



Минобрнауки России

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Система менеджмента качества

СМК-П-1-194-06-19

Локальные нормативные акты, регламентирующие общие положения

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ФГБОУ ВО «АГПУ»

А.Р. Галустов

2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ  
СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СМК-П-1-194-06-19

г. Армавир, 2019 г.

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработано	Проректор по учебной и воспитательной работе	Чиянова Э.В.	
Проверено	Проректор по экономике и финансовому контролю	Зинченко Е.П.	
	Проректор по научно-исследовательской и инновационной деятельности	Ветров Ю.П.	
	Проректор по безопасности	Клюс Н.А.	
	Проректор по академической и международной деятельности	Пелевин С.И.	
Согласовано	Начальник юридического отдела	Супрунов А.В.	
	Начальник отдела кадров	Гуров А.Н.	
	Ученый секретарь Ученого совета	Дорофеева О.А.	
Рассмотрено первичной профсоюзной организацией работников и студентов ФГБОУ ВО «АГПУ»		Протокол № 9 от «05» 06 2019г.	
Принято Ученым советом ФГБОУ ВО «АГПУ»		Протокол № 10 от «18» 06 2019г.	
Регистрационный номер по журналу учета, дата регистрации		№ 194 от «18» 06 2019г.	
Соответствует требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (ISO 9001:2015)			Стр. 1 из 5

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет» (далее также соответственно – Положение, работники ППС, Университет, ФГБОУ ВО «АГПУ», АГПУ, вуз) определяет показатели, критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников ППС в ФГБОУ ВО «АГПУ».

1.2. Положение разработано на основании следующих нормативных актов:

- ✓ Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"»;
- ✓ приказа Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- ✓ устава Университета и иных локальных нормативных актов Университета.

1.3. Целями оценки эффективности работников ППС является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности работника при выполнении им своих должностных обязанностей, оценка качества работы Университета, совершенствование системы управления структурными подразделениями и создание условий динамичного развития на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала.

1.4. Основными задачами оценки эффективности работников ППС являются:

- ✓ систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работника ППС в рамках выполнения им должностных обязанностей;
- ✓ повышение результативности и качества выполняемой работником ППС работы, создание условий для профессионального роста;
- ✓ стимулирование повышения квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы работника ППС;
- ✓ создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность деятельности работников ППС;
- ✓ повышение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей эффективности деятельности Университета.

1.5. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников ППС учтены следующие принципы:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижений коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также достижений коллективных результатов

СМК-П-1-194-06-19	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	Стр. 2 из 5
-------------------	---	-------------

труда;

в) адекватность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## 2. Термины и определения

2.1. Показатель эффективности деятельности работника - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.2. К должностям ППС относятся следующие: преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института.

## 3. Механизм проведения оценки эффективности деятельности декана факультета (директора института) при реализации условий эффективного контракта

3.1. В количественном выражении критерии и показатели эффективности деятельности декана факультета (директора института) устанавливаются приказом ректора Университета (уполномоченного лица) ежегодно.

3.2. Базовые показатели и критерии эффективности деятельности декана факультета (директора института) разделены на шесть блоков:

- а) основная деятельность;
- б) образовательная деятельность;
- в) международная деятельность;
- г) воспитательная работа;
- д) информационная деятельность;
- е) работа с кадрами.

3.3. Критерии и показатели эффективности деятельности декана факультета (директора института) разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей.

3.4. Оценка эффективности деятельности декана факультета (директора института) проводится за соответствующий отчетный период по установленным критериям (Приложение 1).

Промежуточные сведения по достигнутым показателям в форме отчета (Приложение 7) представляются проректору по учебной и воспитательной работе ежеквартально (в течение первых 5 рабочих дней начала следующего квартала).

В течение следующих 5 рабочих дней представленные деканами факультетов (директорами институтов) данные обрабатываются проректором по учебной и воспитательной работе в целях формирования представления по достигнутым показателям на конкретного декана (директора). Результаты обработки указанных данных доводятся до сведения ректора Университета и используются при назначении стимулирующих выплат.

3.5. Итоговый анализ эффективности деятельности декана факультета (директора института) проводится по итогам календарного года в соответствии со сроками, устанавливаемыми приказом ректора Университета (уполномоченного лица) ежегодно.

СМК-П-1-194-06-19	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	Стр. 3 из 5
-------------------	---	-------------

#### **4. Механизм проведения оценки эффективности деятельности заведующего кафедрой при реализации условий эффективного контракта**

4.1. В количественном выражении критерии и показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой устанавливаются приказом ректора Университета (уполномоченного лица) ежегодно.

4.2. Базовые показатели и критерии эффективности деятельности заведующего кафедрой разделены на пять блоков:

- а) образовательная деятельность;
- б) научно-исследовательская и инновационная деятельность;
- в) воспитательная работа;
- г) информационная деятельность;
- д) работа с кадрами.

4.3. Критерии и показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей.

4.4. Оценка эффективности деятельности заведующего кафедрой проводится за соответствующий отчетный период по установленным критериям (Приложение 2).

Промежуточные сведения по достигнутым показателям в форме отчета (Приложение 8) представляются проректору по учебной и воспитательной работе ежеквартально (в течение первых 5 рабочих дней начала следующего квартала).

В течение следующих 5 рабочих дней представленные заведующими кафедрами данные обрабатываются проректором по учебной и воспитательной работе в целях формирования представления по достигнутым показателям на конкретного заведующего кафедрой. Результаты обработки указанных данных доводятся до сведения ректора Университета и используются при назначении стимулирующих выплат.

4.5. Итоговый анализ эффективности деятельности заведующего кафедрой проводится по итогам календарного года в соответствии со сроками, устанавливаемыми приказом ректора Университета (уполномоченного лица) ежегодно.

#### **5. Механизм проведения оценки эффективности деятельности иных работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при реализации условий эффективного контракта**

5.1. Базовые показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора соответственно разделены на четыре блока:

- а) образовательная деятельность;
- б) научно-исследовательская и инновационная деятельность;
- в) воспитательная работа;
- г) повышение квалификации.

5.2. Критерии и показатели эффективности деятельности указанных работников ППС разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей (Приложения 3,4,5,6).

5.3. Оценка эффективности деятельности работников ППС проводится в рамках процедуры избрания по конкурсу, регламентированной соответствующим локальным нормативным актом Университета.

СМК-П-1-194-06-19	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	Стр. 4 из 5
-------------------	---	-------------

## 6. Установление размера выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера предусмотрены в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», Положении о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет».

6.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты (при наличии) назначаются деканам факультетов (директорам институтов), заведующим кафедрами ежеквартально, исходя из финансовых возможностей Университета.

Информация в форме служебной записки (Приложения 10, 11) по достигнутым показателям принимается проректором по учебной и воспитательной работе ежеквартально (в течение первых 5 рабочих дней начала следующего квартала).

В течение следующих 5 рабочих дней представленные данные согласовываются с соответствующими должностными лицами, обрабатываются проректором по учебной и воспитательной работе. На основе полученных данных формируется проект приказа о назначении стимулирующих выплат и передается проректору по экономике и финансовому контролю для начисления стимулирующих выплат деканам факультетов, директорам институтов, заведующим кафедрами.

6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты (при наличии) назначаются работникам ППС (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель) по итогам 2 и 4 кварталов, исходя из финансовых возможностей Университета.

Информация по достигнутым показателям оформляется в виде служебной записки (Приложение 9), в течение первых 5 рабочих дней начала 2 и 4 кварталов согласовывается с проректором по научно-исследовательской и инновационной деятельности.

В течение следующих 5 рабочих дней представленные данные согласовываются с проректором по учебной и воспитательной работе. На основе полученных данных планово-экономическим отделом формируется проект приказа о назначении стимулирующих выплат и передается проректору по экономике и финансовому контролю для начисления стимулирующих выплат работникам ППС (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель).

## 7. Заключительные положения

7.1. По результатам анализа эффективности деятельности в Университете принимаются следующие управленческие решения:

- ✓ учет эффективности деятельности работника ППС при проведении процедуры его избрания по конкурсу (выборов) на должность;
- ✓ учет эффективности деятельности работника ППС при материальном стимулировании;
- ✓ учет эффективности деятельности работника ППС при выделении финансирования на приобретение оборудования, на научные исследования, поездки на конференции и т.п.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения ректором Университета (уполномоченным им лицом) на основании решения Ученого совета АГПУ и действует до его отмены.

СМК-П-1-194-06-19	ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	Стр. 5 из 5
-------------------	---	-------------

Приложение № 1  
к «ПОЛОЖЕНИЮ  
О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА  
В ФГБОУ ВО «АГПУ»»

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ДЕКАНОВ ФАКУЛЬТЕТОВ (ДИРЕКТОРОВ ИНСТИТУТОВ)*

**Базовые показатели:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности
<b>1. Основная деятельность факультета (института)</b>				
1.	Выполнение плана приема студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг	В соответствии с показателями, установленными приказом по университету	4 квартал	Отчет начальника управления академической политики и контроля
2.	Реализация социально-культурных проектов на факультете (в институте)	В соответствии с планом инициативных мероприятий	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)
<b>2. Образовательная деятельность факультета (института)</b>				
3.	Наличие разработанных основных образовательных программ, реализуемых факультетом (институтом)	100% от общего количества основных образовательных программ, реализуемых факультетом (институтом) и размещенных в электронной образовательной среде вуза	По итогам 3 квартала	Отчет начальника управления академической политики и контроля
4.	Организация и проведение мероприятий с участием одаренных школьников и студентов	2 мероприятия для студентов и 2 мероприятия для школьников в учебном году	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)
5.	Организация на факультете (в институте) работы в рамках реализации программ дополнительного образования детей	Не менее двух школ (академий, центров), действующих в течение учебного года	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)
<b>3. Международная деятельность факультета (института)</b>				
6.	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по очной форме обучения на ООП ВО, от общего числа студентов факультета (института)	1% обучающихся иностранных студентов в год	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности
<b>4. Воспитательная работа факультета (института)</b>				
7.	Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях общественной, культурно-творческой, спортивной направленности муниципального, краевого уровней	Не менее 1 участия обучающихся в мероприятиях каждого уровня в семестр	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)
8.	Участие в очном мониторинге (совместно с проректором по безопасности, начальником отдела воспитательной работы и молодежной политики) условий проживания обучающихся в общежитии, подготовка отчетов и предложений по улучшению условий проживания	Не менее 1 участия в очном мониторинге в семестр	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)
<b>5. Информационная деятельность факультета (института)</b>				
9.	Размещение информации о факультете (институте) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте университета	Своевременное размещение информации в соответствии с приказом по сайту	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)
<b>6. Работа с кадрами</b>				
10.	Проведение работы в области противодействия коррупции, экстремизму и терроризму. Выполнение требований противопожарной безопасности и правил охраны труда	Отсутствие нарушений со стороны обучающихся и ППС кафедр факультета	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет декана факультета (директора института)

**Базовые показатели директора научно-исследовательского института развития образования:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Базовое значение	Источник информации о значении показателя эффективности
<b>1. Реализация программ дополнительного образования, включающая в себя программы дополнительного образования детей и взрослых (общеразвивающие программы) и программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)</b>				
1.	Наличие разработанных дополнительных профессиональных программ (профессиональной переподготовки и повышения квалификации), реализуемых институтом	процент от общего количества дополнительных профессиональных программ, реализуемых институтом и размещенных на сайте вуза	100	Отчет директора института
2.	Изучение рынка образовательных услуг и рынка труда по направлениям профессиональной переподготовки и повышения квалификации	количество новых открытых программ дополнительного профессионального образования	5	Отчет директора института

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Базовое значение	Источник информации о значении показателя эффективности
3.	Количество обученных по программам дополнительного профессионального образования	процент увеличения количества слушателей	5	Отчет директора института
4.	Разработка и внедрение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Количество новых открытых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	5	Отчет директора института
5.	Количество обученных по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	процент увеличения количества слушателей	5	Отчет директора института
6.	Повышение квалификации по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года	Отчет директора института
7.	Повышение квалификации в рамках выполнения федерального законодательства (для руководящих работников)	Наличие прохождения повышения квалификации	ДПО в области государственного и муниципального управления, менеджмента	Отчет директора института
<b>2. Научное, организационное, методическое сопровождение процессов сетевого взаимодействия в рамках социального партнерства в сфере дополнительного профессионального образования, внедрение инновационной деятельности в образовании</b>				
8.	Создание и развитие информационных ресурсов, направленных на внедрение инновационной деятельности в образовании и содействующих модернизации российского образования	Наличие разработанных программ дополнительного профессионального образования с применением дистанционных образовательных технологий	10	Отчет директора института
9.	Организация регионального и муниципального взаимодействия и сотрудничества в сфере дополнительного профессионального образования в рамках социального партнерства	Участие в совещаниях управлений образований, организованных для педагогических работников Организация и проведение научно-практических семинаров Встречи с руководителями центров развития образования, директорами образовательных организаций	Не менее 2-х	Отчет директора института
<b>3. Привлеченное финансирование</b>				
10.	Увеличение привлеченных средств из источников внешнего финансирования	процент увеличения привлеченных средств	5	Отчет директора института

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Отчетный период</b>	<b>Размер выплаты</b>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением обязанности по основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством Российской Федерации	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа вуза, до 100% должностного оклада	Выплачивается на основании приказа вуза, до 100% должностного оклада
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении п. 4.2 трудового договора)	Целенаправленная подготовка обучающихся для последующего трудоустройства: организация посещения педагогическими работниками факультета (института) образовательных организаций и иных юридических лиц с целью проведения профориентационной работы и заключения договоров о целевом обучении	50% и более обучающихся, заключивших договоры о целевом обучении, от числа лиц, обучающихся по очной форме обучения по программам бакалавриата на педагогических направлениях подготовки	По итогам 1 и 3 квартала	5% должностного оклада
	Участие студентов в общероссийских и международных научных конкурсах	Более 10 участия в отчетный период	По итогам 2 и 4 квартала	5% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
	Организация работы на факультете (в институте) школы (академии) в рамках реализации программ дополнительного образования детей	Более двух действующих школ на факультете (в институте) с ежемесячным контингентом не менее 30 человек в каждой школе	По итогам 2 и 4 квартала	5% должностного оклада
	Превышение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых на обучение по очной форме обучения за счет средств федерального бюджета и полной стоимости затрат на обучение	Регламентируется Детализированным планом факультета (института)	По итогам 3 квартала	5% должностного оклада
	Индивидуальная работа с иностранными студентами, обеспечивающая эффективную организацию их обучения и воспитания	Качественное выполнение мероприятий в соответствии с приказами ректора Университета	По итогам 2 и 4 квартала (при наличии)	5% должностного оклада
	Трудоустройство выпускников очной формы обучения в соответствии с профилем (направленностью) основной программы	Наличие положительной динамики (по статистическим данным УАПКиК)	По итогам 3 квартала	5% должностного оклада
	Участие студентов факультета (института) в мероприятиях воспитательного характера и молодежной политики федерального, регионального, муниципального уровней	Более 15 участия в отчетный период	По итогам 2 и 4 квартала	5% должностного оклада
	Рост поступлений из средств от приносящей доход деятельности факультета (института)	В соответствии с размерами, превышающими установленные приказом по университету	По итогам 4 квартала	До 100% должностного оклада
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	Ежемесячно	До 20% должностного оклада
		Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>Премияльные выплаты</i>				
Достижение показателей оценки эффективности деятельности и развития кадрового потенциала факультета (института)	Оценка образовательной, научной и воспитательной деятельности с учетом выполнения показателей Детализированного плана факультета (института), приказов ректора университета об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей	Превышение установленных показателей	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Проведение особо значимых мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета	Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство проректора, курирующего данное направление	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство проректора по учебной и воспитательной работе, проректора по научно-исследовательской и инновационной деятельности	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

**Примечание:** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ своевременность и правильность предоставления отчетной документации (списки студентов, содержащие персональные данные, необходимые для назначения стипендий; движение контингента; сведения о реализуемых основных образовательных программах; рабочие и учебные планы; другие документы согласно графику предоставления документации в учебные и научные подразделения университета);
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ обеспечение выполнения проектов, заявленных в программах развития факультета (института);

- ✓ организация и контроль за соблюдением правил проживания в общежитиях студентов факультета (института);
- ✓ отсутствие срыва мероприятий, проводимых городом и вузом;
- ✓ отсутствие правонарушений и иных нарушений законодательства РФ со стороны студентов факультета (института);
- ✓ отсутствие на факультете (в институте) необоснованной задолженности обучающихся по оплате за обучение;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат  
директора научно-исследовательского института развития образования:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением обязанностей по основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством Российской Федерации	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа вуза, до 100% должностного оклада	Выплачивается на основании приказа вуза, до 100% должностного оклада
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении п. 4.2 трудового договора)	Организация и проведение круглых столов, мастер-классов, научно-практических семинаров с участием профессорско-преподавательского состава и обучаю-	Качественное выполнение более 3 мероприятий в соответствии с приказом ректора	По итогам 1-2, 3-4 кварталов	5% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
	щихся университета, специалистов образовательных и иных организаций, IT-компаний по вопросам вовлечения педагогических работников и обучающихся в научно-исследовательскую деятельность, выявлению инновационных идей и решений, обобщению передового педагогического опыта			
	Взаимодействие со структурными подразделениями вуза, образовательными и иными организациями при реализации программ дополнительного профессионального образования	Более 5 участия в отчетный период	По итогам 1-2, 3-4 кварталов	5% должностного оклада
	Обучение по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам иностранных слушателей, обеспечивающее эффективную их организацию	Наличие положительной динамики количества обученных (по статистическим данным НИИРО)	Ежеквартально	5% должностного оклада
	Систематическое взаимодействие со стейкхолдерами (профорientационная работа, совместные мероприятия)	Более 5 мероприятий в полугодие	По итогам 1-2, 3-4 кварталов	5% должностного оклада
	Участие в проектах федерального значения (конкурсы, гранты)	1 мероприятие в год	Ежеквартально	5% должностного оклада
	Охват студентов университета, обучающихся на программах дополнительного профессионального образования	Наличие положительной динамики количества обученных (по статистическим данным НИИРО)	Ежеквартально	5% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
	Охват студентов университета, обучающихся на дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программах	Наличие положительной динамики количества обученных (по статистическим данным НИИРО)	Ежеквартально	5% должностного оклада
	Рост поступлений привлеченных средств из источников внешнего финансирования	Превышение процента привлеченных средств, установленный базовыми показателями	Ежеквартально	До 100% должностного оклада
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	Ежемесячно	До 20% должностного оклада
		Наличие почетного звания регионально-го уровня		До 15% должностного оклада
<i>Премимальные выплаты</i>				
Достижение показателей оценки эффективности деятельности и развития кадрового потенциала института	Оценка образовательной, научной и воспитательной деятельности с учетом выполнения показателей детализированного плана института, приказов ректора университета об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей	Превышение установленных показателей	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Проведение особо значимых мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета	Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство проректора, курирующего данное направление	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство проректора по учебной и воспитательной работе, проректора по	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Размер выплаты</i>
		научно-исследовательской и инновационной деятельности		

**Примечание:** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ своевременность и правильность предоставления отчетной документации (статистические формы ПК-1, 1-ДОП и другое);
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ обеспечение выполнения проектов, заявленных в программах развития университета;
- ✓ отсутствие срыва мероприятий, проводимых городом и вузом;
- ✓ отсутствие в институте необоснованной задолженности обучающихся по оплате за обучение;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 2  
к Положению  
о показателях и критериях эффективности деятельности  
работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ**

**Базовые показатели:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности
<b>1. Образовательная деятельность кафедры</b>				
1.	Наличие разработанных РПД, РПП, программ ГИА, реализуемых кафедрой	100% размещенных в электронной информационно-образовательной среде вуза от общего количества	По итогам 1 и 3 кварталов	Отчет заведующего кафедрой
2.	Систематическое занятие ППС кафедры научной, методической или иной практической деятельностью, соответствующей направленности (профилю) образовательной программы и (или) преподаваемой дисциплине (модулю)	100% ППС кафедры выполняют показатель	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой
3.	Разработка и чтение авторских курсов, разработанных в результате анализа наиболее актуальных и востребованных обучающих и развивающих программ	Не менее 1 авторского курса в семестр	По итогам 2 и 4 кварталов	Отчет заведующего кафедрой
4.	Организация на кафедре работы в рамках реализации программ дополнительного образования детей	Осуществление деятельности не менее 1 школы, академии, кружка, действующих в течение учебного года	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой
<b>2. Научно-исследовательская деятельность кафедры</b>				
5.	Количество публикаций ППС кафедры в научных журналах, индексируемых в базе данных Scopus, Web of Science	Не менее 1 статьи в год на кафедру	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской и инновационной деятельности
6.	Количество публикаций ППС кафедры статей в изданиях, размещенных в РИНЦ (без соавторства со студентами-	В соответствии с базовыми показателями ППС кафедры:	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности
	бакалаврами)	Преподаватель – 1 Старший преподаватель – 1 Доцент – 2 Рассчитывается по фактической численности ППС.		и инновационной деятельности
7.	Количество педагогических работников (ППС) кафедры, выполнивших базовые показатели по подаче заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	100% ППС кафедры выполняют показатель. Рассчитывается по фактической численности ППС.	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской и инновационной деятельности
<b>3. Воспитательная работа кафедры</b>				
8.	Проведение кафедрой мероприятий воспитательного характера (на уровне факультета, института)	Не менее 2 мероприятий в семестр	По итогам 2 и 4 кварталов	Отчет заведующего кафедрой
9.	Проведение кафедрой мероприятий воспитательного характера (на уровне университета и выше)	Не менее 1 мероприятия в семестр	По итогам 2 и 4 кварталов	Отчет заведующего кафедрой
<b>4. Информационная деятельность кафедры</b>				
10.	Размещение информации о кафедре в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте университета	Своевременное размещение информации в соответствии с приказом по сайту	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой
<b>5. Работа с кадрами</b>				
11.	Обеспечение сроков повышения квалификации ППС кафедры	Своевременное повышение квалификации в соответствии с требованиями законодательства РФ в области образования	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой
13.	Проведение работы в области противодействия коррупции, экстремизму и терроризму. Выполнение требований противопожарной безопасности и правил охраны труда	Отсутствие нарушений со стороны обучающихся и ППС кафедры. Выполнение установленных требований	По итогам 2 и 4 кварталов	Отчет заведующего кафедрой

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность; срок представления ходатайств о выплате</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Выплаты за интенсивность труда	Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением обязанностей по основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, до 100% должностного оклада
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении п. 4.2 настоящего трудового договора)	Рост поступлений из средств от приносящей доход деятельности кафедры	В соответствии с размерами, превышающими установленные приказом по университету	По итогам 4 квартала	До 100% должностного оклада
	Подача подразделением заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	Достижение всеми педагогическими работниками (ППС) кафедры результатов, превышающих базовые показатели по НИИД в части подачи заявок на получение внешних грантов	По итогам 4 квартала	5% должностного оклада
	Подготовка документов для открытия на кафедре новой магистерской программы	Наличие программы (программ) и осуществление набора	По итогам 3 квартала	30% должностного оклада за 1 программу
	Обеспечение набора обучающихся на	Выполнение плана набора обуча-	По итогам 3 квартала	30% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность; срок представления ходатайств о выплате</i>	<i>Размер выплаты</i>
	условия заключения договора об оказании платных образовательных услуг по программам аспирантуры	ющихся по программам аспирантуры		
	Осуществление инновационной деятельности	Регистрация не менее одного объекта интеллектуальной собственности в отчетный период	По итогам 4 квартала	5% должностного оклада
	Публикация статей в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук	1 статья на 4 ППС в календарный год. Рассчитывается по фактической численности ППС	По итогам 4 квартала	5% должностного оклада
	Проведение кафедрой мастер – классов по актуальным проблемам науки и практики образования для сотрудников вуза (в соответствии с приказом), работников образовательных организаций и иных юридических лиц (в соответствии с заключенными договорами о сотрудничестве)	Проведение не менее двух мастер-классов в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	5% должностного оклада
	Привлечение педагогических работников кафедры к работе профильных школ и летних лагерей	Организация на кафедре более одной смены летнего лагеря и более одной школы в течение каждого семестра с контингентом не менее 20 человек	По итогам 2 и 4 кварталов	5% должностного оклада

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность; срок представления ходатайств о выплате</i>	<i>Размер выплаты</i>
	Проведение кафедрой мероприятий воспитательного характера (на уровне факультета, института, университета и выше)	Организация мероприятий в количестве, превышающем установленные базовые показатели	По итогам 2 и 4 кварталов	5% должностного оклада
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	Ежемесячно	До 20% должностного оклада
		Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада
<i>Премияльные выплаты</i>				
Достижение показателей оценки эффективности и развития кадрового потенциала факультета (института)	Оценка образовательной, научной и воспитательной деятельности с учетом выполнения показателей Детализированного плана факультета (института), приказов ректора университета об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей	Превышение установленных показателей	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Выплата за проведение особо значимых мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета	Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий)	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство проректора, курирующего данное направление	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате; ходатайство декана факультета (директора института), согласованное с	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность; срок представления ходатайств о выплате</i>	<i>Размер выплаты</i>
		проректором по учебной и воспитательной работе или проректором по научно-исследовательской и инновационной деятельности (в зависимости от содержания ходатайства)		

**Примечание.** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ наличие на кафедре необходимой учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС ВО по всем дисциплинам кафедры;
- ✓ своевременность и правильность предоставления отчетной документации по кафедре;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 3  
к Положению  
о показателях и критериях эффективности деятельности  
работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОФЕССОРА**

**Базовые показатели:**

<i>Название показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Значение</i>
<b>Образовательная деятельность</b>		
Организация разработки и обновления образовательных программ и рабочих программ дисциплин программ всех уровней ВО и ДПП	% от общего количества преподаваемых дисциплин	100
Проведение открытых показательных занятий, мастер-классов для сотрудников кафедры (иного структурного подразделения) и образовательной организации в целом	Ед./год	2
<b>Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
Наличие публикаций в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях	Ед./год	2
Представление на национальных конференциях результатов научно-исследовательской (творческой) деятельности, соответствующей области исследований	Ед./год	1
Представление на международных конференциях результатов научно-исследовательской (творческой) деятельности, соответствующей области исследований	Ед./год	1
Обеспечение привлечения обучающихся к выполнению научно-исследовательских и проектных работ всероссийского, регионального и муниципального уровней, к участию в международных исследовательских проектах	Ед./год	1
Подача заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	Ед./год	1
Участие в привлечении денежных средств по приносящей доход деятельности	Тыс.руб./год	В размере суммы, установленной приказом по вузу, на 1 ППС в календарный год
<b>Повышение квалификации</b>		
Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Выплаты за интенсивность труда	Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением обязанности по основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, до 100% должностного оклада профессора
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении пункта 4.2 настоящего трудового договора)	Проведение открытых показательных занятий, мастер-классов для сотрудников кафедры (иного структурного подразделения) и образовательной организации в целом	Более 2 мероприятий в год	По итогам календарного года	10% должностного оклада профессора
	Привлечение финансирования из внешних источников, в том числе в рамках деятельности НИИРО	В размере суммы, превышающей установленные приказом ректора, на 1 ППС	По итогам календарного года	50% должностного оклада профессора
	Создание объекта интеллектуальной собственности (кроме ноу-хау)	1 объект в календарный год	По итогам календарного года	80% должностного оклада профессора
	Публикация статей в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в ко-	3 статьи в год	По итогам календарного года	30% должностного оклада профессора

	торых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук			
	Результативность участия в региональных, всероссийских, международных (научных, методических, творческих) конкурсах	Победитель (лауреат) (1 место)	После достижения результата	30% должностного оклада профессора
	Результативность работы научно-образовательных центров (для руководителей НОЦ)	Свыше 1 млн. руб. в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	50% должностного оклада профессора
	Издание монографии с грифом АГПУ, ISBN и обязательным размещением в научной электронной библиотеке (elibrary.ru)	1 монография в календарный год	По итогам календарного года	50% должностного оклада профессора
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	70% должностного оклада профессора
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базах данных ER-ИИ, Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, GeoRef	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	20% должностного оклада профессора
	Участие в стратегических проектах университета в соответствии с приказом ректора	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада профессора
	Участие в организации деятельности профильных школ и летних лагерей	Руководство или участие в работе школы (лагеря), действующих в течение учебного года, с контингентом не менее 25	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада профессора

		человек		
	Участие в проведении и организации мероприятий, направленных на популяризацию профессии (в соответствии с профилем подготовки) и трудоустройство выпускников	Не менее 2 мероприятий в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада профессора
	Индивидуальная работа с иностранными студентами, обеспечивающая эффективную организацию их обучения и воспитания	Качественная реализация мероприятий в соответствии с приказами ректора Университета	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада профессора
	Участие в работе по обеспечению заключения договоров о целевом обучении и профориентационной работе в муниципальных образованиях края	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада профессора
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	ежемесячно	До 20% должностного оклада профессора
		Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада профессора
Выплата за подготовку научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ»	Научное руководство (консультирование) при подготовке научных кадров	Качественная подготовка научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ» с доведением до своевременной защиты докторских диссертаций	Единовременная выплата	До 200% должностного оклада профессора
		Качественная подготовка научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ» с доведением до своевременной защиты кандидатских диссертаций		До 100% должностного оклада профессора
<i>Премияльные выплаты</i>				
Выплата за ру-	Руководство науч-	При достижении результатов <b>федерального уровня</b> за 1 место	Единовременная выплата По итогам 2 и 4	До 100% должностного оклада профессора

ководство работой обучающихся	ной, культурно-массовой и спортивной работой обучающихся при достижении ими высоких результатов.	за 2 место	кварталов	До 70% должностного оклада профессора
		за 3 место		До 50% должностного оклада профессора
		При достижении <b>результатов регионального уровня</b> за 1 место		До 70% должностного оклада профессора
		за 2 место		До 50% должностного оклада профессора
		за 3 место		До 30% должностного оклада профессора
		При достижении <b>результатов муниципального уровня</b> за 1 место		До 50% должностного оклада профессора
		за 2 место		До 30% должностного оклада профессора
		за 3 место		До 20% должностного оклада профессора
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство руководителя структурного подразделения	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

**Примечание.** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ наличие учебно-методической документации по всем преподаваемым дисциплинам, оформленной в соответствии с требованиями законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, руководящих документов, локальных нормативных актов вуза;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 4  
к Положению  
о показателях и критериях эффективности деятельности  
работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ДОЦЕНТА**

**Базовые показатели:**

<i>Название показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Значение</i>
<b>Образовательная деятельность</b>		
Организация разработки и обновления образовательных программ и рабочих программ дисциплин программ всех уровней ВО и ДПП	% от общего количества преподаваемых дисциплин	100
Создание и обновление учебников и учебных пособий, включая электронные, научно-методических и учебно-методических материалов	Ед./год	2
<b>Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
Публикация статей в изданиях, размещенных в РИНЦ (без соавторства со студентами-бакалаврами)	Ед./год	2
Руководство подготовкой студенческих научных публикаций	Ед./год	2
Организация подготовки и проведения научных конференций, конкурсов проектных и исследовательских работ обучающихся на уровне кафедры	Ед./год	1
Подача заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	Ед./год	1
Участие в привлечении денежных средств по приносящей доход деятельности	Тыс.руб./год	В размере суммы, установленной приказом по вузу, на 1 ППС в календарный год
<b>Воспитательная деятельность</b>		
Участие в организации и (или) проведении воспитательных мероприятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	2
Участие в организации и (или) проведении мероприятий по пропаганде здорового образа жизни на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	1
<b>Повышение квалификации</b>		
Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Выплаты за интенсивность труда	Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением обязанности по основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, до 100% должностного оклада доцента
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении пункта 4.2 настоящего трудового договора)	Привлечение финансирования из внешних источников, в том числе в рамках деятельности НИИРО	В размере суммы, превышающей установленные приказом ректора, на 1 ППС	По итогам календарного года	50% должностного оклада доцента
	Создание объекта интеллектуальной собственности (кроме ноу-хау)	1 объект в календарный год	По итогам календарного года	80% должностного оклада доцента
	Издание монографии с грифом АГПУ, ISBN и обязательным размещением в научной электронной библиотеке (elibrary.ru)	1 монография в календарный год	По итогам календарного года	50% должностного оклада доцента
	Публикация статей в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные	3 статьи в год	По итогам календарного года	30% должностного оклада доцента

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук			
	Результативность работы научно-образовательных центров (для руководителей НОЦ)	Свыше 1 млн. руб. в полугодие	По итогам 2 и 4 кварталов	50% должностного оклада доцента
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	70% должностного оклада доцента
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базах данных ER-И, Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, GeoRef	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	20% должностного оклада доцента
	Участие в стратегических проектах университета в соответствии с приказом ректора	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада доцента
	Участие в организации деятельности профильных школ и летних лагерей	Руководство или участие в работе школы (лагеря), действующих в течение учебного года, с контингентом не менее 25 человек	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада доцента
	Участие в проведении и организации мероприятий, направленных на популяризацию профессии (в соответствии с профилем подготовки) и трудоустройство выпускников	Не менее 2 мероприятий в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада доцента

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	Индивидуальная работа с иностранными студентами, обеспечивающая эффективную организацию их обучения и воспитания	Качественная реализация мероприятий в соответствии с приказами ректора Университета	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада доцента
	Участие в работе по обеспечению заключения договоров о целевом обучении и профориентационной работе в муниципальных образованиях края	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада доцента
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	ежемесячно	До 20% должностного оклада доцента
		Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада доцента
Выплата за подготовку научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ»	Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук	Наличие документа, подтверждающего ученую степень	После достижения результата	Доктор наук - 80% должностного оклада доцента
<i>Премияльные выплаты</i>				
Выплата за руководство работой обучающихся	Руководство научной, культурно-массовой и спортивной работой обучающихся при достижении ими высоких результатов	При достижении результатов <b>федерального уровня</b> за 1 место	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада доцента
		за 2 место		До 70% должностного оклада доцента
		за 3 место		До 50% должностного оклада доцента
		При достижении результатов <b>регионального уровня</b> за 1 место		До 70% должностного оклада доцента
		за 2 место		До 50% должностного оклада доцента
		за 3 место		До 30% долж-

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
				ностного оклада доцента
		При достижении результатов муниципального уровня за 1 место		До 50% должностного оклада доцента
		за 2 место		До 30% должностного оклада доцента
		за 3 место		До 20% должностного оклада доцента
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство руководителя структурного подразделения	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

**Примечание.** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ наличие учебно-методической документации по всем преподаваемым дисциплинам, оформленной в соответствии с требованиями законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, руководящих документов, локальных нормативных актов вуза;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 5  
к Положению  
о показателях и критериях эффективности деятельности  
работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СТАРШЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Базовые показатели:**

<i>Название показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Значение</i>
<b>Образовательная деятельность</b>		
Разработка и обновление (под руководством специалиста более высокого уровня квалификации) рабочих программ учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата	% от общего количества преподаваемых дисциплин	100
Разработка и обновление (в составе группы разработчиков и (или) под руководством специалиста более высокого уровня квалификации) учебных пособий, методических и учебно-методических материалов	Ед./год	1
<b>Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
Публикация статей в изданиях, размещенных в РИНЦ (без соавторства со студентами-бакалаврами)	Ед./год	1
Руководство подготовкой студенческих научных публикаций	Ед./год	1
Участие в проведении научных конференций, конкурсов проектных и исследовательских работ обучающихся на уровне кафедры	Ед./год	1
Подача заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	Ед./год	1
Участие в привлечении денежных средств по приносящей доход деятельности	Тыс.руб./год	В размере суммы, установленной приказом по вузу, на 1 ППС в календарный год
<b>Воспитательная деятельность</b>		
Участие в организации и (или) проведении воспитательных мероприятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	2
Участие в организации и (или) проведении мероприятий по пропаганде здорового образа жизни на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	1
<b>Повышение квалификации</b>		
Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Выплаты за интенсивность труда	Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, до 100% должностного оклада старшего преподавателя
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении пункта 4.2 настоящего трудового договора)	Привлечение финансирования из внешних источников, в том числе в рамках деятельности НИИРО	В размере суммы, превышающей установленные приказом ректора, на 1 ППС	По итогам календарного года	50% должностного оклада старшего преподавателя
	Создание объекта интеллектуальной собственности (кроме ноу-хау)	1 объект в календарный год	По итогам календарного года	80% должностного оклада старшего преподавателя
	Публикация статей в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук	1 статья в год	По итогам календарного года	30% должностного оклада старшего преподавателя

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	70% должностного оклада старшего преподавателя
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базах данных ER-И, Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, GeoRef	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	20% должностного оклада старшего преподавателя
	Участие в стратегических проектах университета в соответствии с приказом ректора	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада старшего преподавателя
	Участие в организации деятельности профильных школ и летних лагерей	Руководство или участие в работе школы (лагеря), действующих в течение учебного года, с контингентом не менее 25 человек	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада старшего преподавателя
	Участие в проведении и организации мероприятий, направленных на популяризацию профессии (в соответствии с профилем подготовки) и трудоустройство выпускников	Не менее 2 мероприятий в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада старшего преподавателя
	Индивидуальная работа с иностранными студентами, обеспечивающая эффективную организацию их обучения и воспитания	Качественная реализация мероприятий в соответствии с приказами ректора Университета	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада старшего преподавателя
	Участие в работе по обеспечению заключения договоров о целевом обучении и профориентационной работе в муниципальных образованиях края	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада старшего преподавателя

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного уровня	ежемесячно	До 20% должностного оклада старшего преподавателя
		Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада старшего преподавателя
Выплата за подготовку научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ»	Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	Наличие документа, подтверждающего ученую степень	После достижения результата	Кандидат наук - 50% должностного оклада старшего преподавателя
<i>Премияльные выплаты</i>				
Выплата за руководство работой обучающихся	Руководство научной, культурно-массовой и спортивной работой обучающихся при достижении ими высоких результатов	При достижении результатов <b>федерального уровня</b> за 1 место	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада старшего преподавателя
		за 2 место		До 70% должностного оклада старшего преподавателя
		за 3 место		До 50% должностного оклада старшего преподавателя
		При достижении результатов <b>регионального уровня</b> за 1 место		До 70% должностного оклада старшего преподавателя
		за 2 место		До 50% должностного оклада старшего преподавателя
		за 3 место		До 30% должностного оклада старшего преподавателя
		При достижении результатов <b>муниципального уровня</b> за 1 место		До 50% должностного оклада старшего преподавателя
		за 2 место		До 30% должностного оклада старшего преподавателя

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
		за 3 место		До 20% должностного оклада старшего преподавателя
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премиальной выплаты	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство руководителя структурного подразделения	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

**Примечание.** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ наличие учебно-методической документации по всем преподаваемым дисциплинам, оформленной в соответствии с требованиями законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, руководящих документов, локальных нормативных актов вуза;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 6  
к Положению  
о показателях и критериях эффективности деятельности  
работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Базовые показатели:**

<i>Название показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Значение</i>
<b>Образовательная деятельность</b>		
Разработка и обновление (под руководством специалиста более высокого уровня квалификации) рабочих программ учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата	% от общего количества преподаваемых дисциплин	100
Разработка и обновление (в составе группы разработчиков и (или) под руководством специалиста более высокого уровня квалификации) учебных пособий, методических и учебно-методических материалов	Ед./год	1
<b>Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
Публикация статей в изданиях, размещенных в РИНЦ (без соавторства со студентами-бакалаврами), в том числе под руководством специалиста более высокой квалификации	Ед./год	1
Участие в проведении научных конференций, конкурсов проектных и исследовательских работ обучающихся на уровне кафедры	Ед./год	1
Подача заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований под руководством специалиста более высокой квалификации	Ед./год	1
Участие в привлечении денежных средств по приносящей доход деятельности	Тыс.руб./год	В размере суммы, установленной приказом по вузу, на 1 ППС в календарный год
<b>Воспитательная деятельность</b>		
Участие в проведении воспитательных мероприятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	1
Участие в проведении мероприятий по пропаганде здорового образа жизни на уровне кафедры, факультета (института)	Ед./год	1
<b>Повышение квалификации</b>		
Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года

**Показатели и критерии оценки для назначения стимулирующих выплат:**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Выплаты за интенсивность труда	Интенсивность труда по работе, связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Сложность и напряженность	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по работе, не связанной с исполнением должностных обязанностей по основной деятельности	Выполнение работы, не связанной с исполнением основной должности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, максимальным размером не ограничивается
	Интенсивность труда по обеспечению платной образовательной, предпринимательской и иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ	Обеспечение поступления внебюджетных средств, высокие результаты деятельности	Периодичность устанавливается приказом ректора вуза	Выплачивается на основании приказа ректора вуза, до 100% должностного оклада преподавателя
<i>За качество выполняемых работ</i>				
Выплаты за эффективность деятельности (при соблюдении пункта 4.2 настоящего трудового договора)	Привлечение финансирования из внешних источников, в том числе в рамках деятельности НИИРО	В размере суммы, превышающей установленные приказом ректора, на 1 ППС	По итогам календарного года	50% должностного оклада преподавателя
	Публикация статей в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук	1 статья в год	По итогам календарного года	30% должностного оклада преподавателя
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базе данных Web	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	70% должностного оклада преподавателя

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	of Science, Scopus			
	Публикация статей в научных журналах, индексируемых в базах данных ER-ИИ, Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, GeoRef	1 статья в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	20% должностного оклада преподавателя
	Участие в стратегических проектах университета в соответствии с приказом ректора	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада преподавателя
	Участие в организации деятельности профильных школ и летних лагерей	Участие в работе школы (лагеря), действующих в течение учебного года, с контингентом не менее 25 человек	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада преподавателя
	Участие в проведении и организации мероприятий, направленных на популяризацию профессии (в соответствии с профилем подготовки) и трудоустройство выпускников	Не менее 2 мероприятий в отчетный период	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада преподавателя
	Индивидуальная работа с иностранными студентами, обеспечивающая эффективную организацию их обучения и воспитания	Качественная реализация мероприятий в соответствии с приказами ректора Университета	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада преподавателя
	Участие в работе по обеспечению заключения договоров о целевом обучении и профориентационной работе в муниципальных образованиях края	Результативность участия	По итогам 2 и 4 кварталов	10% должностного оклада преподавателя
Выплата за почетное звание	Наличие присвоенного почетного звания	Наличие почетного звания общероссийского государственного	ежемесячно	До 20% должностного оклада преподавателя

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
		уровня Наличие почетного звания регионального уровня		До 15% должностного оклада преподавателя
Выплата за подготовку научных кадров для ФГБОУ ВО «АГПУ»	Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук	Наличие документа, подтверждающего ученую степень	После достижения результата	Кандидат наук - 50% должностного оклада преподавателя
<i>Премияльные выплаты</i>				
Выплата за руководство работой обучающихся	Руководство научной, культурно-массовой и спортивной работой обучающихся при достижении ими высоких результатов	При достижении результатов <b>федерального уровня</b> за 1 место	Единовременная выплата	До 100% должностного оклада преподавателя
		за 2 место		До 70% должностного оклада преподавателя
		за 3 место		До 50% должностного оклада преподавателя
		При достижении <b>результатов регионального уровня</b> за 1 место		До 70% должностного оклада преподавателя
		за 2 место		До 50% должностного оклада преподавателя
		за 3 место		До 30% должностного оклада преподавателя
		При достижении результатов <b>муниципального уровня</b> за 1 место		До 50% должностного оклада преподавателя
		за 2 место		До 30% должностного оклада преподавателя
за 3 место	До 20% должностного оклада преподавателя			
Иные условия, направленные на улучшение работы университета	Наличие конкретной причины установления премии	Наличие объективных причин к выплате, ходатайство руководителя структурного подразделения	Единовременная выплата	Выплачивается на основании приказа вуза, максимальным размером не ограничивается

**Примечание.** Назначение стимулирующей выплаты возможно только при обязательном выполнении следующих условий:

- ✓ наличие учебно-методической документации по всем преподаваемым дисциплинам, оформленной в соответствии с требованиями законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, руководящих документов, локальных нормативных актов вуза;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Приложение № 7 к «ПОЛОЖЕНИЮ  
О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА  
В ФГБОУ ВО «АГПУ»»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Армавирский государственный педагогический университет»

**ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ФАКУЛЬТЕТ (ИНСТИТУТ) \_\_\_\_\_**

ЗА \_\_\_\_\_ КВАРТАЛ \_\_\_\_\_ ГОДА

Декан факультета (директор института) ФИО

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_\_\_ года

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной  
и воспитательной работе

ФИО

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности	Результат	Подпись лица, курирующего данный показатель
<b>1. Основная деятельность факультета (института)</b>						
1.	Выполнение плана приема студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг	В соответствии с показателями, установленными приказом по университету	4 квартал	Отчет начальника управления академической политики и контроля		
2.	Реализация социально-культурных проектов на факультете (в институте)	В соответствии с планом мероприятий по университету	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
<b>2. Образовательная деятельность факультета (института)</b>						
3.	Наличие разработанных основных образовательных программ, реализуемых факультетом (институтом)	100% от общего количества основных образовательных программ, реализуемых факультетом (институтом) и размещенных в электронной образовательной среде вуза	Ежеквартально	Отчет начальника управления академической политики и контроля		
4.	Организация и проведение мероприятий с участием одаренных школьников и студентов	2 мероприятия для студентов и 2 мероприятия для школьников в учебном году	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
5.	Организация на факультете (в институте) работы в рамках реализации программ дополнительного образования детей	Не менее двух школ (акademий, центров), действующих в течение учебного года	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
<b>3. Международная деятельность факультета (института)</b>						
6.	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по очной форме обучения на ООП ВО, от общего числа студентов факультета (института)	1% обучающихся иностранных студентов в год	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности	Результат	Подпись лица, курирующего данный показатель
<b>4. Воспитательная работа факультета (института)</b>						
7.	Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях общественной, культурно-творческой, спортивной направленности факультетского, вузовского, муниципального, краевого уровней	Не менее 1 участия обучающихся в мероприятиях каждого уровня в семестр	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
8.	Участие в очном мониторинге условий проживания обучающихся в общежитии, подготовка отчетов и предложений по улучшению условий проживания	Не менее 1 участия в очном мониторинге в семестр	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
<b>5. Информационная деятельность факультета (института)</b>						
9.	Размещение информации о факультете (институте) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте университета	Своевременное размещение информации	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		
<b>6. Деятельность факультета (института), направленная на работу с кадрами</b>						
10.	Проведение работы в области противодействия коррупции, экстремизму и терроризму	Отсутствие нарушений со стороны обучающихся и ППС	Ежеквартально	Отчет декана факультета (директора института)		

**Базовые показатели директора научно-исследовательского института развития образования:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Базовое значение	Источник информации о значении показателя эффективности	Подпись лица, курирующего данный показатель
<b>1. Реализация программ дополнительного образования, включающая в себя программы дополнительного образования детей и взрослых (общеразвивающие программы) и программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)</b>					
1.	Наличие разработанных дополнительных профессиональных программ (профессиональной переподготовки и повышения квалификации), реализуемых институтом	процент от общего количества дополнительных профессиональных программ, реализуемых институтом и размещенных на сайте вуза	100	Отчет директора института	
2.	Изучение рынка образовательных услуг и рынка труда по направлениям профессиональной переподготовки и повышения квалификации	количество новых открытых программ дополнительного профессионального образования	5	Отчет директора института	
3.	Количество обученных по программам дополнительного профессионального образования	процент увеличения количества слушателей	5	Отчет директора института	
4.	Разработка и внедрение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Количество новых открытых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	5	Отчет директора института	
5.	Количество обученных по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	процент увеличения количества слушателей	5	Отчет директора института	
6.	Повышение квалификации по профилю педагогической деятельности	периодичность	1 раз в 3 года	Отчет директора института	
7.	Повышение квалификации в рамках выполнения федерального законодательства (для руководящих работников)	Наличие прохождения повышения квалификации	ДПО в области государственного и муниципального управления, менеджмента	Отчет директора института	

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Базовое значение	Источник информации о значении показателя эффективности	Подпись лица, курирующего данный показатель
<b>2. Научное, организационное, методическое сопровождение процессов сетевого взаимодействия в рамках социального партнерства в сфере дополнительного профессионального образования, внедрение инновационной деятельности в образование</b>					
8.	Создание и развитие информационных ресурсов, направленных на внедрение инновационной деятельности в образование и содействующих модернизации российского образования	Наличие разработанных программ дополнительного профессионального образования с применением дистанционных образовательных технологий	10	Отчет директора института	
9.	Организация регионального и муниципального взаимодействия и сотрудничества в сфере дополнительного профессионального образования в рамках социального партнерства	Участие в совещаниях управлений образований, организованных для педагогических работников Организация и проведение научно-практических семинаров Встречи с руководителями центров развития образования, директорами образовательных организаций	Не менее 2-х	Отчет директора института	
<b>3. Привлеченное финансирование</b>					
10.	Увеличение привлеченных средств из источников внешнего финансирования	процент увеличения привлеченных средств	5	Отчет директора института	



2. Общий план поступлений на 20 \_\_\_\_ год - \_\_\_\_ рублей (указывается установленная приказом ректора сумма)

	За первый квартал отчетного года	За второй квартал отчетного года	За третий квартал отчетного года	За четвертый квартал отчетного года	По итогам календарного года
Доходы по оплате за обучение*					
Привлеченное финансирование по кафедре (указывается название кафедры)**					
Привлеченное финансирование по кафедре (указывается название кафедры)**					
ИТОГО по факультету (институту)					

\* - сведения можно получить в планово-экономическом отделе в последний рабочий день месяца, завершающего квартал.

\*\* - сведения можно получить в научно-исследовательском институте развития образования в последний рабочий день месяца, завершающего квартал. В расчетный период включаются финансовые поступления, подтвержденные заключенными в установленном порядке договорами и поступившие на расчетный счет университета в срок до 20 числа месяца.

Приложение № 8  
к Положению о показателях и критериях эффективности  
деятельности работников, относящихся к профессорско-  
преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Армавирский государственный педагогический университет»

**ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**КАФЕДРА** \_\_\_\_\_

ЗА \_\_\_\_\_ КВАРТАЛ \_\_\_\_\_ ГОДА

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ ФИО

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_\_ года

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной  
и воспитательной работе

ФИО

Декан факультета  
(директор института)

ФИО

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности	Результат	Подпись лица, курирующего данный показатель
<b>1. Образовательная деятельность кафедры</b>						
1.	Наличие разработанных РПД, РПП, программ ГИА, реализуемых кафедрой	100% размещенных в электронной информационно-образовательной среде вуза от общего количества	По итогам 1 и 3 квартала	Отчет заведующего кафедрой		
2.	Систематическое занятие научной, методической или иной практической деятельностью, соответствующей направленности (профилю) образовательной программы и (или) преподаваемой дисциплине (модулю)	100% ППС кафедры выполняют показатель	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой		
3.	Разработка и чтение авторских курсов, разработанных в результате анализа наиболее актуальных и востребованных обучающих и развивающих программ	Не менее 1 авторского курса в семестр	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет заведующего кафедрой		
4.	Организация на кафедре работы в рамках реализации программ дополнительного образования детей	Осуществление деятельности не менее 1 школы, академии, кружка, действующих в течение учебного года	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой		
<b>2. Научно-исследовательская деятельность кафедры</b>						

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности	Результат	Подпись лица, курирующего данный показатель
5.	Количество публикаций ППС кафедры в научных журналах, индексируемых в базе данных Scopus, WebofScience	Не менее 1 статьи в год на кафедру	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской и инновационной деятельности		
6.	Количество публикаций ППС кафедры статей в изданиях, размещенных в РИНЦ (без соавторства со студентами)	В соответствии с базовыми показателями ППС кафедры: Преподаватель – 1 Старший преподаватель – 1 Доцент – 2 Рассчитывается по фактической численности ППС.	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской и инновационной деятельности		
7.	Количество педагогических работников (ППС) кафедры, выполнивших базовые показатели по подаче заявок на внешнюю грантовую поддержку научных исследований	100% ППС кафедры выполняют показатель. Рассчитывается по фактической численности ППС.	4 квартал	Отчет начальника управления научно-исследовательской и инновационной деятельности		
<b>3. Воспитательная работа кафедры</b>						
8.	Проведение кафедрой мероприятий воспитательного характера (на уровне факультета, института)	Не менее 2 мероприятий в семестр	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет заведующего кафедрой		
9.	Проведение кафедрой мероприятий воспитательного	Не менее 1 мероприятия в се-	По итогам 2 и 4 квартала	Отчет заведующего кафедрой		

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Отчетный период	Источник информации о значении показателя эффективности	Результат	Подпись лица, курирующего данный показатель
	характера (на уровне университета и выше)	местр				
<b>4. Информационная деятельность кафедры</b>						
10.	Размещение информации о кафедре в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте университета	Своевременное размещение информации в соответствии с приказом по сайту	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой		
<b>5. Работа с кадрами</b>						
11.	Обеспечение сроков повышения квалификации ППС кафедры	Своевременное повышение квалификации в соответствии с требованиями законодательства РФ в области образования	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой		
12.	Образование ППС кафедры соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)	100% ППС кафедры соответствуют критерию	Ежеквартально	Отчет заведующего кафедрой		
13.	Проведение работы в области противодействия коррупции, экстремизму и терроризму. Выполнение требований противопожарной безопасности и правил охраны труда	Отсутствие нарушений со стороны обучающихся и ППС кафедры. Выполнение установленных требований	По итогам 2 и 4 кварталов	Отчет заведующего кафедрой		

Также информирую о выполнении критериев эффективности, устанавливаемых приказом ректора:

1. План поступлений на 20\_\_ год - \_\_\_\_\_ рублей (указывается установленная приказом ректора сумма)

	За первый квартал отчетного года	За второй квартал отчетного года	За третий квартал отчетного года	За четвертый квартал отчетного года	По итогам календарного года
Привлечение финансирования через научно-исследовательский центр развития образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, общеразвивающие программы, школы и кружки)*					
Привлечение финансирования через управление научно-исследовательской деятельности (аспирантура, гранты, ЦАИ)*					
ИТОГО по кафедре					

\* - сведения можно получить в научно-исследовательском институте развития образования и в управлении научно-исследовательской деятельности в последний рабочий день месяца, завершающего квартал. В расчетный период включаются финансовые поступления, подтвержденные заключенными в установленном порядке договорами и поступившие на расчетный счет университета в срок до 20 числа месяца.

Поступление финансовых средств подтверждаю:

Директор НИИРО

(подпись)

ФИО

Начальник управления УНИД (подпись)

ФИО

Приложение № 9  
к Положению о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

Ректору ФГБОУ ВО «АГПУ»  
Галустову А.Р.

Заведующего кафедрой

---

### СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Положением о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», Положением о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» прошу Вас назначить **стимулирующие выплаты** профессорско-преподавательскому составу кафедры по итогам \_\_\_\_\_ квартала 20\_\_ года:

№ п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	Результат
<i>ФИО, должность</i>					
1.					
2.					
Итого:					
<i>ФИО, должность</i>					

№ п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	Результат
1.					
2.					
Итого:					

Также информирую о выполнении всеми указанными в служебной записке преподавателями следующих условий, предусмотренных эффективным контрактом:

- ✓ наличие учебно-методической документации по всем преподаваемым дисциплинам, оформленной в соответствии с требованиями законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, руководящих документов, локальных нормативных актов вуза;
- ✓ выполнение базовых показателей, предусмотренных трудовым договором;
- ✓ отсутствие правонарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ✓ соблюдение кодекса профессиональной этики трудового коллектива вуза.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ ФИО

*СОГЛАСОВАНО:*

Проректор по учебной и воспитательной деятельности

(подпись)

ФИО

Проректор по научно-исследовательской и инновационной деятельности

(подпись)

ФИО

Приложение № 10  
к Положению о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

Ректору ФГБОУ ВО «АГПУ»  
Галустову А.Р.

Декана факультета (директора института)  
ФИО

#### СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Положением о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», Положением о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» **информирую Вас о выполнении мной всех необходимых условий для назначения стимулирующих выплат** по итогам \_\_\_\_\_ квартала 20\_\_ года:

№ п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	Результат
1.					
2.					
Итого:					

Также информирую о выполнении мной условий, предусмотренных п.4.2. эффективного контракта.

Декан факультета (директор института)

(подпись)

ФИО

*СОГЛАСОВАНО:*

Начальник управления  
академической политики и контроля

(подпись)

ФИО

Начальник управления  
научно-исследовательской деятельности

(подпись)

ФИО

Начальник отдела воспитательной  
работы и молодежной политики

(подпись)

ФИО

Приложение № 11

к Положению о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «АГПУ»

Ректору ФГБОУ ВО «АГПУ»  
Галустову А.Р.

Заведующего кафедрой \_\_\_\_\_  
ФИО

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Положением о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», Положением о стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» **информирую Вас о выполнении мной всех необходимых условий для назначения стимулирующих выплат** по итогам \_\_\_\_\_ квартала 20\_\_ года:

№ п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	Результат
1.					
2.					
Итого:					

Также информирую о выполнении мной условий, предусмотренных п.4.2. эффективного контракта.

Заведующий кафедрой

(подпись)

ФИО

*СОГЛАСОВАНО:*

Начальник управления  
академической политики и контроля

(подпись)

ФИО

Начальник управления  
научно-исследовательской деятельности

(подпись)

ФИО



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗА  
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ И СТУДЕНТОВ АГПУ  
ПРЕЗИДИУМ  
ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА №9 от 05.06.2019 г.**

**О согласовании положения**

**СЛУШАЛИ:** Спевакову С.Г. К нам на рассмотрение поступил проект положения «ПОЛОЖЕНИЕ о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет». Настоящее Положение определяет показатели, критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников ППС в ФГБОУ ВО «АГПУ». Данное положение регламентирует: механизм проведения оценки эффективности деятельности декана факультета (директора института) при реализации условий эффективного контракта; механизм проведения оценки эффективности деятельности заведующего кафедрой при реализации условий эффективного контракта; механизм проведения оценки эффективности деятельности иных работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при реализации условий эффективного контракта; установление размера выплат стимулирующего характера.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников ППС учтены следующие принципы: объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда; предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда; адекватность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда; своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов; прозрачность.

По результатам анализа эффективности деятельности в Университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности работника ППС при проведении процедуры его избрания по конкурсу (выборов) на должность; учет эффективности деятельности работника ППС при материальном стимулировании; учет эффективности деятельности работника ППС при выделении финансирования на приобретение оборудования, на научные исследования, поездки на конференции и т.п.

К данному проекту положения нами не выявлено существенных замечаний. Таким образом, предлагаю выразить согласие с проектом положения с учетом мотивированного мнения профсоюза.

**ПОСТАНОВИЛИ:** Выразить согласие с проектом положения «ПОЛОЖЕНИЕ о показателях и критериях эффективности деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет» с учетом мотивированного мнения профсоюза.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОСОВАНИЯ:** «За» - «Единогласно»

Председатель первичной  
Профсоюзной организации



Спевакова С.Г.