	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

«ПРИНЯТО»

на заседании Ученого совета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»

Протокол № 14 от 24 06 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»


Н.И. Пыжикова
от 27 06 2016 г.




**Положение
по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского
состава университета
«Красноярский государственный аграрный университет»**

Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016

Версия 1.0


Красноярск 2016

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия/ Подпись</i>	<i>Дата</i>
<i>Разработали</i>	<i>Члены Комиссии по оценке ЭД ИПС</i>	<i>Ходос Д.В., Бакшеева С.С.</i>	<i>20.06.16</i>
<i>Проверил</i>	<i>Начальник ЮО</i>	<i>Миронова Л.В.</i>	<i>20.06.16</i>
<i>Проверил</i>	<i>Начальник ФЭУ</i>	<i>Коваленко Е.И.</i>	<i>23.06.16</i>
<i>Проверил</i>	<i>Начальник ОК</i>	<i>Шестова Н.В.</i>	<i>23.06.16</i>
<i>Согласовал</i>	<i>Проректор по АПР</i>	<i>Иванов С.Р.</i>	<i>23.06.16</i>
	КЭ № _____	УЭ № _____	ИЭ № _____

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Оформление трудовых отношений.....	5
3. Реализация эффективного контракта.....	6
4. Ответственность.....	9


	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

1. Общие положения

1.1. Порядок оформления трудовых отношений между ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ (далее – Университет) и его педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, при введении эффективного контракта разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», «Планом мероприятий («дорожной картой») структурных изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки в отношении образовательных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации», утвержденным МСХ РФ 17 апреля 2015 г., «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы», утвержденным Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014 г.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении.

- Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

- Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу Университета – директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент (в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678).


- Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

- Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения дополнительных стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

- Показатель эффективности деятельности педагогического работника, отнесенного к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС, преподаватели) – это количественная или качественная характеристика профессионального уровня преподавателя и (или) результативности осуществления им определенной служебной обязанности по одному из видов деятельности (учебной, научно-исследовательской, международной и др.).

- Обязательные показатели эффективности деятельности ППС применяются для оценки результатов выполнения должностных обязанностей преподавателя в рамках утвержденного на учебный год индивидуального плана за материальное вознаграждение в размере должностного оклада.

- Дополнительные показатели эффективности деятельности ППС применяются для оценки результатов деятельности преподавателя с целью назначения ему стимулирующей выплаты.

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

- Пороговое значение обязательного показателя эффективности деятельности ППС – минимально допустимое значение показателя за установленный период, либо заданное значение показателя на установленную дату. Утверждается решением Ученого совета и приказом ректора.

2. Оформление трудовых отношений


2.1. В соответствии с п. п. 4 и 5 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н, при поступлении на работу (переизбрании по конкурсу на новый срок) преподаватель и Университет заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. С преподавателем Университета, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, при введении эффективного контракта оформляется соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее – дополнительное соглашение к трудовому договору). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)).

2.3. 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 ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ;

- замещаемая должность относится к ППС и является внутренним совместительством, при условии замещения не ниже 0,25 ставки ППС. При этом данную должность работник занимает по результатам избрания по конкурсу (выборов), а должность по основному месту работы не относится к ППС.

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

2.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором фиксируются все произошедшие в связи с введением эффективного контракта изменения трудового договора. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя вакантную должность, не относящуюся к ППС, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. В соответствии с п. 5.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда преподавателей Университета учтены следующие основные принципы:

-размер вознаграждения преподавателя должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;


-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого преподавателя в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации;

-вознаграждение должно следовать за достижением результата;

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому преподавателю;

-принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется Ученым советом университета и приказом ректором университета.

3.2. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в трудовых

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам с ППС Университета предусматриваются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года и/или полугодия, при выполнении показателей и критериев оценки эффективности трудовой деятельности, утвержденных Ученым советом Университета.

3.3 Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение преподавателем своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) и конкретизированных индивидуальным планом на текущий учебный год;
- сбор и обработку информации об исполнении преподавателем своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения преподавателем своих должностных (трудовых) обязанностей;
- расчет размера и назначение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.4 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 и конкретизированные на текущий учебный год индивидуальным планом.


Трудовые обязанности преподавателя включают деятельность по следующим направлениям: учебная; методическая; научно-исследовательская; воспитательная; финансово-экономическая; профориентационная; организационно- административная; трудоустройство выпускников; повышение квалификации; международная.

Каждое направление деятельности работника, относящегося к ППС, включает ряд показателей, отражающих конкретные виды работ, достижение которых характеризует результативность его труда (приложение 1 Показатели эффективного контракта).

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

3.5.1. ППС заполняет индивидуальные отчеты установленного образца и вместе с подтверждающими документами направляет их для обсуждения и проверки в Комиссии, созданные при институтах.

3.5.2. После положительного заключения Комиссии института индивидуальные отчеты ППС с копиями подтверждающих документов сдаются в

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

УИКБ пакетом документов от кафедры, заверенные зав. кафедрой, председателем методической комиссии и утвержденные директором института совместно с выпиской из протокола заседания Комиссии.

Комиссия института вправе отправить отчет сотрудника на доработку в случае обнаружения ошибок и несоответствия требованиям по форме. Индивидуальные отчёты ППС хранятся в соответствующих институтах.

3.5.3. При несоответствии индивидуального отчета образцу отчета, установленному данным документом, УИКБ, как структура выполняющая функцию итоговой обработки информации, вправе отказать в обработке документов по данному отчету. В этом случае документы отправляются на переоформление и принимаются в сроки, установленные данной процедурой.

3.5.4. При составлении индивидуального отчета ППС руководствуется списком показателей эффективного контракта и соответствующих им весовым коэффициентам, утвержденным Ученым советом.

3.5.5. Авторский вклад за каждую работу исчисляется исходя из размерности соответствующего работе показателя и количества авторов. Авторский вклад за получение документов Роспатента по интеллектуальной собственности университета начисляется каждому автору в полном объеме.


Преподавателям университета, не имеющим личного профиля в Science Index Российского индекса научного цитирования на платформе Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU, не засчитываются рейтинговые баллы за публикации в научных журналах, индексируемых в данной системе.

Преподаватели университета должны быть зарегистрированы в Science Index Российского индекса научного цитирования на платформе Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU, указав при этом Красноярский ГАУ как основное место работы.

К рейтингу принимаются работы, в которых указан Красноярский ГАУ как основное место работы ППС.

3.5.6. Материалы, не вошедшие в отчет предыдущего периода, учитываются в следующем году на основании решения Комиссии института.

3.5.7. Внешние совместители университета принимают участие в процедуре оценки эффективности деятельности ППС без возможности получения любых

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации Департамент научно-технологической политики и образования
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава университета «Красноярский государственный аграрный университет»
	8.2. Мониторинг и изменения
Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016	8.2.3. Мониторинг и изменения процессов

видов поощрения. Внутренние совместители участвуют в оценке эффективности деятельности ППС по соответствующей кафедре, при условии замещения не ниже 0,25 ставки ППС. ППС, получившие по итогам года менее трех баллов, не допускаются к распределению денежных средств.

3.5.8. Комиссия Университета по оценке эффективности деятельности ППС представляет результаты Ученому совету на утверждение.

3.5.9. Размер индивидуальных стимулирующих выплат в денежном выражении рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующей выплаты по результатам балльной оценки деятельности преподавателей за предыдущий отчетный период (календарный год и/или полугодие), к общей сумме баллов, набранных преподавателями по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности ППС.

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

3.5.10. Индивидуальная стимулирующая надбавка за интенсивность труда по итогам года и/или года устанавливается ППС на основании решения Ученого совета и приказа ректора Университета.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за достоверность предоставленной информации по показателям эффективного контракта ППС несут ППС, заведующие кафедрами, комиссии и директора институтов.

Извещение об изменении документа СМК



«28» 09 2018 г.

Извещение об изменении № 1

Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского
состава университета

«Красноярский государственный аграрный университет»

Красноярский ГАУ-СМК-П-8.2.3.-2016

(идентификационный номер и наименование изменяемого документа СМК)

	Добавить	номер страницы
		Стр.9
Текст	пункт 3.5.9 читать в следующей редакции: Размер стоимости одного балла для осуществления индивидуальных стимулирующих выплат в денежном выражении рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда (за месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год) предназначенного для осуществления стимулирующей выплаты по результатам балльной оценки деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава за предыдущий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), к общей сумме баллов, набранными работниками из числа профессорско-преподавательского состава по результатам оценки их деятельности за предыдущий отчетный период (за месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год).	

Разработал  Озерова М.Г.

«СОГЛАСОВАНО»  Миронова Л.В.

Проверил  Шестова Н.В.

Проверил  Коваленко Е.И.