

**МИНИСТЕРСТВО
НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**



**«Верхневолжский
государственный
агробиотехнологический
университет»
(ФГБОУ ВО «Верхневолжский ГАУ»)**

ПОЛОЖЕНИЕ

ПВД-105

**О порядке оформления трудовых отношений
с работниками ФГБОУ ВО Верхневолжский
ГАУ при введении эффективного контракта
и реализации его условий**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «Верхневолжский
ГАУ»  Е.Е.Малиновская
«18» июня 2025 г.

Рассмотрено и принято
на заседании Ученого совета
«18» июня 2025 г.
(протокол № 12)

Принято с учетом мнения
объединенного профкома
сотрудников и обучающихся
ФГБОУ ВО «Верхневолжский ГАУ»
(протокол № 25 от «04» июня 2025 г.)

1. Общие положения

1.1. Порядок оформления трудовых отношений с работниками ФГБОУ ВО Верхневолжский ГАУ при введении эффективного контракта и реализации его условий (далее – Порядок) разработан в целях повышения качества исполнения Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, и определяет сроки и последовательность действий работников Университета при оформлении трудовых отношений на условиях эффективного контракта.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Порядке:

1.2.1. **Эффективный контракт** – 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, а также меры социальной поддержки.

Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

1.2.2. **Показатель эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава** (далее – ППС, преподаватели) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения ППС своих трудовых (должностных) обязанностей.

Показатели эффективности деятельности ППС подразделяются на обязательные и дополнительные.

1.2.3. **Обязательные показатели эффективности деятельности ППС** применяются для оценки результатов работы преподавателя в рамках выполнения должностных обязанностей в установленном объеме и с высоким качеством за материальное вознаграждение в размере должностного оклада.

1.2.4. **Дополнительные показатели** применяются для оценки эффективности деятельности ППС с целью назначения стимулирующей выплаты.

1.2.5. Пороговое значение обязательного показателя эффективности деятельности ППС – минимально допустимое значение показателя за установленный период, либо заданное значение показателя на установленную дату.

1.2.6. Нормативный уровень выполнения преподавателем обязательных показателей эффективности деятельности ППС – удельный вес обязательных показателей, по которым должны быть достигнуты пороговые значения, в общей численности обязательных показателей, гарантирующий признание деятельности преподавателя эффективной, а преподавателя – соблюдающим условия эффективного контракта.

Нормативный уровень выполнения преподавателем обязательных показателей эффективности деятельности ППС ежегодно устанавливается приказом ректора Университета и может быть дифференцирован для различных структурных подразделений.

1.2.7. Цена балла для назначения стимулирующих выплат – выраженное в рублях значение 1 балла, рассчитываемое как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности ППС, к общей сумме баллов, набранных преподавателями по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности ППС.

При расчете показателей учитываются только баллы, набранные преподавателями, достигшими нормативного уровня выполнения обязательных показателей эффективности деятельности ППС.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с работником Университета, для которого:

- замещаемая должность относится к ППС и является основным местом работы в Университете;
- замещаемая должность относится к ППС и является внутренним совместительством. При этом должность по основному месту работы не относится к ППС.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в Университет и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Порядку.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений.

На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату.

Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель

предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта включает:

- Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей;
- расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.1.1. Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

Трудовые обязанности лица, занимающего должность из числа ППС Университета, включают деятельность по следующим направлениям: учебная, методическая, научно-исследовательская, воспитательная, организационно-административная, финансово-экономическая, профориентационная, трудоустройство выпускников, повышение квалификации, международная.

Каждое направление деятельности работника, относящегося к ППС, включает ряд показателей, отражающих корректные виды работ, достижение которых характеризует результативность его труда.

Обеспечивая на нормативном уровне достижение обязательных показателей, работник подтверждает эффективность своей деятельности в качестве преподавателя Университета, получающего за свой труд материальное вознаграждение в форме и размере должностного оклада.

Достижение сотрудником установленных значений дополнительных показателей оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат дает ему право на назначение стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Порядком и приказами ректора.

Сотрудникам, не обеспечившим выполнение обязательных показателей на нормативном уровне, стимулирующая выплата не назначается.

У декана факультета/директора института и заведующего кафедрой/руководителя центра все показатели подразделяются на показатели, характеризующие эффективность преподавательской деятельности, и показатели, характеризующие эффективность административно-управленческой деятельности.

Оценка эффективности деятельности декана факультета/директора института, заведующего кафедрой/руководителя центра производится по совокупности всех показателей.

В случае, если преподаватель не обеспечивает выполнение обязательных показателей в течение 2-х и более лет, администрация Университета имеет право провести его аттестацию с целью подтверждения соответствия сотрудника занимаемой должности на

основе оценки его профессиональной деятельности для принятия решения в соответствии с ТК РФ.

3.1.2. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее - сбор и обработка информации).

В качестве источников информации для расчета фактических значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности ППС выступают: зачетно-экзаменационные ведомости; справки структурных подразделений Университета, должностных лиц, руководителей научных и творческих коллективов; копии документов, подтверждающих участие в конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.; скриншоты с официальных сайтов.

Указание на источник информации для расчета конкретных показателей содержится в приложениях 3 и 5.

Обязанности по сбору и обработке информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой, достоверностью и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на преподавателей, заведующих кафедрами/руководителя центра, деканов факультетов/директора института, руководителей структурных подразделений, иных сотрудников. Должностные лица, ответственные за сбор информации, расчет и представление показателей, указаны в приложениях 3 и 5.

Все показатели для оценки эффективности деятельности ППС (Приложения 2 и 4), в зависимости от источника и способа их формирования, подразделяются на 2 группы:

1) показатели, формируемые ответственными должностными людьми структурных подразделений Университета. Источником информации служат данные, аккумулируемые в соответствующих структурных подразделениях. Расчет итоговых показателей проводится непосредственно ответственными работниками структурного подразделения на основании данных, представленных работниками ответственного структурного подразделения. Участие преподавателя в формировании этих показателей может осуществляться в форме предоставления устных или письменных разъяснений (дополнительной информации) по запросу ответственного работника структурного подразделения.

2) показатели, формируемые преподавателем. Источником информации служат данные, собираемые самим преподавателем.

Расчет показателей осуществляется путем заполнения бумажных форм (табелей) с прикреплением файлов (ксерокопий) подтверждающих документов (в соответствии с приложениями 2-5).

Значения сформированных показателей по каждой из групп доводятся до сведения заинтересованных лиц.

Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать информацию, необходимую для расчета показателя.

Отказ преподавателя в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной.

Преподаватель, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

Сроки по сбору информации для расчета конкретных показателей установлены в приложениях 3 и 5.

Информация, не представленная преподавателем в установленный срок без уважительной причины, для расчета показателей не принимается.

В случае невозможности предоставления информации преподавателем в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и др.), информация должна быть представлена руководителем структурного подразделения.

Работа по сбору и обработке информации должна быть завершена не позднее 01 декабря текущего года.

3.1.3. Оценка эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

Оценка эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей включает: сравнение фактических значений обязательных показателей по каждому преподавателю с их пороговыми значениями и подсчет баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава с целью установления стимулирующих выплат.

Сравнение фактических значений обязательных показателей по каждому преподавателю с пороговыми значениями осуществляется в ручном режиме.

Работа по сравнению фактических значений обязательных показателей по каждому преподавателю с пороговыми значениями обязательных показателей должна быть завершена не позднее 01 декабря текущего года.

По результатам сравнения, по каждому преподавателю подсчитывается количество показателей, фактические значения которых не ниже нормативных и определяется фактический уровень выполнения преподавателем обязательных показателей эффективности деятельности ППС.

В том случае, если фактический уровень выполнения преподавателем обязательных показателей эффективности деятельности ППС ниже нормативного уровня, оценка эффективности его деятельности завершается.

Если фактический уровень выполнения преподавателем обязательных показателей эффективности деятельности ППС равен нормативному уровню либо превышает его, деятельность преподавателя признается эффективной, и производится подсчет суммы баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности ППС с целью назначения преподавателю стимулирующих выплат.

Обязанность по анализу основных показателей и подсчету суммы баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности ППС возлагается на специально созданную комиссию, утвержденную приказом ректора Университета.

Работа по подсчету суммы баллов по дополнительным показателям должна быть завершена не позднее 01 декабря текущего года.

Сведения о значениях показателей и количестве набранных баллов каждым преподавателем публикуются на сайте Университета.

3.1.4. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей определяется как произведение цены балла на сумму баллов по дополнительным показателям, набранных работником.

Расчет размера стимулирующей выплаты производится в ручном режиме. Обязанность по расчету цены балла и размера стимулирующей выплаты возлагается на бухгалтерию Университета.

Расчет должен быть подготовлен в срок не позднее 15 декабря года, следующего за годом оценки эффективности исполнения работниками трудовых обязанностей.

Подготовленный расчет стимулирующих выплат по преподавателям передается на утверждение ректору Университета, а после утверждения - в отдел кадров для подготовки проекта приказа о назначении стимулирующих выплат работникам, относящимся к ППС, по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей в рамках эффективного контракта.

Приказ о назначении стимулирующих выплат работникам, относящимся к ППС должен быть издан не позднее 20 декабря года, следующего за годом оценки эффективности исполнения работниками трудовых обязанностей.

Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников Верхневолжского ГАУ.

4. Заключительные положения

Размер и срок назначения стимулирующей выплаты определяются приказом ректора и могут быть сокращены или отменены при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт) №*

г. Иваново

«_____» _____ г.
(дата регистрации в отделе кадров)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Верхневолжский государственный агробиотехнологический университет, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице

_____,
действующего на основании Устава университета, с одной стороны и

(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание при наличии)
именуем _____ в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору (эффективному контракту) Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____

на _____ ставки
(доля ставки)

для преподавания на любой территории, где университет ведет учебный процесс, осуществления обязанностей согласно индивидуальным планам работы (учебно-воспитательной, научной, методической), формируемым в соответствии с требованиями ст.333 трудового кодекса РФ, ежегодно утверждаемым на заседании кафедры/центра и деканом факультета/директором института.

1.2. Работа по договору является _____
(указать основной или по совместительству)

1.3. Срок действия договора с _____ по _____.

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник обязуется:

2.1.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1.1. настоящего договора, должностной инструкцией по занимаемой должности;

2.1.2. соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, Устав Работодателя, правила внутреннего распорядка университета, коллективный договор, должностную инструкцию, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнять решения кафедры/центра и ректората;

2.1.3. своевременно уведомлять заведующего кафедрой/центром о невозможности по уважительным причинам выполнить работу, предусмотренную индивидуальным планом и расписанием учебных занятий;

2.1.4. соблюдать правила делового этикета с руководством университета, коллегами;

2.1.5. не допускать каких-либо действий и не выступать от имени Работодателя, не имея на то полномочий;

* Типовая форма договора (контракта). Может быть изменена по согласованию сторон

2.1.6. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников университета, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях (бумажных, электронных и пр.);

2.1.7. в трехдневный срок представлять в отдел кадров Работодателя информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

2.1.8. не разглашать персональные данные другого работника;

2.1.9. признавать собственностью университета интеллектуальные разработки (научно-техническую продукцию, изобретения, промышленные образцы, полезные модели, «ноу-хау»), созданные в университете в результате выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ по хоздоговорной, госбюджетной тематике в период его работы в университете и в течение 1 года после увольнения из университета;

2.1.10. возвращать при прекращении трудовых отношений все документы, иные материальные носители информации, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых функций, а также материально-технические средства, переданные ему Работодателем для выполнения своих трудовых обязанностей.

2.2. Работник имеет право:

2.2.1. на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.2.2. на организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;

2.2.3. пользоваться оборудованием, лабораториями, источниками информации в порядке, предусмотренном Уставом университета;

2.2.4. выбирать одобренные кафедрой/центром методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;

2.2.5. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количеством и качеством выполняемой работы;

2.2.6. пользоваться иными правами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Уставом университета, Коллективным договором.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.1.2. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, настоящим трудовым договором;

3.1.3. обеспечить безопасные условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.4. своевременно информировать Работника обо всех изменениях в организации учебного процесса (изменениях учебных планов, объемов нагрузки, расписания занятий, числа студентов и т.п.);

3.1.5. знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.1.6. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им своих трудовых обязанностей;

3.1.7. обеспечивать защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты.

3.2. Работодатель имеет право:

- 3.2.1. требовать от Работника добросовестного исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя;
- 3.2.2. оценивать качество работы Работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению работника, контролировать его работу;
- 3.2.3. поощрять Работника за добросовестный труд;
- 3.2.4. привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

4. Оплата труда

- 4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:
 - а) должностной оклад составляет _____ рублей в месяц из расчета занимаемой ставки. При выполнении трудовых обязанностей Работник обязуется достигать установленных значений обязательных показателей эффективности деятельности;
 - б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:
 - за работу во вредных условиях труда _____ % от должностного оклада.
- 4.2.1. Работодатель устанавливает Работнику стимулирующие выплаты на календарный год в порядке и на условиях, установленных «Порядком оформления трудовых отношений с работниками ФГБОУ ВО Верхневолжского ГАУ при введении эффективного контракта и реализации его условий», утвержденным приказом _____.
- 4.3. Работодатель вправе устанавливать Работнику другие стимулирующие надбавки и выплаты в соответствии с действующим в университете «Положением об оплате труда».
- 4.4. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка университета путем безналичного перечисления денежных средств на банковскую карточку работника.
- 4.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами Ивановской области, коллективным договором и локальными нормативными актами.
- 4.6. Работник подлежит обязательному страхованию работодателем в соответствии с Федеральными законами: медицинскому, пенсионному, социальному.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Режим рабочего времени в пределах рабочего дня устанавливается Работнику в соответствии с правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, расписанием учебных занятий.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени:
 - сокращенная – 36 часов в неделю при занимаемой ставке 1,0;
 - неполное рабочее время – _____ часов в неделю, из расчета занимаемой ставки;
 - 6-дневная рабочая неделя.
- 5.3. Порядок и сроки конкурсного отбора, оценки качества работы преподавателя, досрочного расторжения трудового договора устанавливаются Положением университета о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава.
- 5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- 5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.
- 5.6. Условия повышения квалификации – в соответствии с утвержденным кафедрой/центром и департаментом УМР университета планом.

6. Ответственность сторон трудового договора

- 6.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством

РФ, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

6.2. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон; при изменении законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон; по инициативе сторон; а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.2. Основания и особенности прекращения трудового договора определены в главе 13 Трудового кодекса РФ, а также в статьях 332 и 336 ТК РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматривается в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

8.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

153012, г. Иваново,
ул. Советская д.45
телефон: 8 (4932) 32-81-44 (приемная
ректора)

ИНН – 3728012857
КПП – 370201001

Ректор университета Е.Е. Малиновская

(адрес)
номер телефона:
паспорт _____
выдан _____

Работник

М.П.

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора «__» _____ г. _____

С коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией ознакомлен(а)

«__» _____
(дата)

(подпись работника, расшифровка фамилии)

Обязательные показатели для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Показатель	Ед. измерения	Должность ППС						
			Декан факультета / директор института	Заместитель декана/ директора	Заведующий кафедрой/ руководитель центра	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент
1. Учебно-методическая деятельность									
1.1	Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам по всем формам обучения от числа зарегистрированных на сессии (по данным зачетно-экзаменационных ведомостей)	%	-	-	-	Не менее 70	Не менее 70	Не менее 70	Не менее 70
1.2	Успеваемость студентов факультета/института по всем формам обучения от числа зарегистрированных на сессии	%	Не менее 70	Не менее 70	-	-	-	-	-
1.3	Успеваемость студентов по дисциплинам кафедры/центра по всем формам обучения от числа зарегистрированных на сессии	%	-	-	Не менее 70	-	-	-	-
1.4	Наличие личного кабинета сотрудника (в т.ч. портфолио) в ЭОС Университета	Да/Нет	-	-	-	Да	Да	Да	Да
1.5	Наличие личного кабинета (в т.ч. портфолио) сотрудников и аспирантов кафедры/факультета (центра/института) в ЭОС Университета	%	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	-	-	-	-
1.6	Наличие рабочих программ дисциплин и фондов оценочных средств к рабочим программам дисциплин, в соответствие с ООП на кафедрах/центре.	%	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100
1.7	Проведение всех видов учебной работы в строгом соответствии с расписанием и индивидуальным планом работы преподавателя	%	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100
Итого:			3	3	3	3	3	3	3
2. Научно-исследовательская деятельность									
2.1	Публикация научной статьи в журналах, входящих в Перечень ВАК РФ	Ед.	-	-	-	2 статьи	1 статья		
2.2	Публикация научной статьи в журналах, входящих в РИНЦ	Ед.						1 статья	1 статья
Итого:						1	1	1	1
3. Воспитательная деятельность									
3.1	Организация мероприятий по внеучебной работе на кафедре/центре, факультете/институте	Ед.	Не менее 9	Не менее 9	Не менее 3	-	-	-	-
3.2	Организация и участие преподавателей в мероприятиях по внеучебной работе	Ед.	-	-	-	Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1
Итого:			1	1	1	1	1	1	1
Всего показателей:			4	4	4	5	5	5	5

Приложение 3

Информационное обеспечение и методика расчета обязательных показателей для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Показатель	Срок подачи информации	Методика расчета показателя	Период для расчета показателей	Источник информации для расчета показателей	Лицо, ответственное за предоставление информации	Лица, контролирующие достоверность информации
1. Учебно-методическая деятельность							
1.1	Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам, в том числе по заочной форме обучения от числа зарегистрированных на сессии (по данным зачетно-экзаменационных ведомостей)	01.07 01.12	Суммируются данные по всем учебным дисциплинам преподавателя, по которым проводились зачеты и/или экзамены. Показатель рассчитывается как отношение суммарной (по всем ведомостям) численности аттестованных студентов к суммарной численности студентов, обязанных сдавать экзамены (допущенных деканатом/директоратом за вычетом не явившихся по уважительным причинам)	Учебный год	Экзаменационные ведомости по всем формам обучения по всем преподаваемым дисциплинам	Специалист деканата факультета/директората института	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Директор департамента УМР
1.2	Успеваемость студентов факультета/института, в том числе по заочной форме обучения от числа зарегистрированных на сессии	01.07 01.12	Суммируются данные по всем экзаменационным сессиям, завершившимся в отчетном календарном году. Показатель рассчитывается как отношение численности аттестованных студентов факультета/института к численности студентов факультета/института, обязанных сдавать сессию (допущенных деканатом/директоратом за вычетом не явившихся по уважительным причинам)	Учебный год	Сводные ведомости по всем формам обучения по всем экзаменационным сессиям	Специалист деканата факультета/директората института	Директор департамента УМР
1.3	Успеваемость студентов по дисциплинам кафедры/центра, в том числе по заочной форме обучения от числа зарегистрированных на сессии	01.07 01.12	Суммируются данные по всем учебным дисциплинам кафедры, по которым проводились зачеты и/или экзамены в отчетном календарном году. Показатель рассчитывается как отношение суммарной (по всем ведомостям) численности аттестованных студентов к суммарной численности студентов, обязанных сдавать экзамены (допущенных деканатом/директоратом за вычетом не явившихся по уважительным причинам)	Учебный год	Экзаменационные ведомости по всем формам обучения по всем преподаваемым дисциплинам	Специалист деканата факультета/директората института	Декан факультета/ директор института Директор департамента УМР
1.4	Наличие личного кабинета сотрудника (в т.ч. портфолио) в ЭОС Университета	01.12	Показатель определяется по наличию личного кабинета и портфолио на сайте	Календарный год	Скриншот страницы сайта университета	Зав. кафедрой/ руководитель центра	Декан факультета/ директор института Проректор по ЦТиУП
1.5	Наличие личного кабинета (в т.ч. портфолио) сотрудников и аспирантов кафедры/факультета (центра/института) в ЭОС	01.12	Показатель рассчитывается по количеству личных кабинетов и портфолио НПП и аспирантов на сайте университета в процентном отношении к общей численности НПП и аспирантов кафедры/факультета (центра/института)	Календарный год	Скриншот страницы сайта университета	Деканы/ директор, Зав. кафедрой/ руководитель центра	Декан факультета/ директор института Директор департамента УМР

	Университета						
1.6	Наличие рабочих программ дисциплин и фондов оценочных средств к рабочим программам дисциплин, в соответствии с ООП на кафедрах/центре.	01.12	Показатель считается выполненным при наличии на кафедре/центре всех рабочих программ дисциплин и фондов оценочных средств к рабочим программам дисциплин, в соответствии с ООП на текущий год.	Календарный год	Основная профессиональная образовательная программа ЭБС	Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Директор департамента УМР
1.7	Проведение всех видов учебной работы в строгом соответствии с расписанием и индивидуальным планом работы преподавателя	01.12	Показатель считается выполненным, если преподаватель выполнил все виды учебной работы, запланированной на учебный год, при условии строгого соблюдения расписания учебных занятий, расписания промежуточной аттестации, графиков отработки пропущенных занятий и пересдач, графиков выезда на практику и т.д.	Календарный год	Индивидуальный план работы преподавателя, выполнение учебной нагрузки, результаты контроля проведения учебной работы сотрудниками департамента УМР	Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Директор департамента УМР
2. Научно-исследовательская деятельность							
2.1	Публикация научной статьи в журналах, входящих в Перечень ВАК РФ	01.12	Показатель считается выполненным при наличии публикации научной статьи в изданиях, входящих в Перечень ВАК РФ. Не учитываются публикации, не соответствующие группам научных специальностей, по которым журнал входит в Перечень ВАК	Календарный год	Скриншот страницы РИНЦ или справка издательства о приеме статьи к публикации в отчетном году. (при наличии соавторов - обязательное наличие приложения по доле участия в научном труде)	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по ОБ и МР
2.2	Публикация научной статьи в журналах, входящих в РИНЦ	01.12	Показатель считается выполненным при наличии публикации научной статьи в изданиях, входящих в РИНЦ	Календарный год	Скриншот страницы РИНЦ или справка издательства о приеме статьи к публикации в отчетном году. (при наличии соавторов - обязательное наличие приложения по доле участия в научном труде)	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по ОБ и МР
3. Воспитательная деятельность							
3.1	Организация мероприятий по внеучебной работе на кафедре/центре, факультете/институте	01.12	Показатель считается выполненным, если на кафедре/центре или факультете/институте были организованы воспитательные мероприятия в количестве, не менее указанного в приложении 3.	Календарный год	Скриншот новостной страницы сайта университета с информацией о проведенном мероприятии	Зам. декана/ директора по воспитательной работе Зав. кафедрой/ руководитель центра	Декан факультета/ директор института Проректор по ОБ и МР
3.2	Организация и участие преподавателей в мероприятиях по внеучебной работе	01.12	Показатель считается выполненным, если преподаватель принял участие в организации и проведении одного мероприятия по внеучебной работе	Календарный год	Скриншот новостной страницы сайта университета с информацией о проведенном мероприятии	Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по ОБ и МР

Показатели для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава для установления стимулирующих выплат за календарный год

№ п/п	Показатель	Ед. измере- ния	Значение показателя	Количество баллов						
				Декан факультета / директор института	Заместитель декана/ директора	Заведующий кафедрой/ руководитель центра	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент
1. Учебно-методическая деятельность										
1.1	Издание учебников, учебных пособий с грифами учебно-методических объединений и органов исполнительной власти, объемом не менее 10 п.л.	Ед.	За каждое	30 баллов (на авторский коллектив)		30 баллов (на авторский коллектив)	30 баллов (на авторский коллектив)	30 баллов (на авторский коллектив)	30 баллов (на авторский коллектив)	30 баллов (на авторский коллектив)
1.2	Издание учебных пособий по дисциплинам ОПОП, объемом не менее 8 п.л.	Ед.	За каждое				20 баллов (на авторский коллектив)	20 баллов (на авторский коллектив)	20 баллов (на авторский коллектив)	20 баллов (на авторский коллектив)
1.3	Доход от реализации дополнительных образовательных услуг	Тыс. руб.					5 баллов за каждые 25,0 тысяч привлеченных средств	5 баллов за каждые 25,0 тысяч привлеченных средств	5 баллов за каждые 25,0 тысяч привлеченных средств	5 баллов за каждые 25,0 тысяч привлеченных средств
1.4	Наличие действующего личного кабинета (в т.ч. портфолио) студентов факультета/института всех форм обучения на сайте университета	%	Не менее 50	10 баллов	10 баллов	10 баллов (курируемых кафедрой студенческих групп)				
1.5	Наличие действующего личного кабинета (в т.ч. портфолио) студентов курируемой группы на сайте университета (для куратора) всех форм обучения	%	Не менее 50				10 баллов	10 баллов	10 баллов	10 баллов
1.6	Разработка и реализация курса видео-лекций по дисциплинам кафедры/центра	Ед.	За каждый курс				15 баллов	15 баллов	15 баллов	15 баллов
1.7	Разработка и реализация курса видео-лекций по дисциплинам кафедры/центра	%	Не менее 10% от учебного плана	30 баллов	30 баллов	30 баллов				
1.8	Разработка и реализация online курса	Ед.	За каждый курс				15 баллов	15 баллов	15 баллов	15 баллов
1.9	Разработка и реализация online курса	%	Не менее 10% от учебного плана	35 баллов	35 баллов	35 баллов				
2. Научно-исследовательская деятельность										
2.1	Подготовка работы студента или студенческой группы на проектный или научный конкурс, предполагающий финансирование проекта через университет (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты и стипендии Президента и др.).	Ед.		-	-	-	10 баллов за 1 заявку (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 заявку (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 заявку (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 заявку (на авторский коллектив)

2.2	Работа (индивидуально или в составе коллектива) по финансируемой теме научно-исследовательской работы (гранты, ФЦП)	Ед					5 баллов за 1 проект (на каждого участника)	5 баллов за 1 проект (на каждого участника)	5 баллов за 1 проект (на каждого участника)	5 баллов за 1 проект (на каждого участника)
2.3	Доход факультета/кафедры (института/центра) от НИОКТР в расчете на 1,0 ставку ППС	Тыс. руб.		Не менее 60,0		Не менее 60,0	-	-	-	-
2.4	Доход от НИОКТР в расчете на 1,0 ставку ППС при условии участия сотрудника в составе коллектива или единолично выполнявшего НИОКТР	Тыс. руб.		-	-	-	Не менее 60,0	Не менее 60,0	Не менее 60,0	Не менее 60,0
2.5	Публикация научной статьи, вошедшей в базу Web of Science	Ед.					30 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	30 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	30 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	30 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)
2.6	Публикация научной статьи, вошедшей в базу Scopus	Ед.					20 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	20 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	20 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	20 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)
2.7	Публикация научной статьи, вошедшей в реферативные базы данных и системы цитирования, утвержденные ВАК (без учета указанных в п. 2.5-2.6)	Ед.					15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)
2.8	Публикация научной статьи в изданиях Перечня ВАК (свыше установленных обязательных показателей; без учета указанных в п. 2.5-2.7)	Ед.					15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	15 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)
2.9	Публикация научной статьи, вошедшей в РИНЦ (без учета указанных в п. 2.5-2.8)	Ед.					3 балла за 1 статью (на авторский коллектив)	3 балла за 1 статью (на авторский коллектив)	3 балла за 1 статью (на авторский коллектив)	3 балла за 1 статью (на авторский коллектив)
2.10	Публикация научной статьи в соавторстве с зарубежными авторами, имеющими ученую степень	Ед.					10 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)	10 баллов за 1 статью (на авторский коллектив)
2.11	Цитирование статьи (не старше 3 лет) журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» в публикации, размещенной в журнале с 5-летним импакт-фактором не менее 0,7.	Ед.		2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)		2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	2 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)
2.12	Цитирование статьи (не старше 3 лет) журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» в публикации, размещенной в базе WOS или Scopus (без учета указанных в п. 2.9)	Ед.		3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)		3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	3 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)
2.13	Цитирование статьи (не старше 3-х лет) сотрудников университета в публикации, размещенной в журнале с 5-летним импакт-фактором не менее 0,7 (для гуманитарных и социально-экономических кафедр)	Ед.		1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)		1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)

2.14	Цитирование статьи (не старше 3-х лет) сотрудников университета в публикации, размещенной в базе WOS или Scopus (для гуманитарных и социально-экономических кафедр)	Ед.		1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)		1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)	1 баллов за 1 цитирование (на авторский коллектив)
2.15	Публикация монографии, имеющей ISBN, объем не менее 10 п.л., в том числе для коллективных монографий (3 и более авторов) не менее 3,0 п.л. на одного автора	Ед.					40 баллов за каждые 10 п.л. (на авторский коллектив)	40 баллов за каждые 10 п.л. (на авторский коллектив)	40 баллов за каждые 10 п.л. (на авторский коллектив)	40 баллов за каждые 10 п.л. (на авторский коллектив)
2.16	Индекс Хирша в РИНЦ	Ед.	Не менее 15				15 баллов	15 баллов	15 баллов	15 баллов
			Не менее 10				10 баллов	10 баллов	10 баллов	10 баллов
			Не менее 5				5 баллов	5 баллов	5 баллов	5 баллов
2.17	Повышение индекса Хирша в РИНЦ (по сравнению с предыдущим годом)	Ед.	на 1 пункт выше 15				15 баллов	15 баллов	15 баллов	15 баллов
			на 1 пункт выше 10				10 баллов	10 баллов	10 баллов	10 баллов
			на 1 пункт выше 5				5 баллов	5 баллов	5 баллов	5 баллов
2.18	Количество цитирований в РИНЦ	Ед.					1 балл за каждые 30 цитирований	1 балл за каждые 30 цитирований	1 балл за каждые 30 цитирований	1 балл за каждые 30 цитирований
2.19	Количество цитирований в WOS	Ед.					2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование
2.20	Количество цитирований в Scopus	Ед.					2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование	2 балла за 1 цитирование
2.21	Работа в составе диссертационных советов (для членов диссертационного совета)	Количество заседаний диссертационного совета		15 баллов за одно заседание диссертационного совета		15 баллов за одно заседание диссертационного совета	15 баллов за одно заседание диссертационного совета	15 баллов за одно заседание диссертационного совета		
2.22	Исполнение обязанностей председателя диссертационного совета, ученого секретаря диссертационного совета, технического секретаря	Да/нет	Да	10		10	10	10		
2.23	Исполнение обязанностей заместителя председателя диссертационного совета	Да/нет	Да	7			7			
2.24	Защита диссертационной работы (для руководителя)			35 баллов за 1 выпускника		35 баллов за 1 выпускника	35 баллов за 1 выпускника	35 баллов за 1 выпускника		
	Защита диссертационной работы кандидата наук			35 баллов		35 баллов	35 баллов	35 баллов	35 баллов	35 баллов
	Защита диссертационной работы доктора наук			50 баллов			50 баллов			
2.25	Научное руководство студента/магистранта/аспиранта – победителя конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых (для конкурсов уровня не ниже региональных)			10 баллов		10 баллов	10 баллов	10 баллов	10 баллов	

Информационное обеспечение и методика расчета показателей для оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава для установления стимулирующих выплат за календарный год

№ п/п	Показатель	Срок подачи информации	Методика расчета показателя	Период расчета показателей	Источник информации для расчета показателей	Лично, ответственное за предоставление информации	Лично, контролирующее достоверность информации
1. Учебно-методическая деятельность							
1.1	Издание учебников, учебных пособий с грифами учебно-методических объединений и органов исполнительной власти, объемом не менее 10 п.л.	01.12	Рассчитывается суммарное число печатных листов учебников, учебных пособий, автором которых является преподаватель. В случае соавторства количество печатных листов автора определяется пропорционально числу авторов, либо на основании представленной в научную библиотеку университета справки о распределении количества печатных листов, подписанной всеми авторами. Учитываются только учебники и учебные пособия с грифом УМО, созданного приказом Минобрнауки РФ и (или) федеральным органом исполнительной власти. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Автор/Каталог научной библиотеки университета	Работник научной библиотеки, Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Зав. библиотекой
1.2	Издание учебных пособий по дисциплинам ОПОП, объемом не менее 8 п.л.	01.12	Рассчитывается суммарное число печатных листов, учебных пособий, автором которых является преподаватель. В случае соавторства количество печатных листов автора определяется пропорционально числу авторов, либо на основании представленной в научную библиотеку университета справки о распределении количества печатных листов, подписанной всеми авторами.	Календарный год	Автор/Каталог научной библиотеки университета	Работник научной библиотеки, Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Зав. библиотекой
1.3	Доход от реализации дополнительных образовательных услуг	01.12	Показатель рассчитывается как отношение фактически полученного дохода от дополнительных образовательных услуг и прочей деятельности за отчетный календарный год к количеству ставок НПП	Календарный год	Справка ФДО	Преподаватель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Директор института ДПО
1.4	Наличие действующего личного кабинета (в т.ч. портфолио) студентов факультета на сайте университета	01.12	Считается выполненным при наличии личного кабинета и портфолио 100% студентов факультета/института в ЭОС Университета	Календарный год	Скриншот страницы сайта университета Список обучающихся на факультете/институте	Декан факультета/ директор института	Проректор по ЦТиУП
1.5	Наличие действующего личного кабинета (в т.ч. портфолио) студентов курируемой группы на сайте университета (для куратора)	01.12	Считается выполненным при наличии личного кабинета и портфолио 100% студентов курируемой группы в ЭОС Университета	Календарный год	Скриншот страницы сайта университета Список обучающихся в курируемой группе	Куратор группы	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по ЦТиУП

1.6.	Разработка и реализация курса видео-лекций по дисциплинам кафедры/центра	01.12	Считается выполненным при размещении курса в образовательной среде MOODL	Календарный год	Скриншот страницы курса в образовательной среде MOODL и хронология пользования, сохраненная в системе	Автор курса	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
1.7.	Разработка и реализация курса видео-лекций по дисциплинам кафедры/центра	01.12	Считается выполненным при размещении курса в образовательной среде MOODL	Календарный год	Скриншот страницы курса в образовательной среде MOODL и хронология пользования, сохраненная в системе	Автор курса	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
1.8	Разработка и реализация online курса	01.12	Считается выполненным при условии разработки и реализации online курса.	Календарный год	Скриншот страницы курса в образовательной среде. Отчет о реализации.	Автор курса	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
1.9	Разработка и реализация online курса	01.12	Считается выполненным при условии разработки и реализации online курса.	Календарный год	Скриншот страницы курса в образовательной среде. Отчет о реализации.	Автор курса	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2. Научно-исследовательская деятельность							
2.1	Подготовка работы студента или студенческой группы на проектный или научный конкурс, предполагающий финансирование проекта через университет (РФФИ, РФФ, ФЦП, гранты и стипендии Президента и др.).	01.12	Показатель рассчитывается при условии выполнения работником, относящимся к ППС, заявки на научный конкурс (в фонд, по научной программе), принятой к рассмотрению (свыше установленных показателей). Учитываются заявки на конкурсы, предполагающие финансирование проектов через Университет и соответствующие условиям конкурса (по числу публикаций, возрасту исполнителей и другим требованиям конкурсной документации)	Календарный год	Документ, подтверждающий прием заявки к рассмотрению (скриншот страницы соответствующего фонда (ФЦП), подтверждающий регистрацию заявки)	Руководитель или исполнитель проекта.	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по НРИР
2.2	Работа (индивидуально или в составе коллектива) по финансируемой теме научно-исследовательской работы (гранты, ФЦП)	01.12	Показатель рассчитывается при условии выполнения работником, относящимся к ППС, финансируемых через Университет тем научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы (НИОКТР), в рамках грантовых проектов и ФЦП.	Календарный год	Справка о долевом участии исполнителей в НИОКР, финансируемых из внешних источников	Руководитель или исполнитель НИОКР	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по НРИР
2.3	Доход факультета/ кафедры (института/ центра) от НИОКТР в расчете на 1,0 ставку ППС	01.12	Показатель считается выполненным, если фактически полученный доход факультета/кафедры (института/центра) от НИОКТР за отчетный календарный год к количеству ставок ППС факультета/кафедры (института/центра) составляет не менее 60 тыс. руб. (учитываются средства, полученные по хозяйственным договорам, грантам, ФЦП)	Календарный год	Справка об объеме привлеченных кафедрой/факультетом (центром/институтом) средств Справка департамента УМР о занимаемых ставках ППС	Руководитель или исполнитель НИОКР	Декан факультета/ директор института
2.4	Доход от НИОКТР в расчете на 1,0 ставку ППС при условии участия сотрудника в составе коллектива или единолично выполнявшего НИОКТР	01.12	Показатель считается выполненным, если фактически полученный сотрудником доход от НИОКТР за отчетный календарный год к размеру ставки ППС составляет не менее 60 тыс. руб. (учитываются средства, полученные по хозяйственным договорам, грантам, стипендиям Президента, ФЦП)	Календарный год	Справка о долевом участии исполнителей в НИОКР, финансируемых из внешних источников. Справка отдела кадров о занимаемых ставках ППС	Руководитель или исполнитель НИОКР	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института

2.5	Публикация научной статьи в изданиях, входящих в базу Web of Science	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикации в базе данных Web of Science, аффилированной с Верхневолжский ГАУ («привязанной» к университету). Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора. При оформлении статьи использовать название организации - "Verkhnevolzhsk State University of Agronomy and Biothechnlogy"	Календарный год	Скриншот с сайта базы данных с библиографическими сведениями о статье. Справка о долевом участии, подписанная авторами статьи	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.6	Публикация научной статьи в изданиях, входящих в базу Scopus	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикации в базе данных Scopus, аффилированной с Верхневолжским ГАУ («привязанной» к университету). Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора. При оформлении статьи использовать название организации - "Verkhnevolzhsk State University of Agronomy and Biothechnlogy"	Календарный год	Скриншот с сайта базы данных с библиографическими сведениями о статье. Справка о долевом участии, подписанная авторами статьи	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.7	Публикация научной статьи, вошедшей в реферативные базы данных и системы цитирования, утвержденные ВАК (без учета указанных в п. 2.5-2.6)	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикаций в реферативной базе данных, утвержденной ВАК. Списки рецензируемых научных изданий, входящие в международные реферативные базы данных и системы цитирования размещаются на сайте ВАК. Не учитываются публикации, указанные в п. 2.2 приложения 3 и п. 2.5, 2.6 приложения 5. Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора	Календарный год	Скриншот с сайта базы данных с библиографическими сведениями о статье. Копия статьи в журнале.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.8	Публикация научной статьи в изданиях Перечня ВАК (свыше установленных обязательных показателей; без учета указанных в п. 2.5-2.7)	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикаций научных статей в журналах, входящих в Перечень ВАК свыше установленных обязательных показателей. Не учитываются публикации, указанные в п. 2.5-2.7 Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора	Календарный год	Скриншот страницы РИНЦ или копия статьи в журнале.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.9	Публикация научной статьи, вошедшей в РИНЦ (без учета указанных в п. 2.5-2.8)	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикаций научной статьи в изданиях, входящих в РИНЦ (свыше установленных обязательных показателей). Не учитываются публикации, указанные в п. 2.5-2.8 и 2.13) Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.10	Публикация научной статьи в соавторстве с зарубежными авторами, имеющими ученую степень	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикаций научной статьи, входящей в РИНЦ или WOS / Scopus с зарубежным автором (работником научной или образовательной организации), имеющим ученую степень.	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ / WOS / Scopus.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.11	Цитирование статьи (не старше 3 лет) журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» в публикации, размещенной в журнале с 5-летним импакт-фактором не менее 0,7.	01.12	Показатель рассчитывается при цитировании сотрудником университета научной статьи из журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» не старше 3-х лет в публикации, размещенной в журнале с 5-м летним импакт-фактором не менее 0,7. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Страница метаданных статьи со списком использованной литературы, распечатанная с сайта РИНЦ, а также скриншот страницы с подтверждением 5-и летнего импакт-фактора журнала в котором размещена статья	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института

2.12	Цитирование статьи (не старше 3 лет) журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» в публикации, размещенной в базе WOS или Scopus (без учета указанных в п. 2.9)	01.12	Показатель рассчитывается при цитировании сотрудником университета научной статьи из журнала «Аграрный вестник Верхневолжья» не старше 3-х лет в публикации журнала, размещенного в базах WOS или Scopus (используя название журнала). При некорректном цитировании данный показатель считается не выполненным. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Страница метаданных статьи со списком использованной литературы, распечатанная с сайта WOS / Scopus.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.13	Цитирование статьи (не старше 3-х лет) сотрудников университета в публикации, размещенной в журнале с 5-летним им- пакт-фактором не менее 0,7 (для гуманитарных и социально-экономических кафедр)	01.12	Показатель рассчитывается при цитировании публикаций (не старше 3-х лет) авторов университета в статье, размещенной в журнале с 5-м летним импакт-фактором не менее 0,7 (для гуманитарных и социально-экономических кафедр). Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Страница метаданных статьи со списком использованной литературы, распечатанная с сайта РИНЦ, а также скриншот страницы с подтверждением 5-и летнего импакт-фактора журнала в котором размещена статья	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.14	Цитирование статьи (не старше 3-х лет) сотрудников университета в публикации, размещенной в базе WOS или Scopus (для гуманитарных и социально-экономических кафедр)	01.12	Показатель рассчитывается при цитировании публикаций (не старше 3-х лет) авторов университета в статье журнала, размещенного в базах WOS или Scopus (для гуманитарных и социально-экономических кафедр). Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Страница метаданных статьи со списком использованной литературы, распечатанная с сайта WOS / Scopus.	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.15	Публикация монографии, имеющей ISBN, объем не менее 10 п.л., в том числе для коллективных монографий (3 и более авторов) не менее 3,0 п.л. на одного автора	01.12	Показатель рассчитывается при наличии экземпляра монографии в научной библиотеке университета. Объем монографии не менее 10 п.л., вклад каждого из авторов, в случае, если их 3 и более - не менее 3 п.л. В случае соавторства количество печатных листов автора определяется пропорционально числу авторов, либо, на основании справки, подписанной всеми авторами о распределении количества печатных листов. Монография должна быть опубликована по решению научных экспертных советов научных и образовательных организаций.	Календарный год	Копия обложки и страницы с выходными данными монографии	Автор монографии	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.16	Индекс Хирша в РИНЦ	01.12	Показатель рассчитывается, в случае, если Индекс Хирша в системе РИНЦ составляет не менее 5	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.17	Количество цитирований в РИНЦ	01.12	Показатель рассчитывается исходя из количества цитирований публикаций научной статьи в изданиях, входящих в РИНЦ за весь период	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.18	Повышение Индекса Хирша в РИНЦ (по сравнению с предыдущим годом)	01.12	Показатель рассчитывается, в случае, если Индекс Хирша в системе РИНЦ составляет не менее 5, и по текущему календарному году он вырос не менее, чем на 1 единицу	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ	Автор	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.19	Количество цитирований в WOS	01.12	Показатель рассчитывается исходя из количества цитирований публикаций научной статьи в изданиях, входящих в WOS.	Календарный год	Скриншот с сайта WOS	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института

2.20	Количество цитирований в Scopus	01.12	Показатель рассчитывается исходя из количества цитирований публикаций научной статьи в изданиях, входящих в Scopus.	Календарный год	Скриншот с сайта Scopus	Автор статьи	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.21	Работа в составе диссертационного совета (для членов диссертационного совета)	01.12	Показатель рассчитывается исходя из участия преподавателя в заседаниях диссертационного совета. Значение показателя определяется путем умножения баллов на число заседаний диссертационного совета. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Справка секретаря диссертационного совета. Без справки диссертационного совета показатель считается не выполненным.	Член диссертационного совета	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.22	Исполнение обязанностей председателя диссертационного совета, ученого секретаря, технического секретаря	01.12	Показатель рассчитывается при участии преподавателя в заседании диссертационного совета в качестве председателя, ученого или технического секретаря диссертационного совета. Значение показателя определяется в соответствии с приложением 5. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот со страницы состава диссертационного совета.	Член диссертационного совета	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.23	Исполнение обязанностей заместителя председателя диссертационного совета	01.12	Показатель рассчитывается при участии преподавателя в заседании диссертационного совета в качестве заместителя председателя диссертационного совета. Значение показателя определяется в соответствии с приложением 4. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот со страницы состава диссертационного совета.	Член диссертационного совета	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.24	Защита диссертации или ее представление в диссертационный совет до конца текущего календарного года выпускником текущего года (для научных руководителей)	01.12	Показатель рассчитывается при защите или приеме диссертации к защите в диссертационном совете в текущем календарном году выпускником текущего года. Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот с сайта диссертационного совета организации объявления или справка секретаря диссертационного совета о защите диссертации в текущем году.	Научный руководитель аспиранта (соискателя)	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.25	Научное руководство студента/магистранта/ аспиранта – победителя конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых (для конкурсов уровня не ниже региональных)	01.12	Показатель рассчитывается при победе студента/магистранта/аспиранта, являющегося участником конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых (для конкурсов уровня не ниже региональных). Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Сертификат/диплом/приказы о направлении на конкурс/иные подтверждающие документы	Научный руководитель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.26	Научное руководство студента/магистранта/ аспиранта – участника конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых (для конкурсов уровня не ниже региональных)	01.12	Показатель рассчитывается при участии студента/магистранта/аспиранта, являющегося участником конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых (для конкурсов уровня не ниже региональных). Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Сертификат/диплом/приказы о направлении на конкурс/иные подтверждающие документы	Научный руководитель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института

2.27	Научное руководство студента/магистранта по подготовке публикации научной статьи, вошедшей в РИНЦ	01.12	Показатель рассчитывается при наличии публикации научной статьи, входящей в РИНЦ с информацией о научном руководстве студентом/магистрантом (не учитываются публикации, указанные в п. 2.5-2.8 и 2.13). Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот с сайта РИНЦ	Научный руководитель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.28	Подготовка отзыва на автореферат диссертационной работы, поступивший в канцелярию Университета	01.12	Показатель рассчитывается при наличии отзыва на автореферат диссертационной работы, поступивший в канцелярию Университета от организации, в которой будет происходить защита диссертационной работы. Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот с сайта организации, в которой будет происходить защита диссертационной работы.	Научный руководитель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института
2.29	Подготовка отзыва от ППС Университета, как ведущей организации/официального оппонента диссертационной работы	01.12	Показатель рассчитывается при наличии отзыва на автореферат диссертационной работы, поступивший в канцелярию Университета (или для ППС Университета), как ведущей организации/официального оппонента диссертационной работы, от организации, в которой будет происходить защита диссертационной работы. Показатель рассчитывается на авторский коллектив в соответствии с долевым участием каждого соавтора Для деканов/директора, заведующих кафедрой/ руководителя центра рассчитывается только по основной ставке.	Календарный год	Скриншот с сайта организации, в которой будет происходить защита диссертационной работы.	Научный руководитель	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института

3. Профориентационная деятельность

3.1	Удельный вес численности студентов, зачисленных по результатам целевого приема на первый курс на очную бюджетную форму обучения по программам подготовки бакалавров, специалистов, магистров	01.12	Показатель рассчитывается как отношение количества студентов, зачисленных по результатам целевого приема на первый курс на очную форму обучения по программам подготовки бакалавров, специалистов, магистров к общему количеству студентов очной бюджетной формы обучения, зачисленных на первый курс факультета по программам подготовки бакалавров, специалистов, магистров (в %)	Календарный год	Приказы о зачислении	Работник приемной комиссии	Ответственный секретарь приемной комиссии
3.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	01.12	Показатель считается выполненным, если были организованы профориентационные мероприятия.	Календарный год	Скриншот новостной страницы сайта университета с информацией о проведенном мероприятии	Преподаватель	Проректор по ОД и МР
3.3	Выполнение КЦП	01.12	Показатель считается выполненным, если количество принятых студентов, согласно Правил приема, соответствует КЦП	Календарный год	Приказы по зачислению студентов	Ответственный секретарь приемной комиссии	Ответственный секретарь приемной комиссии
3.4	Превышение КЦП	01.12	Показатель считается выполненным, если был осуществлен прием студентов свыше КЦП	Календарный год	Приказы по зачислению студентов	Ответственный секретарь приемной комиссии	Ответственный секретарь приемной комиссии

4. Воспитательная деятельность

4.1	Организация и участие преподавателей в мероприятиях по внеучебной	01.12	Показатель считается выполненным, если преподаватель принял участие в проведенных на кафедре/центре, на факультете/институте, в университета воспитательных мероприятиях в количестве, не	Календарный год	Скриншот новостной страницы сайта университета с информацией о	Преподаватель	Проректор по МПВиСР
-----	---	-------	---	-----------------	--	---------------	---------------------

	работе кафедры (центра)/факультета (института)/университета (свыше установленных обязательных показателей)		менее указанного в приложении 2. Факт проведения мероприятий должен быть подтвержден документально. Подтверждающими документами могут быть: информационное письмо, афиша, скриншот новостной страницы факультета/института на сайте университета, фотографии мероприятия и др.		проведенном мероприятии		
4.2	Работа (индивидуально или в составе коллектива) над подготовкой заявки, принятой к рассмотрению на конкурс социальных проектов	01.12	Показатель считается выполненным при условии подготовки работником, относящимся к ППС либо студентом, которого курирует работник, относящийся к ППС, заявки на конкурс социальных проектов, принятой к рассмотрению. Работа должна быть оформленной, законченной, преследователь цели и задачи относящиеся к социальным вопросам.	Календарный год	Документ, подтверждающий прием заявки к рассмотрению (скриншот страницы соответствующего фонда), подтверждающий регистрацию заявки, справка ЦДМ о зарегистрированных заявках)	Преподаватель Заведующий ЦДМ	Проректор по МПВиСР
4.3	Сохранность контингента студентов (факультета/института, курируемых групп кафедры/центра, курируемой группы преподавателем)	01.12	Показатель считается выполненным, если сохранность контингента студентов составляет не менее 90%	Календарный год	Приказы об отчислении студентов. Сводные документы о движении студентов.	Преподаватель, зав. кафедрой/ руководитель центра, декан/ директор	Директор департамента УМР
4.4	Работа (индивидуально или в составе коллектива) по социальному проекту, поддержанному грантом (на физ.лицо, НКО, университет)	01.12	Показатель считается выполненным при условии участия работника, относящегося к ППС в реализации социального проекта, поддержанного грантом	Календарный год	Отчёт по установленной форме, отражающий ход и сроки реализации социального проекта. Отчёт сдаётся в электронном и бумажном виде заведующему центром досуга молодёжи.	Преподаватель Заведующий ЦДМ	Проректор по МПВиСР
4.5	Организация и участие в мероприятиях в рамках программ «Агроклассы»	01.12	Показатель считается выполненным, если были организованы и проведены мероприятия в рамках программ «Агроклассы».	Календарный год	Скриншот новостной страницы сайта университета с информацией о проведенном мероприятии	Преподаватель, зав. кафедрой/ руководитель центра, декан/ директор	Зав. кафедрой/ руководитель центра Декан факультета/ директор института Проректор по МПВиСР

Лист согласования

Проект Положения ПВД-105 «О порядке оформления трудовых отношений с работниками ФГБОУ ВО Верхневолжский ГАУ при введении эффективного контракта и реализации его условий» вносит:

Начальник ФЭО



Е.В. Генералова

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по образовательной деятельности
и методической работе

«16» июня 2025 г.



А.Л. Тарасов

Проректор по научной работе
и инновационному развитию

«16» июня 2025 г.



Д.Н. Псарев

Декан факультета прикладных и фундаментальных
агробиотехнологий

«16» июня 2025 г.



О.В. Галкина

Директор института ветеринарной медицины
и биоинженерии

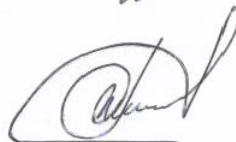
«16» июня 2025 г.



С.С. Терентьев

Декан инженерно-экономического факультета

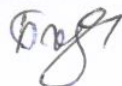
«16» июня 2025 г.



Н.В. Муханов

Директор департамента учебно-методической работы

«16» июня 2025 г.



О.С. Пхенда

Главный бухгалтер

«16» июня 2025 г.



С.Е. Шлыкова

Директор департамента кадрово-правового
обеспечения и закупок

«16» июня 2025 г.



А.М. Кислицына

Гл. специалист по качеству образования ДУМР

«16» июня 2025 г.



Н.В. Евсеева

[illegible]