

20.08.2023

**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Поволжский государственный университет физической культуры, спорта и туризма»**  
**(ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»)**

ПРИНЯТО

Учёным советом ФГБОУ ВО

«Поволжский ГУФКСиТ»

от «29» 06 2023 г.

протокол № 15



Ректор

Р.Т. Бурганов

«29»

2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского**  
**состава ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»**  
**(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной

профсоюзной организации

ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»

 \_\_\_\_\_

«29» 06 2023 г.

Казань - 2023

## I. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – Положение) определяет показатели, критерии и методику подтверждения и оценки эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – Университет).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- приказом Министерства труда Российской Федерации №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Уставом ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»;
- Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»;
- локальными нормативными актами, регламентирующими в Университете организацию и обеспечение образовательного процесса.

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

- эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, в зависимости от результатов труда и качества выполнения работниками должностных обязанностей, а также меры их социальной поддержки;
- стимулирующие выплаты - это выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников Университета, за качественные и высокие результаты работы;
- критерий – это направление деятельности, в отношении которого проводится оценка;
- показатель исполнения критерия – это количественная оценка выполнения критерия;

К работникам ППС, на которых распространяется настоящее Положение, относятся следующие должности:

- профессор;
- доцент;
- старший преподаватель;
- преподаватель.

1.4. Цель эффективного контракта - проведение оценки деятельности работников ППС для последующего определения размера стимулирующих выплат, предусмотренных данным контрактом.

1.5. Задачами эффективного контракта работников ППС являются:

- обеспечение взаимосвязи между эффективностью деятельности и материальным стимулированием работников ППС;
- усиление материальной заинтересованности работников ППС в повышении эффективности научно-образовательной деятельности;
- обеспечение объективной оценки деятельности работников ППС.

1.6. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности работника ППС, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей эффективности деятельности работников ППС.

1.7. Право на заключение эффективного контракта имеют работники ППС, работающие в Университете на условиях полной занятости, внутреннего и внешнего совместительства.

1.8. Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета и вступает в силу с 01.09.2023.

1.9. В части, не урегулированной настоящим Положением, отношения регулируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

## **II. Комиссия по оценке исполнения эффективного контракта работников ППС**

2.1 Для проведения оценки исполнения эффективного контракта работников ППС приказом ректора Университета создается комиссия по оценке исполнения эффективного контракта работников ППС (далее – Комиссия).

2.2. Функции Комиссии:

- проведение экспертизы представленных оценочных листов исполнения эффективного контракта работников ППС;
- утверждение сводных оценочных листов исполнения эффективного контракта работников ППС кафедр по результатам проведенной экспертизы.

2.3 Состав Комиссии:

- председатель – проректор по учебной работе и цифровой трансформации;
- заместители председателя:  
проректор по научной работе и международной деятельности;  
проректор по административной работе, социальному развитию и молодежной политике;
- секретарь – начальник учебного отдела;
- члены:  
директоры институтов;  
начальник учебного отдела;  
начальник отдела менеджмента качества образования;  
начальник научно-методического отдела;  
начальник отдела по социальной и воспитательной работе;  
начальник отдела организации приема абитуриентов;

заведующий Центром карьеры и трудоустройства;  
представитель первичной профсоюзной организации работников Университе-  
та.

Состав Комиссии утверждается приказом ректора сроком на один календар-  
ный год (с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года). Изменения в  
состав Комиссии вносятся приказом ректора.

2.4. Основной формой работы Комиссии является заседание.

2.5. Заседания Комиссии проводятся в срок до 20 числа каждого месяца.

2.6. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не  
менее двух третей ее состава. Решения Комиссии принимаются открытым голосова-  
нием, простым большинством голосов присутствующих. При равенстве голосов  
принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на  
заседании.

2.7. Решения, принимаемые на заседании Комиссии, оформляются протокола-  
ми, которые подписывает председательствующий на заседании и секретарь.

2.8. В отсутствие председателя Комиссии его полномочия исполняет замести-  
тель председателя Комиссии.

### **III. Критерии, методика оценки и подтверждения исполнения эффективного контракта работников ППС**

3.1 Критерии исполнения эффективного контракта работников ППС и методи-  
ка их подтверждения для назначения ежемесячных стимулирующих выплат пред-  
ставлены в приложении № 1.

3.2 До 10 числа каждого месяца работники ППС обязаны заполнить и пред-  
ставить заведующему кафедрой оценочный лист исполнения эффективного кон-  
тракта работников ППС (приложение № 2).

3.3 Не позднее 12 числа каждого месяца оценочные листы исполнения эффек-  
тивного контракта работников ППС, подписанные заведующим кафедрой, а также  
сводный оценочный лист исполнения эффективного контракта работников ППС ка-  
федры (приложение № 3) должны быть представлены в учебный отдел для после-  
дующей передачи для согласования: начальнику учебного отдела, начальнику от-  
дела менеджмента качества образования, начальнику научно-методического отдела,  
начальнику отдела по социальной и воспитательной работе, начальнику отдела ор-  
ганизации приема абитуриентов, заведующему Центра карьеры и трудоустройства.

3.4. При не предоставлении работником ППС оценочного листа исполнения  
эффективного контракта в указанные сроки:

- по уважительной причине (больничный лист, командировка и т.п.) - стиму-  
лирующие выплаты за пропущенный период устанавливаются согласно показате-  
лям предыдущего рабочего месяца, при этом на работника ППС возлагается обязан-  
ность по предоставлению оценочного листа в порядке, предусмотренном настоящим  
Положением в следующем месяце за пропущенный период. В случае не предостав-  
ления оценочных листов за пропущенный период, стимулирующие выплаты в теку-  
щем месяце не выплачиваются. В случае частичного выполнения критериев за про-

пущенный период, стимулирующие выплаты в текущем месяце снижаются на объем переплаты за пропущенный период.

- без уважительной причины - стимулирующие выплаты за данный рабочий месяц не устанавливаются.

3.5. Ответственность за достоверность и объективность предоставленных работниками ППС кафедры данных в оценочных листах исполнения эффективного контракта работников ППС несет заведующий кафедрой.

3.6. При наличии замечаний к исполнению работником ППС дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре со стороны начальника учебного отдела, начальника отдела менеджмента качества образования, начальника научно-методического отдела, начальника отдела по социальной и воспитательной работе, начальника отдела организации приема абитуриентов, заведующего Центра карьеры и трудоустройства, решение по каждому конкретному случаю принимается на заседании Комиссии.

3.7. Сводные оценочные листы исполнения эффективного контракта работников ППС кафедр, утвержденные членами Комиссии, сотрудник учебного отдела передает в срок до 23 числа каждого месяца начальнику отдела труда и заработной платы планово-финансового управления для подготовки им приказа об установлении стимулирующих выплат работникам ППС.

3.8. В срок до 25 числа каждого месяца начальник отдела труда и заработной платы планово-финансового управления представляет приказ, утвержденный ректором, об установлении стимулирующих выплат работникам ППС начальнику отдела по расчету с персоналом Управления бухгалтерского учета и финансового контроля для дальнейшего начисления оплаты труда работникам ППС.

3.9. Стимулирующие выплаты по результатам исполнения эффективного контракта работников ППС устанавливаются за месяц, в котором представлен оценочный лист исполнения эффективного контракта. За июль и август размеры стимулирующих выплат устанавливаются по оценочным листам исполнения эффективного контракта работника ППС за июнь текущего года.

3.10. Устанавливается следующая периодичность оценки критериев исполнения эффективного контракта работников ППС:

- критерий «применение в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий» оценивается два раза в год в начале семестра;

- критерий «работа в системе «1С: Университет. ПРОФ» оценивается ежемесячно;

- критерий «научно-исследовательская деятельность» оценивается один раз в начале календарного года;

- критерий «исполнение дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре» оценивается ежемесячно.

3.11. Стимулирующие выплаты работникам ППС устанавливаются за каждый выполненный критерий в соответствии с условиями трудового договора.

#### **IV. Основания для невыплаты или снижения стимулирующих выплат работнику ППС**

4.1. Стимулирующие выплаты работнику ППС не выплачиваются в случае:

- не предоставления работником ППС оценочного листа исполнения эффективного контракта в установленные настоящим Положением сроки без уважительных причин;

- не предоставления работником ППС оценочного листа исполнения эффективного контракта за пропущенный период;

- предоставление работником ППС недостоверной информации об исполнении показателей эффективного контракта;

- неисполнение работником ППС всех критериев эффективного контракта.

4.2. Размер стимулирующих выплат снижается в случае невыполнения работником ППС от одного до трех пунктов эффективного контракта.

## **V. Внесение изменений в Положение**

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции, либо путем внесения изменений в него (в случае если изменению подвергается не более 20 % содержания настоящего Положения) и утверждается решением Ученого совета Университета.

## **VI. Регистрация и хранение Положения**

Настоящее Положение подлежит регистрации в составе документов организационного характера номенклатуры дел отдела делопроизводства. Оригинальный экземпляр настоящего Положения подлежит хранению в составе документов организационного характера в отделе делопроизводства.

к Положению об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»

**Критерии и методика подтверждения исполнения эффективного контракта работников ППС ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»**

№	Наименование показателя	Наименование критерия	Вес критерия, %	Оценивающее подразделение, периодичность оценивания	Методика подтверждения
1	Применение в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий	<p>1. Своевременное размещение работником ППС в электронной информационно-образовательной среде Университета учебно-методических материалов по дисциплинам и практикам (в срок до 05 числа первого месяца семестра).</p> <p>2. Полнота и качество размещения преподавателем в электронной информационно-образовательной среде Университета учебно-методических материалов по дисциплинам и практикам (в соответствии с учебной нагрузкой и Положением об использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования в ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»).</p>	11	Учебный отдел, в начале семестра	<p>Своевременность размещения преподавателем в электронной информационно-образовательной среде Университета учебно-методических материалов по дисциплинам и практикам (для курсовых руководителей по практике), полнота и качество (в соответствии с учебной нагрузкой и Положением об использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования в ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ») проверяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заведующим кафедрой;</li> <li>- директором института;</li> <li>- учебным отделом.</li> </ul> <p>Если дисциплины и практики (для курсовых руководителей по практике) размещены в электронной информационно-образовательной среде Университета своевременно и в полном объеме – кри-</p>

				терий считается выполненным. Если дисциплины и практики размещены в электронной информационно-образовательной среде Университета не своевременно и в неполном объеме – критерий считается не выполненным.
2	Работа в системе «1С: Университет. ПРОФ»	10	Учебный отдел, ежемесячно	Своевременность создания преподавателем электронных журналов по дисциплинам в системе «1С: Университет. ПРОФ» в соответствии с утвержденной учебной нагрузкой работника ИПС, заполнение им электронных журналов по учебным дисциплинам проверяется: - заведующим кафедрой; - директором института; - учебным отделом. Если все электронные журналы своевременно созданы и заполняются - критерий считается выполненным. Если не все журналы своевременно созданы или не все журналы заполняются – критерий считается не выполненным.
3	Научно-исследовательская деятельность	10	Научно-методический отдел, в начале календарного года	Факт издания научной статьи в прошедшем календарном году, а также наличие указания в статье связи автора с Университетом (аффилиации) проверяется: - куратором по научно-исследовательской работе на кафедре; - заведующим кафедрой; - директором института; - научно-методическим отделом. Для вновь принятых преподавателей по основному месту работы значение данного показателя устанавливается в мак-
				Наличие научных публикаций, изданных в течение прошлого календарного года: а) для штатных преподавателей, имеющих не менее 1 ставки учебной нагрузки: - преподаватель – не менее 1 статьи любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ; - старший преподаватель, без ученой степени – не менее 2 статей любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ; - старший преподаватель, кандидат наук –

	<p>не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доцент – не менее 1 статьи первым автором в журналах ВАК или 2 статей любым автором в журналах ВАК, включающих не более 2-х авторов от Университета;</li> <li>- профессор, кандидат наук – не менее 2 статей в журналах ВАК, 1 из них должна быть опубликована первым автором;</li> <li>- профессор, доктор наук – не менее 2 статей первым автором в журналах ВАК или 4 статей любым автором в журналах ВАК, включающих не более 2-х авторов от Университета;</li> <li>б) для внутренних совместителей, имеющих от 0,1 до 0,5 ставки учебной нагрузки: <ul style="list-style-type: none"> <li>- преподаватель – не менее 1 статьи любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ;</li> <li>- старший преподаватель, без ученой степени – не менее 1 статьи любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ;</li> <li>- старший преподаватель, кандидат наук – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК;</li> <li>- доцент – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК;</li> <li>- профессор, кандидат и доктор наук – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК, включающих не более 2-х авторов от Университета;</li> <li>в) для внешних совместителей, имеющих</li> </ul> </li> </ul>		<p>симальном размере до конца текущего учебного года.</p> <p>Для штатных преподавателей Университета, прошедших по конкурсу на более высокую должность в течение учебного года, критерии выполнения эффективного контракта в отношении научно-исследовательской деятельности остаются прежними, т.е. учитываются по предыдущей должности до конца текущего учебного года.</p> <p>Статья, опубликованная в журналах, индексированных в наукометрических базах данных Scopus и WoS, приравнивается к публикации в издании перечня ВАК.</p> <p>Если штатный преподаватель Университета представлен в любой статье не первым автором, но является единственным представителем Университета, то данная статья засчитывается в критерии как «первый автор».</p> <p>Статьи, учтенные при оценке исполнения эффективного контракта, не могут быть учтены при определении других видов материального стимулирования научной деятельности.</p> <p>Если все типы публикаций наличествуют в базе РИНЦ и/или подтверждены справками - критерий считается выполненным.</p> <p>Если публикации отсутствуют полностью или частично, или не подтверждены научно-методическим отделом – критерий считается не выполненным.</p>
--	---	--	--

4	Исполнение дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре	<p>от 0,1 до 0,5 ставки учебной нагрузки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- преподаватель – не менее 1 статьи любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ;</li> <li>- старший преподаватель, без ученой степени – не менее 1 статьи любым автором в журналах или сборниках конференций, входящих в базу РИНЦ;</li> <li>- старший преподаватель, кандидат наук – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК;</li> <li>- доцент – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК;</li> <li>- профессор, кандидат и доктор наук – не менее 1 статьи любым автором в журналах ВАК.</li> </ul>	10	Директора институтов, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений, ежемесячно	Возложение на работника ППС дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре и их отмена осуществляется распоряжением курирующего проректора на основании представлений директоров институтов. Требования по выполнению работниками ППС дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре утверждаются Инструкцией по выполнению дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре. Факт исполнения преподавателем дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре своевременно и в полном объеме подтверждается:
---	--	---	----	--	--

					<p>- заведующим кафедрой;  - директором института;  - руководителями структурных подразделений по данным видам деятельности.  Если своевременность, полнота и качество выполняемых работником ИПС дополнительных обязанностей куратора отдельного вида деятельности по кафедре подтверждены - критерий считается выполненным.  Если своевременность, полнота и качество выполняемых работником ИПС дополнительных обязанностей куратора отдельного вида деятельности по кафедре не выполнены или не подтверждены - критерий считается не выполненным  Преподавателям, прекратившим выполнение дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре, ежемесячная стимулирующая выплата снимается с первого числа следующего месяца.</p>
--	--	--	--	--	---

к Положению об эффективном контракте работников  
профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСИТ»

### Оценочный лист исполнения эффективного контракта работника ППС ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСИТ»

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(должность, наименование кафедры)

№ п/п	Наименование показателя	Вес показателя, %	Пороговое значение	Результат выполнения показателя	Присвоенный %
1.	Размещение в электронной информационно-образовательной среде Университета учебно-методических материалов по дисциплинам и практикам	11			
2.	Работа в системе «1С: Университет. ПРОФ»	10			
3.	Научно-исследовательская деятельность	10			
4.	Исполнение дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре	10			
	ИТОГО				

Преподаватель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Достоверность и объективность предоставленных данных об исполнении эффективного контракта работника ППС \_\_\_\_\_ подтверждаю.

*Ф.И.О. преподавателя*

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Директор института \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

к Положению об эффективном контракте работников  
профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»

**Сводный оценочный лист  
исполнения эффективного контракта работников ППС  
ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»**

(наименование кафедры)

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ г.

№ п/п	Ф.И.О. преподавателя кафедры	Показатели исполнения критериев эффективного контракта работников ППС <sup>1</sup>				Общая сумма, %
		1	2	3	4	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
...						

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Председатель Комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Заместитель председателя Комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Заместитель председателя Комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Члены Комиссии:

Должность

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Должность

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Должность

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Должность

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

Должность

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

<sup>1</sup> 1- размещение в электронной информационно-образовательной среде Университета учебно-методических материалов по дисциплинам и практикам;

2 - работа в системе «1С: Университет. ПРОФ»;

3 - научно-исследовательская деятельность;

4 - исполнение дополнительных обязанностей кураторов отдельных видов деятельности по кафедре