

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	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 научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	9.1. Мониторинг, измерение, анализ и оценка
	9.1.3. Анализ и оценка
ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ- СМК-П – 9.1.3 - 2025	

ПРИНЯТО

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

Протокол № 8 от 25. апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

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

«25 апреля 2025 г. Н.И. Пыжикова



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

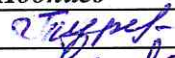
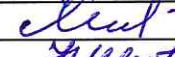
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»

ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

Версия 2.0

Введено вместо: СМК «Положение по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П 9.1.3-2021 версия 1.0

Красноярск 2025

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Председатель комиссии по оценке ЭД НПП	Турицына Е.Г. 	14.04.25
Проверил	Начальник ФЭУ	Коваленко Е.И. 	14.04.25
Проверил	Начальник ОК	Шестова Н.В. 	15.04.25
Согласовал	Проректор по УВРиМП	Крымкова В.Г. 	15.04.25
Согласовал	Проректор по науке	Коломейцев А.В. 	16.04.25
Согласовал	Проректор по СРиПОО	Озерова М.Г. 	16.04.25
Согласовал	Проректор по ПВиБ	Миронова Л.В. 	16.04.25
Согласовал	Председатель ППО	Веряскин С.В. 	14.04.25
КЭ № _____		УЭ № _____	ИЭ № _____
Стр. 1 из 13			

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

Содержание

1 Общие положения.....	3
2 Оформление трудовых отношений.....	4
3 Реализация эффективного контракта.....	6
4 Порядок определения стимулирующих выплат по эффективному контракту	9
5 Порядок разрешения спорных ситуаций при реализации системы эффективного контракта	10
6 Ответственность	10
Приложение А Показатели для эффективного контракта с участием в профориентации и сопровождении приемной компании.....	11
Лист ознакомления	12
Лист регистрации изменений	13

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

1 Общие положения

1.1 Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ (далее - Университет) разработано 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», 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», Письмом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23.09.2021 г. № МН-10/3153-ПК «Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

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.

– Должности работников Университета, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу: директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

– Должности работников Университета, отнесенных к научным работникам – младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник.

 Университет настоящих профессионалов Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно- педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

– Научно-педагогические работники (далее НПР) – работники Университета, занимающие должности, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу и к научным сотрудникам.

– 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.

– Эффективный контракт – это трудовой договор с научно-педагогическим работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда с возможностью участия в эффективной трудовой деятельности для назначения дополнительных стимулирующих выплат при выполнении условий настоящего Положения.

– Показатель эффективности деятельности научно-педагогического работника – это количественная или качественная характеристика профессионального уровня преподавателя, научного сотрудника и (или) результативности осуществления им определенной служебной обязанности по одному или нескольким видам деятельности (учебной, научно-исследовательской, международной и др.).

– Система эффективного контракта отражает порядок и способы измерения объема, качества и результатов труда работников, а также порядок расчета оценки его эффективности на основе измеряемых показателей.

2 Оформление трудовых отношений

2.1. В соответствии с п.4 и п.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) научно-педагогический работник и Университет заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником Университета, для которого:

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

– замещаемая должность относится к профессорско-преподавательскому составу/научному работнику и является основным местом работы в ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ;

– замещаемая должность относится к профессорско-преподавательскому составу/научному работнику и является внутренним совместительством, а должность по основному месту работы относится к административно-управленческому или учебно-воспитательному персоналу.

При этом данную должность работник занимает по результатам избрания по конкурсу (выборов), либо как успешно прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности, за исключением должности профессора-консультанта.

2.3. 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 договорах предусматриваются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года и/или полугодия, при выполнении показателей оценки эффективности трудовой деятельности, утвержденных Ученым советом Университета.

2.4 Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией в соответствии с индивидуальным планом на текущий учебный год. Работник, имеющий не снятые и (или) не погашенные дисциплинарные взыскания в виде выговора за неисполнение и/или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, утрачивает право на получение стимулирующих выплат по эффективному контракту.

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

Каждое направление деятельности работника, относящегося к НПП, включает ряд Показателей, отражающих конкретные виды работ, достижение которых характеризует результативность его труда. Показатели оценки эффективности деятельности НПП рассматриваются и утверждаются Ученым советом Университета.

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно- педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

3 Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта в целях стимулирования качественного труда научно-педагогических работников Университета осуществляются на основании следующих принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Университета, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется приказом ректора Университета на основании решения Ученого совета Университета.

3.2. Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение научно-педагогическим работником 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 научно-педагогическим работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения научно-педагогическим работником своих должностных (трудовых) обязанностей;
- назначение и расчет размера стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

3.3. Для организационного сопровождения процедуры реализации эффективного контракта создаются комиссии по оценке эффективности деятельности НПП в институтах и в Университете.

Комиссия института создается решением ученого совета института. Комиссия Университета по оценке эффективности деятельности НПП (далее – Комиссия) создается приказом ректора. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии из числа руководителей структурных подразделений и научно-педагогических работников. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации (уполномоченное им лицо). Состав Комиссии утверждается приказом ректора, сроком на один календарный год. Изменения в состав Комиссии Университета вносятся приказом ректора.

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

3.4. Комиссия выполняет следующие функции:

- организация и координация деятельности, направленной на разработку или изменение Положения по оценке эффективности деятельности НПП, и представление изменений для утверждения на заседании Ученого совета Университета;

- организация и координация деятельности, направленной на разработку или изменение Показателей оценки эффективности деятельности НПП и их весовых коэффициентов с представлением изменений для утверждения на заседание Ученого совета Университета.

- рассмотрение спорных ситуаций и апелляций, связанных с оценкой эффективности деятельности НПП.

3.5. Основной формой работы Комиссии является заседание. Секретарь Комиссии уведомляет членов Комиссии о месте, дате и времени проведения заседания не позднее, чем за один рабочий день до проведения заседания. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава. Председательствующим на заседании Комиссии является председатель Комиссии. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, при наличии кворума. При равенстве голосов голос председателя является решающим. Протокол заседания оформляется секретарем в течение пяти рабочих дней после проведения заседания.

3.6. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации) осуществляется в следующем порядке:

3.6.1. Издание приказа ректора о проведении оценки эффективности деятельности НПП с указанием сроков проведения всех этапов оценки, сроков публикации предварительных и итоговых результатов рейтинга на внутреннем сайте Университета и ответственных за данную работу.

3.6.2. Заполнение индивидуальных отчетов НПП установленного образца за отчетный период и представление отчетов заведующему кафедрой в распечатанной и электронной форме в установленный приказом ректора срок. При составлении индивидуального отчета НПП руководствуется Показателями эффективного контракта и соответствующих им весовыми коэффициентами, утвержденными Ученым советом Университета.

Все сведения, представленные в индивидуальном отчете, должны иметь документальное подтверждение в виде приложенных к отчету копий документов, на

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно- педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

основании которых была заполнена соответствующая строка индивидуального отчета. Подлинность и достоверность представленных в индивидуальных отчетах сведений заверяются личной подписью преподавателя. Представление преподавателем недостоверных сведений по показателям эффективной оценки деятельности влечет за собой аннулирование баллов.

3.6.3. Проверка индивидуальных отчетов заведующим кафедрой и предоставление отчетов и подтверждающих документов в комиссии институтов осуществляется в срок, указанный в приказе ректора. Индивидуальные отчеты предоставляются в комиссию института с визой заведующего кафедрой.

3.6.4. Проверка индивидуальных отчетов комиссией институтов осуществляется в срок, указанный в приказе ректора. Комиссия института вправе отправить отчет сотрудника на доработку в случае обнаружения ошибок и несоответствия требованиям по форме. Не поддающиеся верификации сведения, изложенные в индивидуальном отчете, по решению Комиссии не учитываются.

3.6.5. После положительного заключения комиссии института скан-копии индивидуальных отчетов НПР совместно с выпиской из протокола заседания комиссии института направляются в электронном виде лицу, ответственному за обработку информации и указанному в приказе ректора. Оригиналы отчетов, заверенные заведующим кафедрой и председателем комиссии института, а также копии подтверждающих документов хранятся на кафедрах не менее одного года.

Предварительные результаты оценки эффективности деятельности НПР публикуются на внутреннем сайте Университета по адресу <http://web.kgau.ru/index.html>.

3.6.6. Внесение корректировок в результаты оценки деятельности НПР осуществляется через служебные записки, согласованные с заведующим кафедрой и директором института в Комиссию Университета по оценке эффективности деятельности НПР в сроки, указанные в приказе ректора. Комиссия Университета рассматривает поступившие обращения и даёт персональные разрешения на исправления обнаруженных несоответствий в индивидуальных отчетах преподавателя. Решение принимается большинством присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляются протоколом.

3.6.7. Итоговые результаты оценки эффективности деятельности НПР за отчетный период Комиссия Университета представляет на утверждение Ученому совету Университета. Утвержденные результаты оценки деятельности НПР за отчетный период публикуются на внутреннем сайте ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ <http://web.kgau.ru/index.html> и доводятся до НПР директорами институтов и заведующими кафедрами не позднее десяти рабочих дней с даты утверждения.

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

3.6.8. В оценке эффективности принимают участие НПР с обязательным участием в профориентационной работе и/или сопровождении приемной компании. Участие НПР подтверждается справкой директора института с визой Управления приемной комиссии. Перечень видов профориентационных работ представлен в Приложении А.

3.6.9. Авторский вклад за каждую работу исчисляется исходя из размерности соответствующего работе показателя и количества авторов. Авторский вклад за публикацию статьи с включением соавторов, основным местом которых не является Красноярский ГАУ, исчисляется пропорционально на всех соавторов (за исключением соавторов студентов, аспирантов, докторантов, консультантов докторантов). Авторский вклад за получение документов Роспатента по интеллектуальной собственности Университета начисляется каждому автору пропорционально авторскому вкладу.

К рейтингу принимаются работы, в которых указан ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ как основное место работы НПР. При указании в статье нескольких вузов как основных мест работы автора, авторский вклад рассчитывается пропорционально количеству данных вузов.

3.6.10. Материалы, не вошедшие в отчет предыдущего периода, учитываются в следующем отчетном периоде на основании решения комиссии института. При трудоустройстве работника в оценке эффективности деятельности НПР учитываются материалы, подготовленные с даты его трудоустройства в Университет. Выплаты стимулирующего характера по итогам оценки осуществляются с момента избрания НПР по конкурсу, либо по результатам прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности, за исключением должности профессора-консультанта.

3.6.11. Внешние совместители Университета принимают участие в процедуре оценки эффективности деятельности НПР без возможности получения любых видов поощрения.

4 Порядок определения стимулирующих выплат по эффективному контракту

4.1. Размер индивидуальной стимулирующей выплаты за достижение показателей, по результатам оценки эффективности деятельности НПР устанавливается ежемесячно приказом ректора в течение 5 месяцев, следующих за отчетным периодом, в размере необходимом для исполнения требований Указов Президента Российской Федерации и Распоряжений Правительства Российской

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно- педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

Федерации регламентирующих заработную плату отдельных категорий работников.

4.2. 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 НПП за предыдущий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), к общей сумме баллов, набранными работниками из числа научно-педагогического состава по результатам оценки их деятельности за предыдущий отчетный период (за месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год).

5 Порядок разрешения спорных ситуаций при реализации системы эффективного контракта

5.1. НПП вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результатов профессиональной деятельности в течение десяти рабочих дней с даты размещения утвержденных Ученым советом результатов оценки эффективного контракта на внутреннем сайте Университета.

5.2. При поступлении заявления о несогласии с оценкой результатов профессиональной деятельности председатель Комиссии инициирует заседание Комиссии Университета по оценке эффективности деятельности НПП. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника, провести проверку указанных в заявлении доводов и подготовить мотивированный ответ в течение пяти рабочих дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проведенной проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения. При необходимости, вынести решение на заседание Ученого совета Университета.

5.3. На основании проведенной Комиссией проверки всех обстоятельств по заявлению, составляется протокол Комиссии о принятом решении, который доводится до работника секретарем комиссии по эффективному контракту.

6 Ответственность

6.1. Ответственность за достоверность предоставленной информации по показателям эффективного контракта несут НПП Университета, заведующие кафедрами и комиссии институтов по оценке эффективности деятельности НПП.

 Университет настоящих профессий Красноярский Государственный Аграрный Университет 1952	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет»
	Положение по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ
	ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ-СМК-П- 9.1.3 - 2025

Приложение А

Показатели для эффективного контракта с участием в профориентации и сопровождении приемной компании

№ п/п	Наименование показателя	ФИО участника	Примечание
Профориентационная работа			
1	Руководство научно-исследовательской работой школьников: международные, всероссийские, региональные, вузовские конференции (очное участие)		
2	Научное руководство и консультирование учащихся Агрокласса (Агрошколы), в том числе образовательных модулей		
3	Организация и проведение мастер-классов, экскурсий для школьников		
4	Разъяснительные и профориентационные беседы в школах и колледжах		
5	Работа в составе конкурсной комиссии в научных конференциях, творческих конкурсах и олимпиадах среди школьников		
6	Участие в работе летних научных школ		
Сопровождение приемной компании			
1	Техническая помощь в делопроизводстве приемной компании		
2	Привлечение абитуриентов к зачислению в рамках договоров о целевом обучении (ВО, СПО)		
3	Участие в разъяснительных беседах во время приемной компании (дежурство в летний период, не менее 1 дня)		
4	Участие в работе экзаменационной комиссии (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура):		
	разработка тестов		
	член экзаменационной комиссии		
	разработка программы вступительных испытаний		
5	Участие в работе подготовительных курсов:		
	разработка программы подготовительных курсов		
	наполнение информационно-образовательной среды (Moodle)		
	проведение занятий/лекций		
6	Член отборочной комиссии		

