%	30
				71% и более	40
2	Выплата за безаварийное вождение транспортных средств	ежеквартально	Анализ данных из страховых компаний	Без дорожно-транспортных происшествий	20
3	Выплата за коэффициент кандидатов, сдавших экзамен в ГИБДД	ежеквартально	Анализ подтверждений сдачи экзамена	Процент сдачи экзамена кандидатов в ГИБДД от общего количества кандидатов в группе	
				30-50%	20
				51-70%	30
				71% и более	40

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
КОЛЛЕДЖА/ТЕХНИКУМА**

	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатель эффективности, критерий оценки	Размер выплаты
1	Выплата за качество обученности студентов преподавателями	ежеквартально	Результаты промежуточной и итоговой аттестации по практикам (отчет по итогам зимней и летней экзаменационной сессии) Анализ отчетов о прохождении практики, характеристик студентов	Процент обучающихся, получивших оценку «хорошо» и «отлично» по разным видам практик от общего числа обучающихся в группе	
				30-50%	10
				51-70%	15
				71 и более %	20
2	Выплата за публичное представление собственного профессионального педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов с привлечением внешних экспертов – преподавателей других образовательных организаций (1 выступление)	ежеквартально	Приказ, распоряжение о проведении мероприятия (копия)	Внутреннее мероприятие	10
				Региональное мероприятие	15
				Всероссийский /международный	20
3	Выплата за проведение мероприятий по популяризации профессионального образования (рабочих профессий) (1 мероприятие)	ежеквартально	Приказ, распоряжение, материалы, подтверждающие проведение мероприятия (копия)	Подготовка материалов, проведение акции или мероприятия, направленных на популяризацию профобразования (рабочих профессий)	10
				Проведение мероприятия с привлечением потенциальных работодателей	15
				Проведение мероприятия с выездом на предприятие	20
4	Выплата за совершенствование учебно-методического обеспечения преподаваемых дисциплин (разработка методических рекомендаций по учебной и производственной практике, учебно-методических пособий, электронных образовательных ресурсов, прошедших экспертную оценку) (1 материал)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот, выписка из протокола заседания предметно-цикловой комиссии (цикловой методической комиссии)	Методические рекомендации	10
				Учебно-методическое пособие	15
				Электронный образовательный ресурс	20
5	Выплата за публикацию статей в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т.ч. в электронных изданиях) (1 статья)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	10
				Публикация в периодическом издании	15
				Публикация в индексируемом издании	20

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА / ТЕХНИКУМА

№	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
1.	Выплата за качество обученности студентов преподавателями	ежеквартально	Результаты промежуточной и итоговой аттестации (отчет по итогам зимней и летней экзаменационной сессии)	Процент обучающихся, получивших оценку «хорошо» и «отлично» от общего числа обучающихся в группе	
				30-50%	5
				51-70%	7
				71 и более %	10
2	Выплата за совершенствование учебно-методического обеспечения преподаваемых дисциплин (разработка методических рекомендаций, учебно-методического пособия, электронного образовательного ресурса, прошедших экспертную оценку) (1 материал)	ежеквартально	План учебно-методической работы колледжа – техникума, ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот, выписка из протокола заседания предметно-цикловой комиссии (цикловой методической комиссии)	Методические рекомендации	5
				Учебно-методическое пособие	10
				Электронный образовательный ресурс	15
3	Выплата за выступление на круглых столах, практико-ориентированных семинарах, мастер-классах, конференциях, проводимых в сторонней образовательной организации, организация и проведение вебинаров для сотрудников сторонних образовательных организаций (1 выступление)	ежеквартально	Сертификат, программа мероприятия, приказ, подтверждающие выступление на мероприятии	Выступление на мероприятии:	
				внутреннем	5
				региональном	7
				всероссийском	10
				международном	15
4	Выплата за участие преподавателя в профессиональных конкурсах (очное / заочное)	ежеквартально	Наличие дипломов, сертификатов победителя или призера (1, 2, 3 место)	участник	5
				призер	10
				победитель	15
5	Выплата за распространение педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов (с привлечением внешних экспертов-преподавателей других образовательных учреждений)	ежеквартально	Заключение руководителя ПЦК / ЦМК о проведении открытого занятия	уровень учреждения	5
				муниципальный уровень	10
				региональный уровень	15
6	Выплата за результативное участие обучающихся в научно-практических и профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня (1 участник)	ежеквартально	Диплом, грамота, свидетельство, сертификат, подтверждающие победу обучающегося	Победа обучающегося в мероприятии:	
				муниципальном	5
				региональном	10
				всероссийском	15
7	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т.ч. в электронных изданиях) (1 статья)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	5
				Публикация в периодическом издании	10
				Публикация в индексируемом издании	15

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА – ОРГАНИЗАТОРА

№	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
1.	Выплата за научно-методическое обеспечение воспитательного процесса (методические рекомендации, программы, положения, пособия, в т. ч. в виде ЭОР и пр.) (1 материал)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот, выписка из протокола заседания ЦМК	Методическая разработка, положение	5
				Методическое пособие, программа	10
				Электронный образовательный ресурс	15
2.	Выплата за выступление на круглых столах, практико-ориентированных семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах и пр. (1 выступление)	ежеквартально	Сертификат, программа мероприятия, приказ, подтверждающие участие в мероприятии	<i>Выступление на мероприятии:</i>	
				внутреннем	5
				Региональном (городском)	7
				всероссийском	10
международном	15				
3.	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т.ч. в электронных изданиях) (1 статья).	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	5
				Публикация в периодическом издании	10
				Публикация в индексируемом издании	15
4.	Выплата за организацию научно-практических и просветительских и иных тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, форума, панельной дискуссии и пр., совместно с общественными организациями и иными структурами.	ежеквартально	Программа мероприятия, приказ об организации мероприятия.	Общеуниверситетский	5
				Региональный (городской) уровень	10
				Областной// Всероссийский уровень //Международный уровень	15
5.	Выплата за организацию общественно-полезных и социально значимых волонтерских акций и иных добровольческих тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, лагеря, субботника и пр. совместно с общественными организациями и иными структурами. (1 мероприятие)	ежеквартально	Программа мероприятия, приказ об организации мероприятия.	Общеуниверситетский	5
				Региональный (городской) уровень	10
				Всероссийский уровень //Международный уровень	15
6.	Выплата за организацию дополнительных занятий для социально-неблагополучных детей, детей-инвалидов и лиц с ОВЗ в каникулярное и свободное время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность.	ежеквартально	Приказ, распоряжение, отчеты о проведении мероприятий	1 мероприятие	5
				3 и более	10
				5 и более	15
7.	Выплата за организацию активной работы в социальных сетях: блоггерская деятельность, мониторинг сайтов, своевременное размещение статей и новостных анонсов в «системе планирования событий ГГТУ» и пр.	ежеквартально	Скриншот, ссылка на электронный ресурс	Более 15 публикаций (в месяц)	5
				Более 20 публикаций (в месяц)	7
				Более 30 публикаций (в месяц)	10

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
1.	Выплата за совершенствование методического обеспечения социально-педагогического сопровождения (положений, элективных курсов, методических рекомендаций по социально-педагогическому сопровождению студентов для кураторов групп, педагогов-предметников, родителей) (1 материал)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот, выписка из протокола заседания предметно-цикловой комиссии (цикловой методической комиссии)	Методические рекомендации, пособия, положения, элективные курсы	10
				Электронный образовательный ресурс, программы	15
2.	Выплата за результативное выступление на круглых столах, практико-ориентированных семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах, участие в работе психолого-медико-педагогических комиссий и консилиумов (1 выступление).	ежеквартально	Сертификат, программа мероприятия, приказ, подтверждающие участие в мероприятии.	Выступление на мероприятии:	
				внутреннем	5
				региональном	7
				всероссийском	10
международном	15				
3.	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т. ч. в электронных изданиях) (1 статья)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	7
				Публикация в периодическом издании	10
				Публикация в индексируемом издании	15
4.	Выплата за организацию и проведение внеаудиторных мероприятий для обучающихся (конкурсов, олимпиад, викторин, конференций), а также иных научно-практических и просветительских и иных тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, форума, панельной дискуссии и пр., совместно с общественными организациями и иными структурами.	ежеквартально	Приказ, распоряжения, материалы, подтверждающие проведение мероприятия	Внутреннее мероприятие	5
				Муниципальное мероприятие	7
				Региональное/областное/всероссийское мероприятие	10
5.	Выплата за организацию общественно-полезных и социально значимых волонтерских акций и иных добровольческих тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, лагеря, субботника и пр. совместно с общественными организациями и иными структурами.(1 мероприятие)	ежеквартально	Программа мероприятия, приказ об организации мероприятия.	Общеуниверситетский	5
				Региональный (городской) уровень	7
				Областной//Всероссийский уровень //Международный уровень	10
6.	Выплата за своевременность и надлежащую подготовку документов, оформляемых в соответствии с порядком стипендиального обеспечения и иных мер социальной поддержки студентов	ежеквартально	Служебная записка помощника проректора по СПО	Оформление документов без нарушений и замечаний	10
7.	Выплата за проведение мониторинговых исследований (мониторинги состояния работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, с детьми - сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, а также лицами из их числа в возрасте от 18 лет, по профилактике асоциального поведения в студенческой среде и др.), мониторинг трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ.	ежеквартально	Приказ, заключение (акт, справка) по результатам мониторинга.	1-2 исследования	7
				3 и более исследований	10
8.	Выплата за результативные показатели деятельности социального педагога	ежеквартально	Отсутствие правонарушений и преступлений со стороны обучающихся	Отсутствие правонарушений и преступлений со стороны обучающихся	15

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№	Название выплаты	Периодичность отчетности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
1.	Выплата за совершенствование методического обеспечения психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (пособий, памяток, программ в т. ч. в виде ЭОР, методических рекомендаций по психолого-педагогическому сопровождению студентов для кураторов групп, педагогов-предметников, родителей), прошедших экспертную оценку (1 материал)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот, выписка из протокола заседания предметной цикловой комиссии (цикловой методической комиссии), методического совета колледжа / техникума.	Методические рекомендации, памятки	5
				Методическое пособие, программы	7
				Электронные психолого-педагогические ресурсы, программы	10
2.	Выплата за результативное выступление на круглых столах, практико-ориентированных семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах, участие в работе психолого-медико-педагогических комиссий и консилиумов (1 выступление).	ежеквартально	Сертификат, программа мероприятия, приказ, подтверждающие участие в мероприятии.	Выступление на мероприятии:	
				внутреннем	5
				региональном	7
				всероссийском	10
международном	15				
3.	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т. ч. в электронных изданиях) (1 статья)	ежеквартально	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	7
				Публикация в периодическом издании	10
				Публикация в индексируемом издании	15
4.	Выплата за организацию и проведение внеаудиторных мероприятий для обучающихся (конкурсов, олимпиад, викторин, конференций), а также иных научно-практических и просветительских и иных тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, форума, панельной дискуссии и пр., совместно с общественными организациями и иными структурами.	ежеквартально	Приказ, распоряжения, материалы, подтверждающие проведение мероприятия	Внутреннее мероприятие	5
				Муниципальное мероприятие	10
				Региональное мероприятие/ областное	15
5.	Выплата за организацию общественно-полезных и социально значимых волонтерских акций и иных добровольческих тематических мероприятий: круглого стола, практико-ориентированного семинара, конференции, лагеря, субботника и пр. совместно с общественными организациями и иными структурами. (1 мероприятие)	ежеквартально	Программа мероприятия, приказ об организации мероприятия.	Общеуниверситетский	5
				Региональный (городской) уровень	10
				Областной //Всероссийский уровень //Международный уровень	15
6.	Выплата за реализацию программы психологического тренинга «Формирование стрессоустойчивости обучающихся колледжей / техникума ГГТУ, принимающих участие в областных, всероссийских, международных конкурсах профессионального мастерства»	ежеквартально	Приказ, распоряжение, расписание проведения занятий, материалы, подтверждающие проведение занятий	Проведение занятий в соответствии с утвержденным расписанием	15
7.	Выплата за организацию дополнительных занятий для социально-неблагополучных детей, детей-инвалидов и лиц с ОВЗ в каникулярное и свободное время в т.ч. со студентами, проживающими в общежитии; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность.	ежеквартально	Приказ, распоряжение, отчеты о проведении мероприятий	1 мероприятие	5
				3и более	10
				5 и более	15

**Показатели эффективности деятельности
педагога дополнительного образования**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за своевременность и систематичность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, стажировки) (единоразово)	Сертификат или удостоверение о повышении квалификации, стажировки	Прохождение курсов повышения квалификации или стажировки	15
2.	Выплата за развитие социального партнёрства и сетевое взаимодействие в дополнительном образовании	Приказ, распоряжение, отчёты о проведении совместных мероприятий	1 мероприятие	5
			2 и более мероприятий	10
3.	Выплата за публичное представление собственного профессионального педагогического опыта на сайтах колледжа, университета, на сайтах профессиональных педагогических сообществ (одни раз)	Ксерокопии содержания издания, скриншот содержания электронного издания	Публикация на сайте колледжа, университета,	5
			профессионального педагогического сообщества	10
4.	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т. ч. в электронных изданиях) (1 статья)	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	7
			Публикация в периодическом издании	10
			Публикация в индексируемом издании	15
5.	Выплата за результативность участия, обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях и др.	Диплом, грамота, свидетельство, сертификат, подтверждающие участие или победу обучающегося.	Участие обучающегося, подготовленного педагогом дополнительного образования, в мероприятиях:	
			во внутреннем	5
			муниципальном	7
			региональном	10
			всероссийском	15
6.	Выплата за взаимодействие с факультетами, кафедрами, структурными подразделениями, центрами университета, учреждениями СПО по организации мероприятий по воспитанию и поддержке талантливой молодежи (конкурсов, концертов, фестивалей, конференций, круглых столов, проектов, экскурсий и пр.)	Приказ, распоряжение, отчет	Не менее 1 мероприятия	5
			2 мероприятия	10
			3 и более мероприятий	15
7.	Выплата за проведение мероприятий профориентационной направленности (подготовка анкетирования, рекламных буклетов и под.)	Приказ, распоряжение	Не менее 1 мероприятия	5
			2 и более мероприятия	10
8.	Выплата за организацию внеурочной и досуговой деятельности обучающихся, проживающих в общежитии	Анализ посещения мероприятий, фотоотчёт	Не менее 1 мероприятия	5
			2 и более мероприятия	10

**Показатели эффективности деятельности
воспитателя**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за организацию внеурочной занятости обучающихся (в системе дополнительного образования: кружки, клубы, секции, объединения)	Справка-подтверждение администрации колледжа/техникума	Процент занятости обучающихся	
			10-20%	10
			20-30%	15
			> 40%	20
2.	Выплата за организацию и проведение внеаудиторных мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, развитию познавательной мотивации обучающихся (1 мероприятие)	Приказ, распоряжение, подтверждающие проведение мероприятия	Процент занятости обучающихся	
			10-20%	15
			20-30%	20
			> 40%	25
3.	Выплата за отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правонарушений и межличностных конфликтов обучающихся	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения	20
4.	Выплата за соблюдение прав и свободы обучающихся, ответственности за их жизнь, здоровье и безопасность в период их нахождения в общежитии	Копия протокола комиссии по проверке общежитий (согласно приказу)	Более 4-5 замечаний	5
			3-4 замечания	10
			1-2 замечания	15
5.	Выплата за взаимодействие с классными руководителями и родителями обучающихся, с социальными педагогами и педагогами-психологами по социально-психологическому сопровождению воспитанников (1 мероприятие)	Приказ, распоряжение, подтверждающие проведение мероприятия	1-2 мероприятия	10
			3-4 мероприятия	15
			5 и более мероприятий	20

**Показатели эффективности деятельности руководителя физического воспитания
колледжа / техникума ГГТУ**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1	Выплата за качество обученности студентов по дисциплине «Физическая культура» (всего по всем преподавателям)	Результаты рубежного контроля промежуточной аттестации (справка об успеваемости по группам)	Процент обучающихся, получивших оценку «хорошо» и «отлично» от общего числа обучающихся	
			30-50 %	10
			51- 70%	15
			71 и более	20
2	Выплата за проведение и организацию открытых мероприятий (спортивных соревнований, семинаров, мастер- классов, конкурсов) (1 мероприятие).	Приказы, распоряжения, отчеты о проведении мероприятия	Уровень:	
			Внутренний	10
			Муниципальный	15
3	Выплата за результативность участия студентов в спортивных конкурсах, турнирах, соревнованиях и др. (1 участник)	Диплом/ грамота/ свидетельство участника, приказ об участии	Уровень:	
			Муниципальный:	
			победитель	8
			призёр	5
			Зональный:	
			Победитель	10
			Призер	8
			Региональный:	
			Победитель	15
			Призёр	10
			Всероссийский:	
			Победитель	15
Призер	20			
4	Выплата за разработку и реализацию программ по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	Результативный отчёт по программе работы с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку, приказ/ распоряжение, расписание занятий	Процент обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку, задействованных в этой программе	
			30-50 %	10
			51-70%	15
			71 и более %	20
5	Выплата за внедрение эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся, в том числе через организацию физкультурно-оздоровительных центров, кабинетов здоровья, тренажёрных залов и т.п.	Приказы/ распоряжения, отчёты, расписания/графики	Методические рекомендации, результативные отчёты о работе центров, кабинетов здоровья, тренажёрных залов и пр.	20

**Показатели эффективности деятельности
преподавателя – организатора ОБЖ колледжа / техникума ГГТУ**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за качество обученности студентов по курсам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки	Результаты рубежного контроля промежуточной аттестации (справка об успеваемости группы)	Процент обучающихся, получивших оценку «хорошо» и «отлично» от общего числа обучающихся в группе	
			30 – 50%	10
			51 – 70%	15
			71% и более	20
2.	Выплата за организацию и проведение мероприятий по гражданской обороне и охране труда с работниками образовательного учреждения и с обучающимися по вопросам безопасности жизнедеятельности, гражданской обороны (1 мероприятие)	Приказ, распоряжение, подтверждающие проведение мероприятия	Внутреннее мероприятие	10
			Муниципальное мероприятие	15
			Региональное мероприятие	20
3.	Выплата за подготовку обучающихся к участию в конкурсных мероприятиях различного уровня по вопросам безопасности жизнедеятельности, гражданской обороны (1 участник)	Диплом, грамота, свидетельство, сертификат, подтверждающие участие или победу обучающегося	Участие обучающегося в мероприятии:	
			внутреннем	5
			муниципальном (региональном)	7
			всероссийском	9
			международном	12
			Победа обучающегося в мероприятии:	
			внутреннем	9
			муниципальном (региональном)	12
			всероссийском	15
			международном	20
4.	Выплата за взаимодействие с заинтересованными организациями (учреждениями здравоохранения, военкоматами, воинскими частями и т.д.) (1 мероприятие)	Приказ/ распоряжение, подтверждающие проведение мероприятия, отчет о проведении	Процент обучающихся, принявших участие в мероприятиях, от общего числа обучающихся очной формы	
			10-30%	10
			31– 50%	15
			51% и более	20
5.	Выплата за использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения при проведении практических занятий и тренировок обучающихся или работников колледжей/техникума по действиям в экстремальных ситуациях (1 мероприятие)	Приказ/ распоряжение, подтверждающие проведение мероприятия, с прилагаемой программой	Процент обучающихся, работников, принявших участие в мероприятиях, от общего числа обучающихся очной формы/работников структурного подразделения	
			30-50%	10
			51– 70%	15
			71% и более	20

**Показатели эффективности деятельности
методиста**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за организацию и проведение мероприятий по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников по передовым технологиям обучения и воспитания (1 мероприятие)	Программы мероприятий, отзывы, копии приказов/ распоряжений о проведении мероприятий и др.	На уровне структурных подразделений ГГТУ	10
			Муниципальном, региональном	20
2.	Выплата за организацию и участие в проведении выставок, конкурсов, олимпиад и др. мероприятий учебно-методической и воспитательной направленности (1 мероприятие)	Отчет, копии приказов/ распоряжений о разработке документации и проведении мероприятий с указанием оргкомитета, ответственных	Разработка положений, порядка проведения мероприятия:	10
			Разработка и организация мероприятия:	15
			Разработка, организация, проведение мероприятия	20
3.	Выплата за организацию разработки, рецензирования и публикации пособий по учебным дисциплинам (в соответствии с перспективным планом издания учебных пособий, методических материалов)	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа, рецензия на пособие	1-2 пособия для каждой специальности	10
			3-4 пособия для каждой специальности	15
			5 и более пособий для каждой специальности	20
4.	Выплата за подготовку и проведение аттестации педагогических работников колледжей/техникума	Распоряжение, график аттестации, приказ Министерства образования Московской области	Наличие аттестуемых работников	20
5.	Выплата за выступление на учебных-методических советах, педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий	Приказ/ распоряжение, ксерокопия протокола заседания совета, комиссии	1-2 выступления	10
			3-4 выступления	15
			5 и более выступлений	20

**Показатели эффективности деятельности
методистов Отдела тестирования**

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за организацию и проведение мероприятий, открытых тестирований для работодателей, методистов и участников экзамена (1 мероприятие)	Приказ (распоряжение)	На уровне структурных подразделений ГГТУ	20
			На региональном уровне	30
2.	Выплата за разработку и обновление контрольно-измерительных материалов для проведение комплексного экзамена	Отзыв кафедры	Разработка КИМ	20
3.	Выплата за выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и др. Проведение мастер-классов.	Приказ(распоряжение) программы мероприятий	На уровне структурных подразделений ГГТУ	20
			На региональном уровне	30
			На всероссийском уровне	50

Показатели эффективности деятельности методиста ЦНППМПР

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Регулярность	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})
1	2	3	4	5	6	7	8
Учебно-методическая работа							
1	Выплата за разработку и использование в образовательном процессе онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов по образовательным программам высшего образования или дополнительного образования	Разработка и использование в образовательном процессе (по программам высшего образования и (или) дополнительного образования) онлайн-курсов или электронных образовательных ресурсов, по преподаваемой дисциплине. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) с отображением веб-страницы с адресной строкой онлайн-курса или ЭОР.	Ежеквартально	17. За первичную разработку онлайн-курса и его использование в образовательном процессе. 18. За первичную разработку электронного образовательного ресурса и его использование в образовательном процессе.	1 0,5	15 процентов х на гр. 6	15
2	Выплата за работу педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета.	Работа педагогического работника в общеобразовательных организациях с учетом интересов и потребностей Университета. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	Ежеквартально	Наличие копии приказа/справки о работе в общеобразовательной организации.	1	10 процентов х на гр. 6	10
Научно-исследовательская работа							
1	Выплата за организацию и проведение научных, научно – или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня (всероссийские/международные) ² .	Организация и проведение научных, научно-методических или учебно-методических семинаров, конференций различного уровня. Перечень подтверждающих материалов: - копия приказа (приказов) о проведении мероприятия; - скриншоты/ксерокопии материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) СМИ.	Ежеквартально	Наличие приказа (приказов) о проведении мероприятия, списков участников материалов, освещавших мероприятие на сайте вуза и (или) в СМИ: - международный уровень; - всероссийский уровень; - областной уровень; - вузовский уровень.	10 8 5 2	5 процентов х на гр. 6	50
Личные достижения							
1	Выплата за ведение сайта/ страницы ЦНППМПР, используемый в процессе.	Ведение персонального сайта и instagramm ЦНППМПР и его использование в процессе. Перечень подтверждающих материалов: - скриншот (снимок экрана) веб-страницы с адресной строкой персонального сайта.	Ежеквартально	Ведение персонального сайта и instagramma ЦНППМПР Отсутствие сайта	1 0	30 процентов х на гр. 6	30
2	Выплата за отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правонарушений и межличностных конфликтов	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения	Ежеквартально	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения Наличие нарушений	1 0	20 процентов х на гр. 6	20
3	Выплата за соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГГТУ	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения	Ежеквартально	Отсутствие жалоб, замечаний, приказов, протоколов, подтверждающих факты правонарушения	Более 4-5 замечаний - 0,2 3-4 замечания - 0,3	20 процентов х на гр. 6	20

					1-2 замечания 0,5 Отсутстви е замечани й 1		
4	Выплата за взаимодействие с ответственными по работе с центром от муниципалитетов	Взаимодействие с ответственными по работе с центром	Ежеквартально	Взаимодействие с ответственными по работе с центром Наличие претензий	1 0	30 процентов х на гр. 6	30
ИТОГО							175

Приложение №23
к положению об оплате труда
работников ГГТУ

Показатели эффективности деятельности педагога-организатора Международного отдела ГГТУ

№ п/п	Название выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1.	Выплата за научно-методическое обеспечение воспитательного процесса (методические рекомендации, программы, положения, пособия, в т.ч. в виде ЭОР и пр.) (1 материал).	Ксерокопия титульного листа и содержания, скриншот	Методическая разработка, положение	7
			Методическое пособие, программа	10
			Электронный образовательный ресурс	15
2.	Выплата за публикацию статьи в учебно-методических, научных, научно-практических изданиях (в т.ч. в электронных изданиях) (1 статья).	Ксерокопия титульного листа и содержания издания, скриншот титульного листа и содержания электронного издания	Публикация в сборнике статей	7
			Публикация в периодическом издании	10
			Публикация в индексируемом издании	15
3.	Выплата за результативность участия, иностранных обучающихся в конкурсах выставках, фестивалях (1 участник).	Диплом, грамота, свидетельство, сертификат, подтверждающие участие или победу иностранного обучающегося	Участие иностранного обучающегося в мероприятиях	
			Во внутреннем	5
			В муниципальном	7
			В региональном	10
4.	Выплата за участие в коллективных проектах, в работе инициативных групп, методических объединений, комиссий, оргкомитетов и жюри конкурсов, экспертных группах и пр. (1 участие).	Приказ, распоряжение, выписка из протокола	Внутреннее мероприятие	5
			Региональное мероприятие	7
			Всероссийское мероприятие	10
5.	Организация дополнительных занятий для иностранных обучающихся и вовлечение их в общественно-полезную деятельность.	Приказ, программа мероприятия	1 мероприятие	5
			2 мероприятия	10
			3 мероприятия и более	15
6.	Выплата за эффективность и результативность воспитательного процесса	Отсутствие замечаний и правонарушений у обучающихся		10
7.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Приказ	1 мероприятие	10
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Приказ, программа мероприятия	1 мероприятие	5
			2 мероприятия	10
			3 мероприятия и более	15

**Показатели эффективности деятельности для педагога дополнительного образования
«Центра дополнительного образования детей «Детский университет»**

№	Название выплаты	Период учета	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в баллах
1	Выплаты за наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	ежеквартально	Табель посещаемости обучающихся	более 95% от общего количества обучающихся	25
2	Выплаты за результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.д. (один раз)	ежеквартально	Дипломы, грамоты, подтверждающие участие или победу обучающегося	Участие обучающегося, подготовленного педагогом дополнительного образования, в мероприятиях:	
				всероссийском	10
				региональном	8
				муниципальном	6
	во внутреннем	4			
3	Выплаты за публичное представление собственного профессионального педагогического опыта на сайтах профессиональных педагогических сообществ, на сайте ЦДОД «Детский университет» (одна статья)	ежеквартально	Ксерокопии содержания издания, скриншот содержания электронного издания	Публикации на сайтах профессиональных педагогических сообществ:	
				всероссийский уровень	10
				региональный уровень	8
				муниципальный уровень	6
	интернет-публикация	3			
4	Выплаты за представление опыта работы в семинарах, конференциях, форумах, мастер-классах (один раз)	ежеквартально		Презентация опыта работы:	
				всероссийский уровень	10
				региональный уровень	8
				муниципальный уровень	6
	внутренний	4			
5	Выплаты за выполнение программных задач кружков дополнительного образования	ежеквартально	Аналитическая справка выполнения программы дополнительного образования	выполнение более 95% от поставленных задач	15
6	Выплаты за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (здоровьесберегающих, интерактивных, информационно-коммуникационных)	ежеквартально	Фотоотчет об использовании современных педагогических технологий		15
7	Выплаты за эффективную оценку деятельности педагога дополнительного образования родителями обучающихся (законными представителями)	ежеквартально	Благодарственные письма, ксерокопии содержания благодарностей в книге отзывов и предложений (один раз)	100-80% от общего количества родителей (законных представителей)	15
				79-60%	12
				59-40 %	9
				39-20%	6
				19-5%	3

ОТЧЕТ

О выполнении показателей эффективности деятельности педагогических работников колледжа (техникума) и иных педагогических работников

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов по данным		
			работника	ответственный за проверку отчета	учебного управления
	ИТОГО				

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись ответственного лица за проверку отчета _____ / _____ /

Подпись должностного лица учебного управления _____ / _____ /

ОТЧЕТ

О выполнении показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})	Размер выплаты (балл)		
							работника	ответственного за проверку отчета	учебного управления
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
	ИТОГО:								

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись ответственного лица за проверку отчета _____ / _____ /

Подпись должностного лица учебного управления _____ / _____ /

ОТЧЕТ

о выполнении показателей эффективности деятельности методиста Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки	Коэффициент	Взвешенная оценка	Максимальный показатель (балл ^{квартал})	Размер выплаты (балл)		
							работника	ответственного за проверку отчета	ответственного за проверку отчета
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
	ИТОГО:								

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись ответственного лица за проверку отчета _____ / _____ /

Подпись ответственного лица за проверку отчета _____ / _____ /

Показатели ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого и вспомогательного персонала, научных работников (кроме проректоров)

№ п/п	Наименование показателя	Наименование должности	Количество баллов
1	Оперативное квалифицированное выполнение важных срочных заданий руководства		
	Сложность №1	-помощник ректора;	110
	Сложность №2	-начальник планово-финансового управления; -руководитель службы охраны труда; -советник при ректорате;	100
	Сложность №3	-научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник;	85
	Сложность №4	-заместитель начальника планово-финансового управления, ведущий специалист по закупкам, специалист по закупкам; -ведущий программист отдела информационно-компьютерных технологий; -инженер службы охраны труда; - помощник проректора; - редактор, технический редактор; -техник, техник 1 категории;	60
	Сложность №5	-начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета;	55
	Сложность №6	-начальник управления кадров; -главный юрист; -начальник информационно-аналитического отдела; -начальник учебного управления; -начальник управления по развитию профессионального образования; -директор, заместитель директора, начальник отдела ресурсного центра педагогического образования Московской области; -ведущий бухгалтер-ревизор;	50
	Сложность №7	-начальник отдела по учету работников; -специалист по кадрам;	45
	Сложность №8	-начальник отдела, заместитель начальника отдела, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории, переплетчик планово-финансового управления; -заместитель начальника информационно-аналитического отдела; -начальник отдела информационно-компьютерных технологий; -начальник отдела организации внеучебной деятельности и социальной работы в среднем профессиональном образовании; -работники учебной лаборатории «Интеллектуальная и образовательная робототехника»; -работники общего отдела; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела профессионального образования; -директор Московского областного центра дошкольного образования; -начальник УПК; -начальник социально-жилищного отдела; -начальник отдела, документовед, специалист по УМР, специалист по УМР 1 категории, специалист по УМР 2 категории института дополнительного образования; -юрисконсульт отдела по учету работников; -руководитель учебными лабораториями;	40
	Сложность №9	-документовед, документовед 2 категории отдела по учету работников; -начальник эксплуатационно-технического отдела; -главный энергетик; - документовед 1 категории ректората;	35
Сложность №10	-заместитель главного юриста; -документовед планово-финансового управления; -специалист по учебно-методической работе 1 категории учебного управления; -специалист по охране труда; -специалист по охране труда 1 категории; -начальник штаба ГО и ЧС; -специалист по учебно-методической работе 2 категории,	30	

		<p>специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела;</p> <p>-специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования;</p> <p>-заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования;</p> <p>-начальник отдела по воспитательной работе;</p> <p>-инженер, инженер 1 категории колледжа (техникума);</p> <p>-инженер, ведущий инженер;</p> <p>-заместитель начальника управления кадров;</p> <p>-заместитель начальника ИТ-Парка;</p> <p>-руководители и специалисты Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;</p>	
	Сложность №11	-документовед 2 категории отдела по учету студентов и аспирантов;	25
	Сложность №12	<p>-ведущий юрисконсульт юридического отдела;</p> <p>-специалисты информационно-аналитического отдела;</p> <p>-руководитель практик;</p> <p>-начальник;</p> <p>-начальник редакционно-издательского отдела научно-методического обеспечения учебного процесса;</p> <p>-начальник международного отдела;</p> <p>-начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования;</p> <p>-начальник отдела эксплуатации учебных корпусов;</p> <p>-специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории учебного управления;</p> <p>-начальник архивного отдела;</p> <p>-работники архивного отдела;</p> <p>-лаборант;</p> <p>-документовед отдела мобилизационной подготовки и воинского учета;</p> <p>-документовед, ведущий документовед колледжа (техникума);</p> <p>-заведующий мастерскими;</p> <p>-специалист по учебно-методической работе специалист по учебно-методической работе 1 категории Московского областного центра дошкольного образования;</p> <p>-документовед 2 категории;</p> <p>-специалист по УМР, программист, ведущий программист, инженер центра педагогического образования Московской области;</p> <p>-документовед отдела тестирования;</p> <p>-документовед информационно-аналитического отдела;</p>	20
	Сложность №13	-начальник отдела по учету студентов и аспирантов, документовед отдела по учету студентов и аспирантов;	15
	Сложность №14	-ведущий библиотекарь филиала;	
	Сложность №14	-юрисконсульт 2 категории юридического отдела;	10
	Сложность №14	-специалисты редакционно-издательского отдела научно-методического обеспечения;	
	Сложность №14	-начальник, инженер ИТ парк;	
	Сложность №14	-документовед, документовед 1 категории, документовед 2 категории факультета;	
	Сложность №14	-секретарь учебной части;	
	Сложность №15	-ведущий библиотекарь;	5
	Сложность №15	-ведущий библиограф;	
	Сложность №15	-библиотекарь 2 категории;	
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
	Сложность №1	-начальник планово-финансового управления, начальник управления кадров;	50
	Сложность №1	-заместитель начальника отдела, ведущий программист, программист, инженер, специалист по защите информации отдела информационно-компьютерных технологий;	
	Сложность №1	-научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник;	
	Сложность №1	-заместитель начальника, специалист по учебно-методической работе, документовед, документовед 2 категории информационно-аналитического отдела;	
	Сложность №1	-редактор, технический редактор;	
	Сложность №2	-специалист по кадрам;	45
	Сложность №3	-руководитель службы охраны труда;	40
	Сложность №3	-инженер службы охраны труда;	
	Сложность №3	-директор Московского областного центра дошкольного образования;	
	Сложность №3	-директор, заместитель директора ресурсного центра педагогического образования Московской области;	

	-ведущий бухгалтер-ревизор; -руководители и специалисты Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;	
Сложность №4	-начальник отдела по учету работников; -документовед, документовед 2 категории отдела по учету работников; -помощник ректора; -документовед 1 категории ректората;	35
Сложность №5	-заместитель начальника, документовед, специалист по закупкам, ведущий специалист по закупкам планово-финансового управления; -начальник IT парк; -начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 1 категории Московского областного центра дошкольного образования; -начальник УПК; -помощник проректора; -заместитель начальника управления кадров; -начальник отдела организации внеучебной деятельности и социальной работы в среднем профессиональном образовании;	30
Сложность №6	-документовед отдела по учету студентов и аспирантов; -документовед 2 категории отдела по учету студентов и аспирантов; -начальник отдела информационно-компьютерных технологий; -электромонтер;	25
Сложность №7	-главный юрист; -работники редакционно-издательского отдела научно-методического обеспечения; -заведующий библиотекой; -главный библиотекарь; -начальник архивного отдела; -начальник учебного управления; -начальник управления по развитию профессионального образования; -начальник информационно-аналитического отдела; -ведущий инженер отдела информационно-компьютерных технологий; -заместитель начальника, инженер IT -Парка; -работники общего отдела; -работники учебной лаборатории «Интеллектуальная и образовательная робототехника»; -паспортист; -начальник социально-жилищного отдела; -начальник отдела эксплуатации учебных корпусов; -документовед, ведущий документовед колледжа (техникума); -заведующий мастерскими; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела среднего профессионального образования; -специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования; -документовед; -начальник отдела центра педагогического образования Московской области; -специалист по УМР, программист, ведущий программист, инженер центра педагогического образования Московской области; -начальник отдела, документовед, специалист по УМР, специалист по УМР 1 категории, специалист по УМР 2 категории института дополнительного образования; -начальник эксплуатационно-технического отдела; -главный энергетик; -техник, техник 1 категории; -инженер, ведущий инженер; -слесарь-сантехник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по 3,4 разряду эксплуатационно-технического отдела; -инженер, инженер 1 категории, техник 1 категории	20

		колледжа (техникума); -юрисконсульт отдела по учету работников; -документовед отдела тестирования; -руководитель учебными лабораториями;	
	Сложность №8	-начальник отдела по учету студентов и аспирантов; -руководитель практик; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; -специалист по учебно-методической работе 1 категории, специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебного управления; -заведующий отделом библиотеки;	15
	Сложность №9	-заместитель главного юриста; -юрисконсульт 2 категории юридического отдела; -заместитель начальника отдела, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории планово-финансового управления; -работники архивного отдела; -заместитель начальника информационно-компьютерных технологий; -ведущий библиотекарь; -ведущий библиограф; -библиотекарь 2 категории; -начальник гаража; -документовед отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -специалист по охране труда; -специалист по охране труда 1 категории; -секретарь учебной части; -лаборант; -старший лаборант; -документовед факультета; -документовед 2 категории; -документовед 1 категории; -начальник отдела по воспитательной работе; -начальник центра профориентационной работы «Перспектива»;	10
	Сложность №10	-младший воспитатель; -кастелянша;	5
3	Внедрение прогрессивных технологий в работе с документами с использованием компьютерных программ		
	Сложность №1	-помощник ректора; -советник при ректорате; -начальник, заместитель начальника, начальник отдела, заместитель начальника отдела, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист, документовед, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории, ведущий специалист по закупкам, специалист по закупкам планово-финансового управления; -начальник, заместитель начальника, специалист по учебно-методической работе, документовед, документовед 2 категории информационно-аналитического отдела; -ведущий программист информационно-компьютерных технологий; -инженер IT парк;	50
	Сложность №2	-начальник управления кадров; -специалист по кадрам; -инженер службы охраны труда;	45
	Сложность №3	-начальник управления по развитию профессионального образования; -заведующий центральным складом; -руководитель практик; -начальник международного отдела; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 1 категории, специалист по учебно-методической работе 2 категории учебного управления; -специалист по охране труда;	40
	Сложность №4	-начальник учебного управления; -начальник отдела по учету работников; -начальник отдела информационно-компьютерных технологий; -документовед 1 категории ректората;	35
	Сложность №5	-работники редакционно-издательского отдела научно-методического обеспечения; -начальник, заместитель начальника IT- Парка;	30

		-начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела профессионального образования; - специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования;	
	Сложность №6	-документовед отдела по учету студентов и аспирантов; -документовед 2 категории отдела по учету студентов и аспирантов; -главный научный сотрудник;	25
	Сложность №7	-главный юрист; -юрисконсульт 2 категории юридического отдела; -программист отдела информационно-компьютерных технологий; -работники общего отдела; -начальник архивного отдела; -редактор, технический редактор; -работники учебной лаборатории «Интеллектуальная и образовательная робототехника»; -документовед, ведущий документовед колледжа (техникума); -специалист по УМР, программист, ведущий программист, инженер центра педагогического образования Московской области; -секретарь учебной части колледжа; -ведущий бухгалтер-ревизор; -юрисконсульт отдела по учету работников; -заместитель начальника управления кадров; -научный сотрудник, старший научный сотрудник; -руководитель учебными лабораториями;	20
	Сложность №8	-начальник отдела по учету студентов и аспирантов; -документовед, документовед 2 категории отдела по учету работников;	15
	Сложность №9	-заместитель главного юриста; -работники архивного отдела; -заведующий библиотекой; -главный библиотекарь; -заведующий отделом библиотеки; -начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -паспортист; -начальник социально-жилищного отдела; -лаборант; -старший лаборант; -помощник проректора; -директор Московского областного центра дошкольного образования; -заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования; -специалист по учебно-методической работе Московского областного центра дошкольного образования; -начальник УПК; -документовед; -документовед 2 категории; -документовед 1 категории; -секретарь учебной части факультета; -комендант; -заведующий общежитием; -завхоз; -техник, техник 1 категории; -инженер, ведущий инженер; -документовед отдела тестирования;	10
	Сложность №10	-ведущий библиотекарь; -ведущий библиограф; -библиотекарь 2 категории; -начальник отдела, документовед, специалист по УМР, специалист по УМР 1 категории, специалист по УМР 2 категории института дополнительного образования;	5
4	Интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми вузом		
	Сложность №1	-начальник планово-финансового управления;	100
	Сложность №2	-заместитель начальника планово-финансового управления;	80
	Сложность №3	-начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела закупок планово-финансового управления;	70
	Сложность №4	-заместитель начальника отдела, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по закупкам, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории,	50

		специалист по закупкам планово-финансового управления; -помощник ректора; -советник при ректорате; -документовед отдела тестирования;	
	Сложность №5	-начальник УПК;	40
	Сложность №6	-начальник управления кадров; -главный юрист; -начальник учебного управления; -начальник управления по развитию профессионального образования; -начальник IT парка; -специалист по кадрам отдела по учету работников управления кадров;	30
	Сложность №7	-ведущий юрисконсульт юридического отдела; -начальник социально-жилищного отдела; -начальник отдела эксплуатации учебных корпусов; -начальник центра профориентационной работы «Перспектива»; -специалист Ресурсного центра педагогического образования Московской области;	25
	Сложность №8	-юрисконсульт 2 категории юридического отдела; -документовед финансового отдела; -руководитель практик; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; -паспортист; -работники общего отдела; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела профессионального образования; -специалист по учебно-методической работе 1 категории, специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебного управления; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования; -помощник проректора; -документовед 1 категории ректората; -юрисконсульт отдела по учету работников;	20
	Сложность №9	-бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист планово-финансового управления; -документовед, ведущий документовед колледжа (техникума); -секретарь учебной части; -документовед; -документовед 1 категории; -документовед 2 категории; -документовед, документовед 2 категории отдела по учету студентов и аспирантов;	10
5	Эффективность взаимодействия между отделами, структурными подразделениями университета		
	Сложность №1	-начальник управления кадров; -начальник планово-финансового управления; -начальник учебного управления; -ведущий программист информационно-компьютерных технологий; -руководитель службы охраны труда; -инженер службы охраны труда; -ведущий бухгалтер-ревизор; -редактор, технический редактор; -начальник отдела организации внеучебной деятельности и социальной работы в среднем профессиональном образовании;	50
	Сложность №2	-специалист по кадрам;	45
	Сложность №3	-заместитель начальника отдела организации закупок, документовед ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории, ведущий специалист по закупкам, специалист по закупкам, переплетчик планово-финансового управления; -начальник информационно-аналитического отдела; -научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник; -начальник эксплуатационно-технического отдела; -начальник отдела эксплуатации учебных корпусов; -главный энергетик; -техник, техник 1 категории; -руководитель учебными лабораториями;	40
	Сложность №4	-документовед, документовед 2 категории отдела по учету работников; -документовед 1 категории ректората;	35
	Сложность №5	-начальник, заместитель начальника отдела информационно-	30

	компьютерных технологий; -начальник штаба ГО и ЧС; -директор, заместитель директора, начальник отдела ресурсного центра педагогического образования Московской области; -руководители и специалисты Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;	
Сложность №6	-начальник отдела по учету работников; -начальник отдела по учету студентов и аспирантов;	25
Сложность №7	-главный юрист, заместитель главного юриста, юрисконсульт 2 категории юридического отдела; -заместитель начальника, начальник отдела, заместитель начальника отдела, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист планово-финансового управления; -заместитель начальника, специалисты информационно-аналитического отдела; -документовед, документовед 1 категории, документовед 2 категории информационно-аналитического отдела; -начальник международного отдела; -начальник управления по развитию профессионального образования; -начальник IT парк; -начальник отдела среднего профессионального образования; -начальник гаража; -работники общего отдела; -начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -специалист по охране труда; -специалист по охране труда 1 категории; -работники учебной лаборатории «Интеллектуальная и образовательная робототехника»; -паспортист; -директор Московского областного центра дошкольного образования; -заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 1 категории Московского областного центра дошкольного образования; -начальник УПК; -специалист по УМР, программист, ведущий программист, инженер центра педагогического образования Московской области; -начальник отдела по воспитательной работе; -инженер, инженер 1 категории колледжа (техникума); -юрисконсульт отдела по учету работников;	20
Сложность №8	-руководитель практик; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; -специалист по учебно-методической работе 1 категории, специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебного управления; -заведующая учебно-научной агробиологической станции;	15
Сложность №9	-начальник архивного отдела; -заведующий библиотекой; -главный библиотекарь; -заведующий отделом библиотеки; -ведущий библиотекарь; -ведущий библиограф; -библиотекарь 2 категории; -начальник учебно-научной агробиологической станции; -лаборант; -документовед отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -начальник социально-жилищного отдела; -документовед, ведущий документовед колледжа (техникума); -секретарь учебной части; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела среднего профессионального образования; - специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебного методического отдела; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования;	10

		<ul style="list-style-type: none"> -документовед факультета; -документовед 1 категории; -документовед 2 категории; -начальник отдела, документовед, специалист по УМР, специалист по УМР 1 категории, специалист по УМР 2 категории института дополнительного образования; -помощник проректора; -документовед, документовед 2 категории отдела по учету студентов и аспирантов; -помощник ректора; -советник при ректорате; -начальник центра профориентационной работы «Перспектива»; -заместитель начальника управления кадров; 	
6	Участие в разработке локальных нормативных актов, регулирующих деятельность университета		
	Сложность №1	<ul style="list-style-type: none"> -начальник планово-финансового управления; -начальник учебного управления; -начальник управления по развитию профессионального образования; -руководитель службы охраны труда; -инженер службы охраны труда; -специалист по охране труда; -специалист по охране труда 1 категории; -научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник; 	40
	Сложность №2	<ul style="list-style-type: none"> -начальник управления кадров; -заместитель начальника управления кадров; 	35
	Сложность №3	<ul style="list-style-type: none"> -главный юрист; -заместитель главного юриста; -заместитель начальника, начальник отдела, заместитель начальника отдела планово-финансового управления; -начальник ИТ парк; -начальник учебно-методического отдела; -помощник ректора; -советник при ректорате; -начальник штаба ГО и ЧС; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела организации внеучебной деятельности и социальной работы в среднем профессиональном образовании; -техник, техник 1 категории; 	20
	Сложность №4	<ul style="list-style-type: none"> -ведущий бухгалтер, ведущий экономист, экономист планово-финансового управления; -начальник международного отдела; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; -начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -начальник социально-жилищного отдела; -работники общего отдела; -специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования; -специалист по УМР Ресурсного центра педагогического образования Московской области; -помощник проректора; -директор Московского областного центра дошкольного образования; -заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования; -начальник отдела по воспитательной работе; -начальник центра профориентационной работы «Перспектива»; 	10
7	Разработка нормативно-организационной документации структурного подразделения		
	Сложность №1	<ul style="list-style-type: none"> -начальник планово-финансового управления; 	30
	Сложность №2	<ul style="list-style-type: none"> -главный юрист; 	20
	Сложность №3	<ul style="list-style-type: none"> -начальник отдела по учету работников; -заместитель начальника, начальник отдела, заместитель начальника отдела планово-финансового управления; -начальник информационно-аналитического отдела; -начальник учебного управления; -начальник управления по развитию профессионального образования; -начальник международного отдела; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; 	10

		-начальник архивного отдела; -начальник информационно-компьютерных технологий; -начальник ИТ парка; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела среднего профессионального образования; -начальник гаража; -заведующий библиотекой; -начальник отдела мобилизационной подготовки и воинского учета; -руководитель службы охраны труда; -начальник учебно-методического отдела; -начальник отдела профессионального образования; -начальник УПК; -начальник эксплуатационно-технического отдела; -главный энергетик; -начальник отдела организации внеучебной деятельности и социальной работы в среднем профессиональном образовании;	
	Сложность №4	-заместитель начальника информационно-аналитического отдела;	5
8	Разработка модулей в программных обеспечениях		
	Сложность №1	-ведущий программист отдела информационно-компьютерных технологий;	50
	Сложность №2	-специалисты отдела информационно-компьютерного обеспечения; -инженер ИТ парка; -руководитель учебными лабораториями;	20
	Сложность №3	-программист отдела информационно-компьютерных технологий;	10
9	Работа в комиссиях, создаваемых для решения определенных вопросов, связанных с деятельностью университета		
	Секретарь комиссии: - по оказанию материальной помощи; -по аттестации педагогических работников, относящихся к ППС; -по аттестации кандидатов на должности педагогических работников, относящихся к ППС; -комиссии аттестационной по подтверждению соответствия работников университета (кроме педагогических) занимаемым должностям; -комиссии аттестационной по подтверждению соответствия педагогических работников университета (кроме ППС) занимаемым должностям; -комиссии по переводу и восстановлению лиц в число студентов ГГТУ, обучающихся по программам ВО; -комиссия по переводу и восстановлению лиц в число студентов ГГТУ, обучающихся по программам СПО; -комиссия по переводу лиц, обучающихся в ГГТУ по программам ВО И СПО с платного обучения на бесплатное;		5
10	Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном процессе		
	Сложность №1	-лаборант, старший лаборант; -делопроизводитель; -секретарь учебной части; -документовед; -документовед 2 категории; -документовед 1 категории; -начальник отдела, специалист по УМР, специалист по УМР 1 категории, специалист по УМР 2 категории института дополнительного образования; -экономист планово-финансового управления;	40
	Сложность №2	-специалист по учебно-методической работе 1 категории, специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебного управления; - специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела; -специалист по учебно-методической работе отдела среднего профессионального образования;	20
	Сложность №3	-помощник проректора;	15
10¹	Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном процессе по закрепленному контингенту:		
	Сложность №1	-секретарь учебной части, документовед, документовед 2 категории, документовед 1 категории факультета: с 201чел. до 250чел.	10
		с 251чел. до 300чел.	15
		с 301чел. до 350чел.	20
		с 351чел. до 400чел.	25
		с 401чел. до 450чел.	30

		с 451чел. до 500чел.	35
		с 501чел. до 550чел.	40
		с 551чел. до 600чел.	45
		с 601чел. до 650чел.	50
		с 651чел. до 700чел.	55
		с 701чел. и выше	60
11	Выполнение возложенных обязанностей при заключении с вузом договора о полной материальной ответственности		
	от 1000,0 тыс.руб. до 2000,0 тыс.руб.	-комендант	40
	от 2000,0 тыс.руб. до 10000,0 тыс. руб.	-комендант	60
	от 10000,0 тыс.руб. до 25000,0 тыс.руб. руб.	-комендант; -заведующий хозяйством;	90
	от 25000,0 тыс.руб. до 40000,0 тыс.руб.	-комендант; -заведующий хозяйством;	100
	от 40000,0 тыс.руб. и выше	-комендант; -заведующий хозяйством;	120
12	Интенсивность работ по хозяйственному обслуживанию объектов недвижимости и земельных участков		
	до 2000 кв.м.	-комендант;	20
	от 2000 кв.м. до 3000 кв.м	-комендант;	30
	от 3000 кв.м. до 6000 кв.м	-комендант;	40
	от 6000 кв.м. и выше	-комендант;	60
	свыше 3000 кв.м.	-заведующий общежитием;	25
	Сложность №1	-техник, техник 1 категории;	110
	Сложность №2	-слесарь-сантехник, плотник эксплуатационно-технического отдела;	100
	Сложность №3	-гардеробщик; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; -уборщик территорий;	95
	Сложность №4	-уборщик территорий эксплуатационно-технического отдела;	80
	Сложность №5	-заведующий хозяйством;	60
	Сложность №6	-электромонтер;	55
	Сложность №7	-заведующий учебно-научной агробиологической станции; -слесарь-сантехник; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по 3, 4 разряду;	50
	Сложность №8	-работники учебно-научной агробиологической станции;	40
	Сложность №9	-техник 1 категории колледжа;	30
13	Интенсивность работы с проживающими в общежитии		
	Сложность №1	-паспортист;	90
	Сложность №2	-кастелянша;	75
	Сложность №3	-младший воспитатель;	40
	Сложность №4	-начальник социально-жилищного отдела;	35
	свыше 200 чел.	-заведующий общежитием, комендант;	30
14	Проверка отчетов выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности преподавателей и сотрудников		
		-работники учебного управления; -начальник отдела организации учебного процесса по программам высшего образования; - специалист по учебно-методической работе 2 категории, специалист по учебно-методической работе учебно-методического отдела; -специалист по учебно-методической работе, специалист по учебно-методической работе 2 категории отдела среднего профессионального образования;	10
15	Повышенная сложность и напряженность в работе		
	Сложность №1	-водитель ректора;	330
	Сложность №2	-водитель автомобиля;	200
	Сложность №3	-водитель филиалов;	180
	Сложность №4	-начальник гаража;	165
	Сложность №5	-водитель автобуса;	150
	Сложность №6	-механик;	80
16	Интенсивность труда при выполнении срочных и аварийных работ		
	Сложность №1	-плотник эксплуатационно-технического отдела;	100
	Сложность №2	-электромонтер; -слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по 3,4 разряду эксплуатационно-технического отдела;	50
	Сложность №3	-слесарь-сантехник колледжа;	30
17	Выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийной работы, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета		
	Сложность №1	-слесарь-сантехник эксплуатационно-технического отдела;	130
	Сложность №2	-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	30

		по 3,4 разряду колледжа; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по 3,4 разряду, плотник эксплуатационно-технического отдела;	
18	*Рейтинг структурного подразделения, реализующего среднее профессиональное образование		
	I	директор колледжа (техникума)	140
		заместитель директора колледжа (техникума)	100
	II	директор колледжа (техникума)	130
		заместитель директора колледжа (техникума)	80
	III	директор колледжа (техникума)	120
		заместитель директора колледжа (техникума)	75
IV	директор колледжа (техникума), заместитель директора колледжа (техникума)	0	

**Рейтинг структурного подразделения, реализующего среднее профессиональное образование, определяется в соответствии с Положением об определении рейтинга структурных подразделений, реализующих программы среднего профессионального образования.*

Ректору
государственного образовательного
учреждения высшего образования
Московской области
«Государственный гуманитарно-
технологический университет»
Юсуповой Н.Г.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам

(структурное подразделение)

Ф.И.О.	Должность	Показатели	Количество баллов	Период установления выплат	Подпись работника
1					
2					
Итого:					
в том числе					
бюджет					
внебюдже т					

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

Согласовано:

Проректор _____ (_____) «__» _____ 20__ г.

Начальник планово-финансового управления _____ (_____) «__» _____ 20__ г.

Работник планово-экономического отдела _____ (_____) «__» _____ 20__ г.

Показатели ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда для административно-управленческого и вспомогательного персонала, научных работников (кроме проректоров)

№№ п/п	Наименование показателя	Наименование должности	Количество баллов
1	Надлежащее и качественное выполнение своих должностных обязанностей	1.1.Помощник ректора;	65
		1.2.Начальник управления, начальник ресурсного центра педагогического образования, начальник Московского областного центра дошкольного образования;	50
		1.3.Руководящие работники, специалисты и служащие, научные работники, младший воспитатель, кастелянша (кроме работников, указанных в п.п. 1.1, 1.2, 1.4, 1.5);	45
		1.4.Гардеробщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик территорий 2 разряда;	40
		1.5. Начальник эксплуатационно-технического отдела; главный энергетик; техник, техник 1 категории; техник 1 категории колледжа	25
2	Оперативная и качественная подготовка отчетов структурным подразделением	2.1.Начальник управления, начальник ресурсного центра педагогического образования, начальник Московского областного центра дошкольного образования;	15
		2.2.Завхоз, комендант общежитий	10
3	Проведение и качественных организационных работ, хозяйственных работ, связанных с обеспечением учебного процесса	3.1.Слесарь-сантехник, электромонтер, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию помещений и ремонту зданий разряда, плотник, уборщик территорий эксплуатационно-технического отдела;	75
		3.2.Слесарь-сантехник, электромонтер, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда колледжей;	40
		3.3.Начальник эксплуатационно-технического отдела; главный энергетик; техник, техник 1 категории; техник 1 категории колледжа;	20
		3.4.Комендант учебного корпуса	15
4	Отсутствие нарушений, выявленных при проверке пожарной безопасности	4.1.Завхоз, комендант общежития;	10
		4.2.Комендант учебного корпуса	5
5	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка университета		5
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов		5
7	Отсутствие замечаний внутреннего контроля университета		5
8	Безаварийная езда	8.1.Водители автомобиля	70
		8.2.Водитель автобуса	50
9	Для руководящих работников структурных подразделений среднего профессионального образования		
	Выполнение государственного задания в натуральном выражении		20
	Соблюдение пожарной безопасности, антитеррористической защищенности		10
	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения		10
	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов		10
	Отсутствие замечаний контролирующих органов		10
	Отсутствие замечаний внутреннего контроля университета		10
Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		10	

Отчет

**об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда
работнику на _____ квартал 20__ года**

(структурное подразделение)

Ф.И.О.	Должность	Показатели труда	Количество баллов по показателю	Выполнено (кол-во баллов)	Обоснование невыполнение
Итого: в том числе					
бюджет					
внебюджет					

Руководитель структурного
подразделения или проректор

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Показатели ежемесячных стимулирующих выплат проректорам за исполнение целевых показателей эффективности деятельности Университета

Таблица №1

1. Целевые показатели эффективности деятельности

1.1. Проректор по воспитательной работе и молодежной политике

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
2	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
3	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Эффективный	10
4	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
5	Создание необходимых условий для подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах разного уровня	Процент охвата обучающихся и воспитанников дополнительными образовательными программами; процент воспитанников, обучающихся принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах	Ежеквартально	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	10
6	Создание необходимых условий: для психолого-педагогической адаптации, подготовки к самостоятельной жизни в обществе	Процент охвата обучающихся и воспитанников программами психолого-педагогической адаптации	I, II, IV квартал календарного года	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	20
7	Создание благоприятного микроклимата для обучающихся, воспитанников при организации образовательного процесса	Организация работы по предотвращению конфликтных ситуаций при осуществлении образовательного процесса	Ежеквартально	Отсутствие обращений от обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей)	20
8	Участие студентов в федеральных и областных программах	Процент победителей конкурсов от общего числа участвовавших	Ежеквартально	25	20
9	Участие студентов во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах	Процент победителей конкурсов от общего числа участвовавших	Ежеквартально	15	20
10	Организация (соорганизация) региональных, областных, всероссийских, международных мероприятий приоритетным направлениям внеучебной деятельности вуза	Процент студентов-участников региональных, областных, всероссийских, международных мероприятий по приоритетным направлениям внеучебной деятельности вуза	Ежеквартально	15	20

1.2. Проректор по научной работе

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя, процент	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Организация работы по повышению	Наличие плана	Ежекварталь	Соблюдение установленных	5

	квалификации работников	повышения квалификации работников, процент его выполнения (не менее 35 процентов)	но	соотношений и пропорций	
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
3	Доля обучающихся, прошедших стажировку за рубежом, от общей численности обучающихся по программам высшего образования	Процент обучающихся, прошедших стажировку за рубежом	I,III квартал календарного года	25	10
4	Доля победителей и призеров Всероссийских студенческих олимпиад, чемпионатов и конкурсов, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах	Процент победителей конкурсов от общего числа участвовавших	II,III квартал календарного года	25	10
5	Количество цитирований статей на 1 педагогического работника (далее-ППС), согласно зарубежным базам данных и российского индекса научного цитирования (далее-РИНЦ)	Процент цитированных статей на 1 ППС, от общего количества ППС	I квартал календарного года	25	10
6	Удельный вес победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia	Процент победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia	II, IV кварталы календарного года	50	20
7	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
8	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Эффективный	10
9	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
10	Количество человек взрослого населения, обученных по программам дополнительного профессионального образования	Не менее 300 чел	I квартал календарного года	не менее 300 чел	20
11	Количество цитирований статей на 1 педагогического работника (далее – ППС), согласно зарубежным базам данных и российского индекса научного цитирования (далее – РИНЦ)	Процент цитированных статей на 1 ППС, от общего количества ППС	I,III квартал календарного года	25	10
12	Участие специалистов образовательной организации в зональных, областных мероприятиях	Доля специалистов образовательной организации, участвующих в зональных, областных мероприятиях различной направленности	Ежеквартально	Не менее 50 процентов от общего количества специалистов образовательной организации	5
13	Создание необходимых условий для подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах разного уровня	Процент охвата обучающихся и воспитанников дополнительными образовательными программами; процент воспитанников, обучающихся принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и	Ежеквартально	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	5

		спортивных конкурсах			
14	Организация системы дополнительного образования	Организована работа по разработке и развитию системы дополнительного образования	Ежеквартально	Наличие плана работы и статистических отчетов	5
15	Оценка результативности деятельности научно-исследовательских, проектных, внедренческих лабораторий, центров, отделов для развития системы образования МО	Организована работа научно-исследовательских, проектных и внедренческих лабораторий	III, IV квартал календарного года	Отчетная документация	10
16	Выступление на международных, всероссийских, областных конференциях и семинарах, научные отчеты и доклады; Публикационная активность ППС	Доля специалистов образовательной организации, участвующих в международных, всероссийских, областных конференциях и семинарах, научные отчеты и доклады	Ежеквартально	Не менее 50 процентов от общего количества специалистов образовательной организации	5
17	Объем НИОКРов, приходящихся на одного работника ППС	Объем НИОКРов, приходящихся на одного работника ППС	II квартал календарного года	140	10
18	Количество работников основного персонала, имеющих крупные научные труды или дипломы на открытия и авторские свидетельства на изобретения, а также реализованные на практике результаты и научный авторитет в соответствующей области знаний, путем награждения, в том числе наградами МО	Процент от общего числа работников основного персонала, имеющих крупные научные труды и пр.	III квартал календарного года	25	10
19	Объем средств, полученных от внедрения научных разработок с учетом приоритетных направлений развития экономики МО	Объем средств	IV квартал календарного года	30	10

1.3. Проректор по учебно-методической работе

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям: Удельный вес численности ППС в возрасте до 30 лет в общей численности ППС.	Укомплектованность педагогическими кадрами: соответствие установленным квалификационным требованиям	Ежеквартально	100-процентная укомплектованность педагогическими кадрами и их соответствие квалификационным требованиям	5
2	Наличие эффективных контрактов с педагогическими и административными работниками	Заключение эффективных контрактов	Ежеквартально	100-процентное наличие эффективных контрактов	5
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников	Ежеквартально	Отсутствие конфликтов и обращений	5
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
5	Удельный вес педагогов-практиков, привлеченных к образовательной деятельности вузов от общей численности штатного ППС	Процент привлеченных педагогов-практиков от общего количества штатного ППС образовательной организации высшего образования	I, IV квартал календарного года	25	10
6	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении 3-х	Процент студентов, обучающихся по	II квартал календарного	50	10

	лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения	индивидуальным учебным планам на вариативной основе	года		
7	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
8	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Эффективный	10
9	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования	Процент обучающихся по программам инклюзивного образования	Ежеквартально	50	5
10	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения, принятых на условиях целевого приема	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями	III квартал календарного года	57	10
11	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общем числе зачисленных на обучение	Процент студентов, зачисленных на обучение по целевым договорам	III квартал календарного года	25	5
12	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности к общей численности выпускников	III квартал календарного года	50	10
13	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
14	Доля онлайн курсов, реализуемых в рамках сетевого объединения вузов	Процент онлайн курсов от общей численности образовательных программ	I,IV квартал календарного года	50	10
15	Освоение обучающимися, воспитанниками федеральных государственных образовательных стандартов	Доля обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию	I,II,IV квартал календарного года	Не менее 98 процентов от списочного состава за отчетный период	20
16	Доля выпускников бакалавриата, принявших участие в сдаче федерального экзамена бакалавров, в общей численности выпускников бакалавриата очной формы обучения	Доля обучающихся, сдавших федеральный государственный экзамен	II квартал календарного года	Не менее 80 процентов от списочного состава за отчетный период	10
17	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Организована работа в разработке и внедрении образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Ежеквартально	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	10
18	Разработка и внедрение образовательных технологий	Организована работа в разработке и внедрении образовательных технологий	I,IV квартал календарного года	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	10
19	Организация работы по развитию многоуровневой системы подготовки по модульным образовательным программам	Организована работа в разработке и развитии модульных образовательных программ	Ежеквартально	Наличие плана работы по развитию многоуровневой системы подготовки по модульным образовательным программам	5
20	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Организована работа в разработке и внедрении в вузе системы менеджмента качества образовательных	Ежеквартально	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	5

		программ			
--	--	----------	--	--	--

1.4. Проректор по учебной работе

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Наличие эффективных контрактов с педагогическими и административными работниками	Заключение эффективных контрактов	Ежеквартально	100-процентное наличие эффективных контрактов	5
2	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников	Ежеквартально	Отсутствие конфликтов и обращений	5
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
4	Доля студентов, обучающихся на базовых кафедрах, созданных на предприятиях, к общему числу студентов	Процент студентов, обучающихся на базовых кафедрах, созданных на предприятиях	I квартал календарного года	50	10
5	Доля студентов, обучающихся на спецкурсах по теме «Цифровая образовательная среда», от общего количества студентов	Процент студентов, обучающихся на спецкурсах по теме	I квартал календарного года	50	10
6	Удельный вес педагогов-практиков, привлеченных к образовательной деятельности вузов от общей численности штатного ППС	Процент привлеченных педагогов-практиков от общего количества штатного ППС образовательной организации высшего образования	I, IV квартал календарного года	25	30
7	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент студентов, обучающихся по индивидуальным учебным планам на вариативной основе	II квартал календарного года	50	20
8	Доля обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в дуальное обучение, в общей численности обучающихся очной формы обучения	Процент обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в дуальное обучение	II, IV кварталы календарного года	50	20
9	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
10	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Эффективный	20
11	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования	Процент обучающихся по программам инклюзивного образования	Ежеквартально	50	5
12	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения, принятых на условиях целевого приема	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями	III квартал календарного года	57	10
13	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение	Процент студентов, зачисленных на обучение по целевым договорам	III, IV квартал календарного года	25	20
14	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной	Процент выпускников очной	III квартал календарного	50	10

	специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения	формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности к общей численности выпускников	года		
15	Средний балл ЕГЭ абитуриентов, зачисленных по общему конкурсу	Средний балл ЕГЭ абитуриентов, зачисленных по общему конкурсу	III квартал календарного года	70	30
16	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
17	Доля онлайн курсов, реализуемых в рамках сетевого объединения вузов	Процент онлайн курсов от общей численности образовательных программ	II,IV квартал календарного года	50	20
18	Создание условий для прохождения производственной практики (в том числе через систему наставничества), организация стажировок студентов на предприятиях	Процент охвата обучающихся и воспитанников, прошедших производственную практику, стажировки на предприятиях и пр.	Ежеквартально	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	40

1.5. Проректор по общим вопросам

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Степень выполнения количественных и качественных показателей государственного задания	Исполнение плана государственного задания в процентах	III, IV квартал	не менее 100 процентов от плана за отчетный период	5
2	Обеспечение открытости и доступности информации об организации	Постоянное обновление информации на интернет-сайте университета	Ежеквартально	соответствует и постоянно обновляется	10
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников	Ежеквартально	Отсутствие конфликтов и обращений	5
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
5	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент студентов, обучающихся по индивидуальным учебным планам на вариативной основе	II квартал календарного года	50	10
6	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
7	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	Ежеквартально	Эффективный	5
8	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования	Процент обучающихся по программам инклюзивного образования	Ежеквартально	50	5
9	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями	III квартал календарного года	57	5

10	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение	Процент студентов, зачисленных на обучение по целевым договорам	III квартал календарного года	25	5
11	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности к общей численности выпускников	III квартал календарного года	50	5
12	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
13	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Организована работа в разработке и внедрении образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Ежеквартально	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	15
14	Разработка и внедрение образовательных технологий	Организована работа в разработке и внедрении образовательных технологий	Ежеквартально	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	15
15	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Организована работа в разработке и внедрении в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Ежеквартально	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	10

1.6. Первый проректор

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Степень выполнения количественных и качественных показателей государственного задания	Исполнение плана государственного задания в процентах	III, IV квартал	не менее 100 процентов от плана за отчетный период	5
2	Обеспечение открытости и доступности информации об организации	Постоянное обновление информации на интернет-сайте университета	Ежеквартально	соответствует и постоянно обновляется	10
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников	Ежеквартально	Отсутствие конфликтов и обращений	5
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	Ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
5	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент студентов, обучающихся по индивидуальным учебным планам на вариативной основе	II квартал календарного года	50	10
6	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	Место в рейтинге	Ежеквартально	Входит в национальные рейтинги	5
7	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	Ежеквартально	Эффективный	5
8	Доля обучающихся по программам	Процент обучающихся	Ежеквартально	50	5

	инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования	по программам инклюзивного образования			
9	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями	III квартал календарного года	57	5
10	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение	Процент студентов, зачисленных на обучение по целевым договорам	III квартал календарного года	25	5
11	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности к общей численности выпускников	III квартал календарного года	50	5
12	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	Ежеквартально	50	20
13	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Организована работа в разработке и внедрении образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Ежеквартально	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	15
14	Разработка и внедрение образовательных технологий	Организована работа в разработке и внедрении образовательных технологий	Ежеквартально	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	15
15	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Организована работа в разработке и внедрении в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Ежеквартально	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	10

1.7. Проректор по финансово-экономической деятельности

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Степень выполнения государственного задания в стоимостном выражении	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в процентах	ежеквартально	Не менее 95 процентов от плана за отчетный период нарастающим итогом	20
2	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Московской области в финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное предоставление финансовой (бюджетной) отчетности; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок финансовой деятельности университета; отсутствие судебных решений (постановлений надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств	ежеквартально	Отсутствие замечаний	20
3	Объем привлеченных внебюджетных средств	Процент привлеченных средств от общего объема бюджетного	ежеквартально	Не менее 10 процентов	10

		финансирования государственного задания			
		Процент привлеченных средств от выделенных средств на увеличение стоимости материальных запасов			10
4	Обеспечение открытости и доступности информации об финансово-хозяйственной деятельности университета	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru установленной информации на текущий год и плановый период	ежеквартально	Размещено полностью в установленные сроки	20
		Постоянное обновление информации на интернет-сайте университета	ежеквартально	Соответствует и постоянно обновляется	20
5	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников	ежеквартально	Отсутствие конфликтов и обращений	10
6	Наличие эффективных контрактов	Заключение эффективных контрактов	ежеквартально	100 процентное наличие эффективных контрактов	20
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
8	Отношение средней заработной платы педагогических работников университета к средней заработной плате по экономике в Московской области	Соблюдение установленного соотношения средней заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций к средней заработной плате по экономике в Московской области	ежеквартально	Выполнение показателя	20
9	Соблюдение сроков размещения заказчиком информации в единой информационной системе в сфере закупок, отсутствие замечаний контрольных органов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Московской области	Своевременное размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок	ежеквартально	Исполнение сроков	10
10	Переход на централизованное бухгалтерское обслуживание и ведение учета в Единой информационной системе бухгалтерского учета (далее- ЕИСБУ)	Соблюдение сроков (согласно графику), отражение в ЕИСБУ финансово-хозяйственных операций	ежеквартально	Соблюдение сроков перехода и полное отражение финансово-хозяйственных операций в ЕИСБУ	20
11	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны Министерства образования МО	10
12	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	ежеквартально	50	20

1.8. Проректор по профессиональному образованию

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя, процент	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6

1	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
2	Объем целевого (эндаумент)фонда	Объем целевого (эндаумент)фонда	ежеквартально	50	20
3	Доля студентов, обучающихся по ФГОС ТОП-50 в общем числе обучающихся по программам среднего профессионального образования (далее – СПО)	Процент студентов очной формы обучения, обучающихся по ФГОС ТОП-50 очной формы обучения	III квартал календарного года	25	10
4	Удельный вес профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами в общем числе реализуемых профессий и специальностей	Процент профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами	III,IV квартал календарного года	50	15
5	Доля студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО	Процент студентов очной формы обучения, обучающихся на основе договоров о целевом обучении	ежеквартально	25	10
6	Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО	Процент реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения	II квартал календарного года	50	20
7	Удельный вес образовательных программ с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации программ в общем числе реализуемых программ СПО	Процент реализуемых программ с учетом современных технологий	I, II квартал календарного года	25	10
8	Количество учебных полигонов, цехов, лабораторий, созданных совместно с работодателями	Не менее одного	I квартал календарного года	25	15
9	Удельный вес победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia	Процент победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia	IV квартал календарного года	25	20
10	Удельный вес профессий и специальностей СПО, по которым внедрена государственная итоговая аттестация (далее – ГИА) в форме демонстрационного экзамена в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО	Процент профессий и специальностей СПО, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена	III квартал календарного года	25	20
11	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся на основе договора о целевом обучении в общей численности выпускников очной формы обучения	Процент выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся на основе договора о целевом обучении	III квартал календарного года	57	10
12	Доля студентов, обучающихся по программам инклюзивного образования в общей численности обучающихся по программам СПО	Процент студентов, обучающихся по программам инклюзивного образования	IV квартал календарного года	25	20
13	Количество человек взрослого населения, обученных по программам дополнительного профессионального образования	Не менее 150 человек	I квартал календарного года	25	25
14	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций СПО	Результат мониторинга	III квартал календарного года	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны Министерства образования МО	25
15	Доля обучающихся, прошедших стажировку за рубежом, от общей	Процент обучающихся, прошедших стажировку	I,II,III квартал календарного	25	10

	численности обучающихся среднего профессионального образования	за рубежом	года		
--	--	------------	------	--	--

1.9. Проректор по обеспечению безопасности

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Эффективность работы по охране труда и технике безопасности	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения	ежеквартально	Отсутствие предписаний государственных органов, нарушений выявленных в ходе проверок; отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников	5
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	ежеквартально	Процент выполнения качества подготовленной информации	5
3	Эффективность работы по пожарной безопасности	Соблюдение пожарной безопасности на объектах ГГТУ	ежеквартально	Отсутствие предписаний государственных органов, нарушений выявленных в ходе проверок;	5
4	Эффективность работы по антитеррористической деятельности	Соблюдение антитеррористической защищенности на объектах ГГТУ	ежеквартально	Отсутствие предписаний государственных органов, нарушений выявленных в ходе проверок;	5
5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Организована работа в соответствии СанПиН при организации образовательного процесса	ежеквартально	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов: отсутствие нарушений, выявленных при проверке деятельности по соблюдению санитарно-гигиенических требований и содержанию территории и зданий	5
6	Организация системной воспитательной работы со студентами, обучающимися по программам ВО в части антитеррористической и пожарной безопасности	Организована работа в разработке и внедрении системы воспитательных мероприятий, направленных на соблюдение антитеррористической и пожарной безопасности	ежеквартально	Наличие плана работы, отметок о выполнении мероприятий	5
7	Организация системной воспитательной работы со студентами, обучающимися по программам СПО в части антитеррористической и пожарной безопасности	Организована работа в разработке и внедрении системы воспитательных мероприятий, направленных на соблюдение антитеррористической и пожарной безопасности	ежеквартально	Наличие плана работы, отметок о выполнении мероприятий	5

Методика расчета целевых показателей эффективности деятельности Университета

2.1. Проректор по воспитательной работе и молодежной политике

№ п/п	Критерий оценки качества и эффективности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 процентов х гр.4
2	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 процентов х гр.4
3	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	10 процентов х гр.4
4	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 процентов х гр.4
5	Создание необходимых условий для подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах разного уровня	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	1,0	10 процентов х гр.4
6	Создание необходимых условий: для психолого-педагогической адаптации, подготовки к самостоятельной жизни в обществе	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	1,0	20 процентов х гр.4
7	Создание благоприятного микроклимата для обучающихся, воспитанников при организации образовательного процесса	Отсутствие обращений от обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей)	1,0	20 процентов х гр.4
8	Участие студентов в федеральных и областных программах ((ВТ/В)х100, где ВТ-число студентов, участвующих в федеральных и областных программах, В-общая численность студентов)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0	20 процентов х гр.4
9	Участие студентов во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах ((ВТ/В)х100, где ВТ-число студентов, участвующих во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах В-общая численность студентов)	15 процентов и более; 8,0 – 14,9 процентов; 5,0 – 7,9 процентов; менее 5,0 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	20 процентов х гр.4
10	Организация (соорганизация) региональных, областных, всероссийских, международных мероприятий приоритетным направлениям внеучебной деятельности вуза ((ВТ/В)х100, где ВТ-число студентов, участвующих в региональных, областных, всероссийских, международных мероприятий по приоритетным направлениям внеучебной деятельности вуза, В-общая численность студентов)	15 процентов и более; 10,5 – 14,9 процентов; 5,5 – 10,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	20 процентов х гр.4

2.2. Проректор по научной работе

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Организация работы по повышению квалификации работников((ВТ/В) х100, где ВТ- число работников, прошедших повышение квалификации, В- число работников по плану повышения квалификации)	100 процентов; 75 процентов; 50 процентов; менее 50 процентов	1,0 0,75 0,5 0	5 процентов х гр.4
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и	1,0 0,5 0	5 процентов х гр.4

		неисполнение		
3	Доля обучающихся, прошедших стажировку за рубежом, от общей численности обучающихся по программам высшего образования ((ВТ/В)х100, где ВТ-число обучающихся, прошедших стажировку за рубежом, В-общая численность обучающихся)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 процентов х гр.4
4	Доля победителей и призеров Всероссийских студенческих олимпиад, чемпионатов и конкурсов, в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших во Всероссийских студенческих олимпиадах, чемпионатах и конкурсах((ВТ/В)х100, где ВТ-число обучающихся победителей и призеров конкурсов, В-общая численность студентов, участвовавших в конкурсах)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 процентов х гр.4
5	Количество цитирований статей на 1 педагогического работника согласно зарубежным базам и РИНЦ ((ВТ/В)х100, где ВТ-численность цитированных статей, В-общая численность ППС)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 процентов х гр.4
6	Удельный вес победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia ((ВТ/В)х100, где ВТ-число победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia, В-общая численность студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	2,5 2,0 1,5 0,5 0	20 процентов х гр.4
7	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 процентов х гр.4
8	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	10 процентов х гр.4
9	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 процентов х гр.4
10	Количество человек взрослого населения, обученных по программам дополнительного профессионального образования	не менее 300 человек; не менее 250 человек; не менее 200 человек; не менее 100 человек	2,0 1,0 0,5 0	20 процентов х гр.4
11	Количество цитирований статей на 1 педагогического работника (далее – ППС), согласно зарубежным базам данных и российского индекса научного цитирования (далее – РИНЦ)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 процентов х гр.4
12	Участие специалистов образовательной организации в зональных, областных мероприятиях ((ВТ/В)х100, где ВТ-количество участников в зональных, областных мероприятиях, В-общая численность ППС)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	5 процентов х гр.4
13	Создание необходимых условий для подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах разного уровня	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный период	1,0	5 процентов х гр.4
14	Организация системы дополнительного образования	Наличие плана работы по организации развитию дополнительного образования; Результаты организации мероприятий по дополнительному образованию; Отсутствие плана работы по организации развитию дополнительного образования; Результаты организации мероприятий по дополнительному образованию;	1,0 0	5 процентов х гр.4
15	Оценка результативности деятельности научно-исследовательских, проектных, внедренческих лабораторий, центров, отделов для развития системы образования МО	Организована работа научно-исследовательских, проектных и внедренческих лабораторий	1,0	10 процентов х гр.5
16	Выступление на международных, всероссийских, областных конференциях и семинарах, научные отчеты и доклады; Публикационная активность ППС ((ВТ/В)х100, где ВТ-количество выступлений на мероприятиях, В-общая численность ППС)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	5 процентов х гр.5
17	Объем НИОКРов, приходящихся на одного работника ППС	не менее 140,0 тыс. руб.;	1,0	10

		не менее 110,0 тыс.руб.; не менее 100,0 тыс.руб.; не менее 50,0 тыс.руб.; менее 50,0 тыс.руб.	0,7 0,55 0,3 0	процентов х гр.5
18	Количество работников основного персонала, имеющих крупные научные труды или дипломы на открытия и авторские свидетельства на изобретения, а также реализованные на практике результаты и научный авторитет в соответствующей области знаний, путем награждения, в том числе наградами МО((ВТ/В)х100,где ВТ-количество работников основного персонала, имеющих крупные научные труды или дипломы на открытия и авторские свидетельства на изобретения, а также реализованные на практике результаты и научный авторитет в соответствующей области знаний, путем награждения, в том числе наградами МО, В-общая численность ППС)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 процентов х гр.5
19	Объем средств, полученных от внедрения научных разработок с учетом приоритетных направлений развития экономики МО (((ВТ/В)х100,где ВТ-объем средств, полученных от внедрения научных разработок по приоритетным направлениям развития экономики МО , В-Объем средств ,полученных от внедрения научных разработок)	30 процентов и более; 23 – 29,9 процентов; 16 – 22,9 процентов; 10,5 – 15,9 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	10 процентов х гр.5

2.3. Проректор по учебно-методической работе

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям: Удельный вес численности ППС в возрасте до 30 лет в общей численности ППС	Менее 70 процентов; От 70 до 89,9 процентов; От 90 до 99,9 процентов; 100 процентов	0 0,5 0,8 1,0	5 проценто в х гр.4
2	Наличие эффективных контрактов с педагогическими и административными работниками	Менее 70 процентов; От 70 до 89,9 процентов; От 90 до 99,9 процентов; 100 процентов	0 0,5 0,8 1,0	5 проценто в х гр.4
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов, жалоб Наличие конфликтов, жалоб	1,0 0	5 проценто в х гр.4
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 проценто в х гр.4
5	Удельный вес педагогов-практиков, привлеченных к образовательной деятельности вузов от общей численности штатного ППС. (ВТ/В)х100,где ВТ-численность привлеченных педагогов-практиков, В-общая численность штатного ППС)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 проценто в х гр.4
6	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения (ВТ/В)х100,где ВТ-численность выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; Менее 10,5 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5 0	10 проценто в х гр.4
7	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 проценто в х гр.4
8	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	10 проценто в х гр.4
9	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования (ВТ/В)х100,где :ВТ-численность обучающихся по программам инклюзивного образования, В-общая численность обучающихся очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	5 проценто в х гр.4
10	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В) х100, где :ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, В-	57 процентов и более; 40,5-56,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,5 1,3 1,0 0,5 0,25	10 проценто в х гр.4

	общая численность выпускников очной формы обучения, принятых на условиях целевого приема)			
11	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение ((ВТ/В)х100, где : ВТ-численность студентов, принятых на обучение по целевому набору, В-общая численность студентов, зачисленных на обучение)	25 процентов и более; 15,5-24,9 процентов; 5,5-15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0	5 проценто в хгр.4
12	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где: ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности в первый год после выпуска, В-общая численность выпускников очной формы обучения	50 процентов и более 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	10 проценто в хгр.4
13	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 проценто в хгр.4
14	Доля онлайн курсов, реализуемых в рамках сетевого объединения вузов((ВТ/В)х100, где ВТ-количество онлайн курсов, В-общее количество образовательных программ)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25 0	10 проценто в х гр.4
15	Освоение обучающимися, воспитанниками федеральных государственных образовательных стандартов	80 процентов и более; 70 процентов; 60 процентов; менее 50 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	20 проценто в х гр.4
16	Доля выпускников бакалавриата, принявших участие в сдаче федерального экзамена бакалавров, в общей численности выпускников бакалавриата очной формы обучения	80 процентов и более; 70 процентов; 60 процентов; менее 50 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	10 проценто в х гр.4
17	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	10 проценто в х гр.4
18	Разработка и внедрение образовательных технологий	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	10 проценто в х гр.4
19	Организация работы по развитию многоуровневой системы подготовки по модульным образовательным программам	Наличие плана работы по развитию многоуровневой системы подготовки по модульным образовательным программам; Отсутствие плана работы по развитию многоуровневой системы подготовки по модульным образовательным программам	1,0 0	5 проценто в х гр.4
20	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	5 проценто в х гр.4

2.4. Проректор по учебной работе

№ п/п	Критерий оценки качества и эффективности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Наличие эффективных контрактов с педагогическими и административными работниками	Менее 70 процентов; От 70 до 89,9 процентов; От 90 до 99,9 процентов; 100 процентов	0 0,5 0,8 1,0	5 проценто в х гр.4
2	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов, жалоб Наличие конфликтов, жалоб	1,0 0	5 проценто в х гр.4
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки	1,0 0,5 0	5 проценто в х гр.4

		в исполнении и неисполнение		
4	Доля студентов, обучающихся на базовых кафедрах, созданных на предприятиях, к общему числу студентов ((ВТ/В)х100, где: ВТ-число студентов, обучающихся на базовых кафедрах, созданных на предприятиях; В-общее число студентов, обучающихся по программам высшего образования)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	3,0 2,7 2,5 2,3 1	10 проценто в х гр.4
5	Доля студентов, обучающихся на спецкурсах по теме «Цифровая образовательная среда», от общего количества студентов ((ВТ/В)х100, где: ВТ-число студентов, обучающихся на спецкурсах «Цифровая образовательная среда», В-общая численность студентов, обучающихся по программам высшего образования)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	3,0 2,7 2,5 2,3 1	10 проценто в х гр.4
6	Удельный вес педагогов-практиков, привлеченных к образовательной деятельности вузов от общей численности штатного ППС. ((ВТ/В)х100, где ВТ-численность привлеченных педагогов-практиков, В-общая численность штатного ППС)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25	30 проценто в х гр.4
7	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где ВТ-численность выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	20 проценто в х гр.4
8	Доля обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в дуальное обучение, в общей численности обучающихся очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где ВТ-численность обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в дуальное обучение, В-общая численность студентов очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5 0	20 проценто в х гр.4
9	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 проценто в х гр.4
10	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	20 проценто в х гр.4
11	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования (ВТ/В)х100, где : ВТ-численность обучающихся по программам инклюзивного образования, В-общая численность обучающихся очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	5 проценто в х гр.4
12	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В) х 100, где :ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, В-общая численность выпускников очной формы обучения, принятых на условиях целевого приема)	57 процентов и более; 40,5-56,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,5 1,3 1,0 0,5 0,25	10 проценто в х гр.4
13	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение ((ВТ/В)х100, где : ВТ-численность студентов, принятых на обучение по целевому набору, В-общая численность студентов, зачисленных на обучение)	25 процентов и более; 15,5-24,9 процентов; 5,5-15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0	20 проценто в х гр.4
14	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где: ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности в первый год после выпуска, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	10 проценто в х гр.4
15	Средний балл ЕГЭ абитуриентов, зачисленных по общему конкурсу	70 баллов и более; 65 – 69 баллов; 59 – 64 балла; менее 59 баллов	1,0 0,7 0,5 0,1	30 проценто в х гр.4
16	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 проценто в х гр.4
17	Доля онлайн курсов, реализуемых в рамках сетевого объединения вузов((ВТ/В)х100, где ВТ-количество онлайн курсов, В-общее количество образовательных программ)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25 0	20 проценто в х гр.4
18	Создание условий для прохождения производственной практики (в том числе через систему наставничества), организация стажировок студентов на предприятиях	Не менее 90 процентов от списочного состава обучающихся, воспитанников за отчетный	1,0	40 проценто в х гр.4

		период		
--	--	--------	--	--

2.5. Проректор по общим вопросам

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Степень выполнения количественных и качественных показателей государственного задания	100 процентов, менее 100 процентов	1 0	5 проценто в х гр.4
2	Обеспечение открытости и доступности информации об организации	соответствует и постоянно обновляется; не соответствует	1 0	10 проценто в х гр.4
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников в вышестоящие органы управления; Наличие конфликтов, жалоб	1 0	5 проценто в х гр.4
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 проценто в х гр.4
5	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течении 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения (ВТ/В)х100, где ВТ-численность выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; Менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	10 проценто в х гр.4
6	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 проценто в х гр.4
7	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	5 проценто в х гр.4
8	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования (ВТ/В)х100, где :ВТ-численность обучающихся по программам инклюзивного образования, В-общая численность обучающихся очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	5 проценто в х гр.4
9	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В) х100, где :ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	57 процентов и более; 40,5-56,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0,3 0,25	5 проценто в х гр.4
10	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение ((ВТ/В)х100, где : ВТ-численность студентов, принятых на обучение по целевому набору, В-общая численность студентов, зачисленных на обучение)	25 процентов и более; 15,5-24,9 процентов; 5,5-15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0	5 проценто в х гр.4
11	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где:ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности в первый год после выпуска, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	5 проценто в х гр.4
12	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 проценто в х гр.4
13	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	15 проценто в х гр.4

14	Разработка и внедрение образовательных технологий	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	15 проценто в х гр.4
15	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	10 проценто в х гр.4

2.6. Первый проректор

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Степень выполнения количественных и качественных показателей государственного задания	100 процентов, менее 100 процентов	1 0	5 проценто в х гр.4
2	Обеспечение открытости и доступности информации об организации	соответствует и постоянно обновляется; не соответствует	1 0	10 проценто в х гр.4
3	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	Отсутствие конфликтов и жалоб со стороны сотрудников в вышестоящие органы управления; Наличие конфликтов, жалоб	1 0	5 проценто в х гр.4
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 проценто в х гр.4
5	Доля выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где ВТ-численность выпускников очной формы обучения, закрепившихся в течение 3-х лет по полученной специальности, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; Менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	10 проценто в х гр.4
6	Место образовательной организации высшего образования в рейтингах Рейтингового агентства RAEX (Эксперт РА)	имеет место; не имеет место	1,0 0	5 проценто в х гр.4
7	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	5 проценто в х гр.4
8	Доля обучающихся по программам инклюзивного образования к общей численности обучающихся высшего образования ((ВТ/В)х100, где :ВТ-численность обучающихся по программам инклюзивного образования, В-общая численность обучающихся очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,6 0,3 0	5 проценто в х гр.4
9	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, в общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В) х100, где :ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся за счет заключения целевых договоров с работодателями, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	57 процентов и более; 40,5-56,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0,3 0,25	5 проценто в х гр.4
10	Доля студентов, принятых на обучение по целевому набору в соответствии со специализацией вуза, в общей числе зачисленных на обучение ((ВТ/В)х100, где : ВТ-численность студентов, принятых на обучение по целевому набору, В-общая численность студентов, зачисленных на обучение)	25 процентов и более; 15,5-24,9 процентов; 5,5-15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,8 0,5 0	5 проценто в х гр.4
11	Доля трудоустроенных выпускников очной формы обучения по полученной специальности в первый год после выпуска от общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ/В)х100, где:ВТ-численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности в первый год после выпуска, В-общая численность выпускников очной формы обучения)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,7 0,55 0,3 0	5 проценто в х гр.4
12	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств)	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 проценто в х гр.4

13	Участие в разработке образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	15 проценто в x гр.4
14	Разработка и внедрение образовательных технологий	Наличие программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	15 проценто в x гр.4
15	Разработка материалов по внедрению в вузе системы менеджмента качества образовательных программ	Наличие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения; Отсутствие плана работы, программ и/или отчеты по результатам их внедрения	1,0 0	10 проценто в x гр.4

2.7. Проректор по финансово-экономической деятельности

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Степень выполнения государственного задания в стоимостном выражении (исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в процентах)	95 процентов и более; от 90% до 94,9 процентов; от 80 до 89,9 процентов ; от 70 до 79,9 процентов; менее 70 процентов	1,0 0,9 0,8 0,5 0	20 проценто в x гр.4
2	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Московской области в финансово-хозяйственной деятельности (своевременное и качественное предоставление финансовой (бюджетной) отчетности; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности университета, судебные решения(постановления надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств)	Отсутствие замечаний управления бюджетного учета и отчетности и (или) управления финансового обеспечения, судебных решений (постановлений надзорных инстанций); наличие замечаний управления бюджетного учета и отчетности и (или) управления финансового обеспечения; наличие нарушений по актам проверок	1,0 0,8 0	20 проценто в x гр.4
3	Объем привлеченных внебюджетных средств (процент привлеченных средств от общего объема бюджетного финансирования государственного задания ; Процент привлеченных средств от выделенных средств на увеличение стоимости материальных запасов)	95 процентов и более; от 90% до 94,9 процентов; от 80 до 89,9 процентов ; от 70 до 79,9 процентов; менее 70 процентов	1,0 0,9 0,8 0,5 0	10 проценто в x гр.4
4	Обеспечение открытости и доступности информации об финансово-хозяйственной деятельности университета (полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru установленной информации на текущий год и плановый период; Постоянное обновление информации на интернет-сайте университета)	Информация размещена полностью; размещена не в полном объеме; информация не размещена	1,0 0,5 0	20 проценто в x гр.4
5	Соблюдение обязательств по коллективному договору, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы управления	отсутствие обоснованных обращений; наличие необоснованных обращений	1,0 0	10 проценто в x гр.4
6	Наличие эффективных контрактов	100 процентов ; от 90% до 99,9 процентов; от 70 до 89,9 процентов; менее 70 процентов	1,0 0,9 0,8 0	20 проценто в x гр.4
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 проценто в x гр.4
8	Отношение средней заработной платы педагогических работников университета к средней заработной плате по экономике в Московской области	равно или более 1; менее 1	1 0	20 проценто в x гр.4
9	Соблюдение сроков размещения заказчиком информации в единой информационной системе в сфере закупок, отсутствие замечаний контрольных органов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Московской области	Своевременное размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок; несвоевременное размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок;	1,0 0	10 проценто в x гр.4

10	Переход на централизованное бухгалтерское обслуживание и ведение учета в Единой информационной системе бухгалтерского учета (далее- ЕИСБУ)	Соблюдение сроков перехода и полное отражение финансово-хозяйственных операций в ЕИСБУ; несоблюдение сроков перехода и полное отражение финансово-хозяйственных операций в ЕИСБУ; неполное отражение финансово-хозяйственных операций в ЕИСБУ	1 0,5 0	20 процентов х гр.4
11	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций ВО (результат мониторинга)	эффективный; условно эффективный; неэффективный	2,0 1,0 0	10 процентов х гр.4
12	Объем целевого (эндаумент) фонда	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 процентов х гр.4

2.8. Проректор по профессиональному образованию

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	6
1	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 процентов в х гр.4
2	Объем целевого (эндаумент)фонда ((ВТ/В)х100, где ВТ-эндаумент фонд не ниже 4 500 000 рублей, В-общий объем внебюджетных средств	50 процентов и более; 40,5-49,9 процентов; 20,5-40,4 процентов; 10,5-20,4 процентов	2,0 1,5 1,0 0,5	20 процентов в х гр.4
3	Доля студентов, обучающихся по ФГОС ТОП-50 в общем числе обучающихся по программам СПО ((ВТ / В) х 100, где: ВТ – численность студентов, обучающихся по ФГОС ТОП-50, В – общая численность студентов, обучающихся по программам СПО)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,9 0,75 0	10 процентов в х гр.4
4	Удельный вес профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО ((ВТ / В) х 100, где: ВТ – общее число реализуемых профессий и специальностей СПО, оснащенных электронными образовательными ресурсами, В – общее число реализуемых профессий и специальностей СПО)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0,25 0	15 процентов в х гр.4
5	Доля студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО ((ВТ / В) х 100, где: ВТ – численность студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, В – общая численность студентов, обучающихся по программам СПО)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,75 0,5 0	10 процентов в х гр.4
6	Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО ((ВТ / В) х 100, где: ВТ – общее число реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения, В – общее число реализуемых профессий и специальностей СПО)	50 процентов и более; 40,5 – 49,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	3,0 2,0 1,0 0,5 0	20 процентов в х гр.4
7	Удельный вес образовательных программ с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации программ в общем числе реализуемых программ СПО ((ВТ / В) х 100, где: ВТ – количество образовательных программ с применением дистанционных технологий, сетевых форм реализации программ, В – общее число реализуемых программ СПО)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	2,0 1,5 1,0 0	10 процентов в х гр.4
8	Количество учебных полигонов, цехов, лабораторий, созданных совместно с работодателями	25 и более единиц объектов; до 25 единиц объектов	2,0 0	15 процентов в х гр.4
9	Удельный вес победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia в общей численности студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах	25 и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	2,0 1,0 0,5 0	20 процентов в х гр.4

	профессионального мастерства WorldSkills Russia ((ВТ / В) x 100, где: ВТ – число победителей и призеров региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia, В – общая численность студентов образовательной организации, участвовавших в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia)			
10	Удельный вес профессий и специальностей СПО, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО ((ВТ / В) x 100, где: ВТ – число профессий и специальностей СПО, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена, В – общее число реализуемых профессий и специальностей СПО)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1 0,75 0,5 0	20 проценто в x гр.4
11	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся на основе договора о целевом обучении в общей численности выпускников очной формы обучения ((ВТ / В) x 100, где: ВТ – численность выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся на основе договора о целевом обучении, В – общая численность выпускников очной формы обучения)	57 процентов и более; 40,5 – 56,9 процентов; 20,5 – 40,4 процентов; 10,5 – 20,4 процентов; менее 10,5 процентов	1 0,75 0,5 0,25 0	10 проценто в x гр.4
12	Доля студентов, обучающихся по программам инклюзивного образования в общей численности обучающихся по программам СПО ((ВТ / В) x 100, где: ВТ – количество студентов, обучающихся по программам инклюзивного образования, В – общая численность обучающихся по программам СПО)	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,5 1,0 0,5 0	20 проценто в x гр.4
13	Количество человек взрослого населения, обученных по программам дополнительного профессионального образования	не менее 150 человек; не менее 100 человек; не менее 70 человек; не менее 50 человек	1,0 0,75 0,5 0	25 проценто в x гр.4
14	Выполнение показателей мониторинга эффективности образовательных организаций СПО	эффективный; условно эффективный; неэффективный	1,0 0,5 0	25 проценто в x гр.4
15	Доля обучающихся, прошедших стажировку за рубежом, от общей численности обучающихся среднего профессионального образования	25 процентов и более; 15,5 – 24,9 процентов; 5,5 – 15,4 процентов; менее 5,5 процентов	1,0 0,9 0,8 0,75	10 проценто в x гр.4

2.9. Проректор по обеспечению безопасности

№ п/п	Критерий оценки качества и эффективности	Оценка базового значения показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка
1	2	3	4	5
1	Эффективность работы по охране труда и технике безопасности	Отсутствие замечаний; наличие замечаний государственных органов; наличие нарушений по актам проверок; отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников; наличие случаев травматизма среди обучающихся и работников	1,0 0,5 0 1,0 0	5 проценто в x гр.4
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распорядительных документов и представление информации; единичные случаи задержки в исполнении; систематические случаи задержки в исполнении и неисполнение	1,0 0,5 0	5 проценто в x гр.4
3	Эффективность работы по пожарной безопасности	Отсутствие замечаний; наличие замечаний государственных органов; наличие нарушений по актам проверок	1,0 0,5 0	5 проценто в x гр.4
4	Эффективность работы по антитеррористической деятельности	Отсутствие замечаний; наличие замечаний государственных органов; наличие нарушений по актам проверок	1,0 0,5 0	5 проценто в x гр.4
5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов; отсутствие нарушений, выявленных при проверке	1,0	5 проценто в x гр.4

		деятельности по соблюдению санитарно-гигиенических требований и содержанию территории и зданий; наличие замечаний	0	
6	Организация системной воспитательной работы со студентами, обучающимися по программам ВО в части антитеррористической и пожарной безопасности	Наличие плана работы, отметок о выполнении мероприятий; невыполнение плана мероприятий	1,0 0	5 процентов х гр.4
7	Организация системной воспитательной работы со студентами, обучающимися по программам СПО в части антитеррористической и пожарной безопасности	Наличие плана работы, отметок о выполнении мероприятий; невыполнение плана мероприятий	1,0 0	5 процентов х гр.4

Приложение № 31
к Положению об оплате
труда работников ГГТУ

Отчет
по выполнению целевых показателей эффективности деятельности Университета за _____ квартал 20__ года
проректором _____

№п.п	Наименование показателя эффективности деятельности	Расчет значения показателя	Значение показателя	Подтверждающие документы
	ИТОГО:			

Проректор _____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

Заявление на почасовую оплату труда

ФИО работника _____

Должность _____

Наименование кафедры _____

Прошу оплатить занятия, проведённые мною в течение _____
со студентами очной, очно-заочной, заочной (нужное подчеркнуть) формы обучения

факультета _____

По дисциплине _____

Дата	Наименование (лекции, практические работы, зачеты, экзамены, консультации, ВКР)	курс	группа	Кол-во часов

Подпись преподавателя _____ (_____)

Декан факультета _____ (_____)

Заведующий кафедрой _____ (_____)

Начальник учебного управления _____ (_____)

Ведущий экономист _____ (_____)

Распоряжение бухгалтерии на оплату:

Проректор _____ (_____)