



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»

УТВЕРЖДЕНО



Решением ученого совета РГРТУ

(протокол № 5 от «24» 12 2021 г.)

Ректор ФГБОУ ВО «РГРТУ»

 М.В. Чиркин

ОРИГИНАЛ

РУКОВОДЯЩИЙ ДОКУМЕНТ 61

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение

*об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности
деятельности работников из числа профессорско-преподавательского
состава ФГБОУ ВО «РГРТУ» на 2022 год*

Выпуск 1

Рязань 2021

Изменение №

Дата

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина» (далее – университет) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с работником из числа профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватель, сотрудник); критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности преподавателя; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «21» июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы» (далее - Программа);
- Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Методикой расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, утвержденной 30.03.2018 г.;
- Уставом университета;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования подведомственными министерству науки и высшего образования РФ, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденными 23.09.2021 г.

1.2. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет преподаватель (директор института, декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент). При наличии у работника нескольких трудовых договоров (дополнительных соглашений) по должностям из числа профессорско-преподавательского состава, право на выплаты вознаграждения за достижение показателей, утвержденных настоящим Положением, устанавливается только по должности, по которой проходила оценка его деятельности по соответствующим показателям эффективности (в случае наличия у сотрудника должности «Заведующий кафедрой», «Декан факультета» и «Директор института» оценка эффективности деятельности преподавателя проводится только по ней).

1.3. Целями оценки эффективности деятельности преподавателя является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей.

Основными задачами оценки эффективности деятельности преподавателя являются: систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей; повышение результативности и качества выполняемой им работы; создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности; повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого преподавателя в повышение показателей эффективности деятельности университета; установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности преподавателя.

При разработке критериев и показателей эффективности деятельности преподавателя должны учитываться следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

2 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

2.1. Эффективный контракт – это форма трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, критерии и показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Показатель эффективности деятельности преподавателя (далее – Показатель) - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Профессорско-преподавательский состав - педагогические работники, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, основных программ профессионального обучения, должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, а именно: декан факультета, директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

2.4. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ», за качественные результаты труда, их интенсивность и высокие результаты работы, направленные на стимулирование работников к повышению эффективности их деятельности.

2.5. Пороговое значение показателя эффективности – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное), показатель эффективности считается достигнутым.

2.6. Период деятельности преподавателя – это период времени, за который проводится оценка деятельности преподавателя.

2.7. Рейтинговая комиссия – это группа людей, состоящая из сотрудников университета и созданная приказом ректора для организации, экспертизы и формирования рейтинга профессорско-преподавательского состава университета.

2.8. РНТД - результат научно-технической деятельности.

2.9. ДО – дополнительное образование, в том числе: дополнительное профессиональное образование, дополнительное образование детей и взрослых, профессиональное обучение.

3 ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору, проекты которых приведены в Приложениях 1 и 2), в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности преподавателя, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении критериев и показателей эффективности либо ссылка на настоящее Положение.

3.2. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются за период деятельности - с 01 сентября по 31 августа (предшествующий учебный год).

3.3. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей для преподавателя устанавливаются согласно п. 4.1 настоящего Положения. Для совместителей суммарный балл умножается на коэффициент, равный доле отработанного ими времени.

3.4. При выполнении преподавателем установленных показателей эффективности по соответствующей должности оценка его деятельности производится независимо от срока (периода) нахождения в должности.

3.5. В случае увольнения (перемещения на должность не из категории «Профессорско-преподавательский состав») преподавателя выплата стимулирующих выплат ему прекращается на основании приказа ректора.

В случае перевода сотрудника с одной профессорско-преподавательской должности на другую профессорско-преподавательскую должность выплата назначенной стимулирующей выплаты продолжается до окончания периода, на которой она была установлена.

4 МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1 Критерии и показатели эффективности деятельности для всех преподавателей представлены в Приложении 3; для должности «Заведующий кафедрой» в Приложении 4; для должностей «Декан факультета» и «Директор института» в Приложении 5.

4.2 Оценка эффективности деятельности преподавателя с учетом действия пункта 3.5 проводится один раз в год, по итогам работы с 01 сентября прошлого года по 31 августа текущего года (предшествующий учебный год).

4.3 Данные по достигнутым показателям преподавателями в виде справок, содержащих ФИО преподавателя, отчетный период и значение показателя (или информацию, позволяющую однозначно установить значение показателя) предоставляются в рейтинговую комиссию до 30 сентября (включительно) текущего года, посредством размещения их преподавателями в личном кабинете, расположенном на сайте <http://dblib.rtu/info>.

4.4 В целях оценки деятельности деканов, директоров институтов и заведующих кафедрами рейтинговая комиссия выполняет расчет показателей деятельности руководителей структурных подразделений на основании информации, запрашиваемой в соответствующих структурных подразделениях (до 15 октября текущего года).

4.5 До 30 ноября текущего года рейтинговая комиссия университета проводит заседание, на котором проводится оценка эффективности деятельности конкретного преподавателя исходя из достигнутых показателей, на основании чего устанавливаются стимулирующие выплаты пропорционально суммарному количеству баллов, полученному преподавателем, согласно Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ». Если суммарное количество баллов является отрицательной величиной, стимулирующая выплата не назначается.

4.6 Выплата стимулирующего характера преподавателю осуществляются в соответствии с требованиями законодательства РФ, Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» в течение нового календарного года в размере, утвержденном приказом ректора, в соответствии с набранными им баллами и установленным финансированием.

4.7 Стимулирующие выплаты по итогам предыдущего учебного года устанавливаются на календарный год (с 1 января по 31 декабря).

5 РЕЙТИНГОВАЯ КОМИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

5.1 Рейтинговая комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав рейтинговой комиссии утверждается приказом ректора. Изменения в состав рейтинговой комиссии вносятся приказом ректора.

5.2 В состав рейтинговой комиссии включаются представители Ученого совета университета, научно-педагогического состава вуза, председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» (уполномоченное им лицо) и другие лица. Количество членов рейтинговой комиссии должно быть не менее пяти человек.

5.3 Решения рейтинговой комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

5.3.1 Решения, принимаемые на заседании рейтинговой комиссии, оформляются протоколами, которые подписывает председательствующий на заседании и секретарь. В случае наличия спорной ситуации комиссия вправе самостоятельно принять решение, руководствуясь принципами, указанными в п. 1.3 настоящего Положения, и отразить данное решение в протоколе.

5.4 На основании протокола (выписки из протокола) заседания рейтинговой комиссии секретарь оформляет представление на имя ректора для начисления стимулирующих выплат преподавателям и передает его для согласования в ФЭУ. Управление кадров на основании согласованного вышеуказанного представления заключает с преподавателем дополнительное соглашение к трудовому договору и издает приказ ректора о назначении выплат преподавателям.

6 УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 Объем фонда, направленный на выплаты стимулирующего характера по эффективным контрактам (далее Фонд), на очередной финансовый год утверждается локальным актом по университету после заключения соглашения между Минобрнауки России и ФГБОУ ВО «РГРТУ» о предоставлении субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

6.2 Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения университета.

6.3 Преподавателю могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

6.4 Стимулирующие выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава могут быть приостановлены (не назначаются) в следующих случаях:

а) наличие в году, предшествующему году (календарный год) назначения стимулирующих выплат, неснятого(ых) и (или) непогашенного(ых) дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей;

б) несвоевременное внесение данных в личном кабинете работника;

в) умышленное размещение в личном кабинете работника недостоверных сведений.

6.5. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора на основании:

- приказа ректора (проректора) из которого следует наложение на работника дисциплинарного взыскания;
- представления рейтинговой комиссии о несвоевременном внесении данных в личный кабинет;
- акта служебной проверки о предоставлении работником в личном кабинете недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения: учет эффективности деятельности преподавателя при проведении конкурса на должность; учет эффективности деятельности преподавателя при материальном и моральном стимулировании.

7.2 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета.

7.3 С настоящим положением должны быть ознакомлены все представители ППС университета.

РАЗРАБОТАНО:

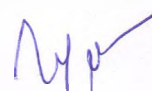
Проректор по учебной работе и информатизации



П.В. Бабаян

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по научной работе и инновациям



С.И. Гусев

Проректор по развитию образовательных программ
и международной деятельности



А.В. Корячко

Начальник управления кадров



А.Н. Быстров

Начальник правового управления



А.А. Галицын

Начальник ФЭУ



И.А. Колосова

Председатель профкома работников



Ю.М. Евсенкина

Ведущий инженер по качеству



В.Г. Беликов

Приложение № 1
к Положению об эффективном контракте

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору /эффективному контракту/ _____

(дата, номер)

г. Рязань

« ____ » _____ 20 ____ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице _____

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании _____

(устава, доверенности)

с одной стороны, и _____

(Ф.И.О., должность, подразделение)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (совместно именуемые - стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - соглашение) к трудовому договору/эффективному контракту _____ (далее - договор) о нижеследующем:

(дата, номер)

1. Пункт 1.3 договора изложить в следующей редакции:

«1.3 Условия труда на рабочем месте допустимые.».

2. Абз. 4 подпункта 2.3. договора исключить.

3. Пункты 4.2.-4.7. договора изложить в следующей редакции:

«4.2. Должностной оклад работника состоит из базового оклада и повышающих коэффициентов:

- базовый оклад _____

- персональный повышающий коэффициент _____

- должностной оклад с учетом персонального повышающего коэффициента _____

4.3. Работнику производится выплаты компенсационного характера, согласно Положению об оплате труда работникам ФГБОУ ВО «РГРТУ»:

- надбавка за сведения, составляющие гостайну _____

- надбавка за стаж работы со сведениями, сост., гостайну _____

- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника _____

- доплата за выполнение дополнительного объема работ _____

4.4. Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и устанавливаются за выполнение показателей эффективности в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериями и показателями эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.5. Работнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за обязанности заместителя декана;

- надбавка за интенсивность и напряженность в работе, в том числе материальную ответственность;

- надбавка за наличие почетных званий РФ и отраслевых наград Минобрнауки РФ;

- _____

4.6. Премии (квартальные, месячные и др.) устанавливаются приказом ректора университета. Порядок и условия установления выплат определяются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.7. Социальные выплаты работнику производятся в соответствии с Коллективным договором, Положением об оплате труда работникам ФГБОУ ВО «РГРТУ» и иными локальными нормативными актами университета.».

Изменение №

Дата

Выпуск 1

4. Все остальные положения договора остаются без изменений.

5. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью договора.

6. Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, одно из которых хранится у работодателя, другое у работника.

7. Адреса и подписи сторон.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»
 Адрес: ул. Гагарина, 59/1 г. Рязань, 390005, ИНН 6230000655

 (Ф.И.О.)
 Адрес места жительства: _____

 (подпись) / _____ /
 М.П.

 (подпись) / _____ /

Руководитель подразделения _____

Согласовано:

Начальник УК

Гл. бух

Начальник ФЭУ

С положением об эффективном контракте ознакомлен _____ / _____ /

Один экземпляр настоящего дополнительного соглашения получил _____ / _____ /

Приложение № 2
к Положению об эффективном контракте

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ _____
/ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ/
(декан, директор института, заведующий кафедрой)

г. Рязань

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице _____

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании _____,
(устава, доверенности)

с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (совместно именуемые - стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору _____ о нижеследующем:

В соответствии с Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в целях перехода на эффективный контракт, стороны договорились изложить условия договора в следующей редакции:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В. Ф. Уткина», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице _____

(ректора (проректора), Ф.И.О.)

действующего на основании _____,
(устава, доверенности)

с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор/эффективный контракт (далее - трудовой договор) о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу _____

(наименование должности с указанием квалификации и размера занимаемой ставки)

а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с должностными инструкциями, локальными-нормативными актами университета и законодательством РФ.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____

(наименование структурного подразделения)

1.3. Условия труда на рабочем месте работника допустимые.

1.4. Работа у работодателя является для работника: _____,
(основной, по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок, с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора)

1.6. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

1.7. Срок действия трудового договора:

с «__» _____ 20__ г.

по «__» _____ 20__ г.

1.8. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Изменение №

Дата

Выпуск 1

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) защиту персональных данных;
- д) гарантии и компенсации;
- е) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- ж) продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством;
- з) время отдыха;
- и) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- к) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1.1 настоящего трудового договора, согласно требованиям должностной инструкции, устава работодателя, иным локальным нормативным актам работодателя;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.3. Работник ознакомлен и обязуется руководствоваться в своей деятельности:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- Уставом Университета;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Университета;
- Кодексом этики и служебного поведения работников РГРТУ;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»;
- Положением об эффективном контракте;
- решениями Ученого совета Университета, должностной инструкцией, приказами и распоряжениями по Университету;
- другими нормативно-правовыми актами.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Условия оплаты труда и иные выплаты

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, состоящая из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

4.2. Должностной оклад работника состоит из базового оклада и повышающих коэффициентов:

- базовый оклад _____
- персональный повышающий коэффициент _____
- должностной оклад с учетом персонального повышающего коэффициента _____

4.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера, согласно Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ»:

- надбавка за сведения, составляющие гостайну _____
- надбавка за стаж работы со сведениями, сост., гостайну _____
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника _____
- доплата за выполнение дополнительного объема работ _____

4.4. Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и устанавливаются за выполнение показателей эффективности в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериями и показателями эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.5. Работнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за обязанности заместителя декана;
- надбавка за интенсивность и напряженность в работе, в том числе материальную ответственность;
- надбавка за наличие почетных званий РФ и отраслевых наград Минобрнауки РФ;

4.6. Премии (квартальные, месячные и др.) устанавливаются приказом ректора университета. Порядок и условия установления выплат определяются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ».

4.7. Социальные выплаты работнику производятся в соответствии с Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГРТУ» и иными локальными нормативными актами университета.

4.8. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами университета.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная или неполное рабочее время, кол-во часов)

5.2. Режим работы и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

6.3. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и коллективным договором.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется:

а) не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

б) соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников РГРТУ;

в) соблюдать антикоррупционное законодательство Российской Федерации.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение трудового договора

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

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина»
 Адрес: ул. Гагарина, 59/1 г. Рязань, 390005, ИНН 6230000655

_____ (Ф.И.О.)

Адрес места жительства: _____
 Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность):
 серия _____, № _____,
 выдан _____, дата выдачи _____

_____/_____/_____
 (подпись)

_____/_____/_____
 (подпись)

М.П.

С Уставом РГРТУ, Кодексом этики и служебного поведения работников РГРТУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО РГРТУ», Положением об эффективном контракте, должностной инструкцией ознакомлен.

_____/_____/_____
 (подпись)

Руководитель подразделения _____

Согласовано:

Начальник УК

Гл. бух

Начальник ФЭУ

Один экземпляр настоящего трудового договора получил _____/_____/_____

Показатели деятельности для всех ППС

Категория	Показатели деятельности		Способ подтверждения	Ед. измерения	Балл за единицу	Комментарий	Периодическая выплата	Разовая выплата			
1. Учебная работа	1. Руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей, с её последующим внедрением		Письмо-запрос и акт внедрения	шт.	1						
	2. Проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, ППС вуза		Приказ, протокол	ак. час	1						
	3. Участие в образовательном проекте совместно с зарубежным вузом-партнером, НИЦ или предприятием		Распределение нагрузки, индивидуальный план	з.е.	1						
	4. Реализация программ ДО		Распределение нагрузки	ак. час	1/36						
2. Методическая работа	1. Издание учебников и учебных пособий объемом более 10 п.л. *)	учебников	Твердая копия или сведения из электронной библиотеки	за 1 п.л.	1			С одобрением НТС или НМС – 30 000			
		учебных пособий									
	2. Издание учебников и учебных пособий объемом менее 10 п.л. *)	учебников		шт.	40			20	На иностранном языке – коэффициент 1,5		
		учебных пособий									
	3. Разработка и размещение электронного образовательного ресурса (шт.): *)	на международной платформе		шт.	7						
		на всероссийской платформе									
		на вузовской платформе (в виде текстового описания и тестов, размещаемых в СДО)									
4. Разработка и внедрение курса (модуля) на иностранном языке*)		Рабочая программа	ак. час	1							
5. Получение свидетельства о регистрации электронного образовательного ресурса*)		Свидетельство	шт.					10 000			
3. Научно-исследовательская работа	1. Руководство НИОКР (хоздоговора, научные услуги, гранты, субсидии) и договорами на оказание научных услуг в качестве	руководителя	Приказ	шт.	25						
		ответственного исполнителя									
	2. Количество защитившихся под руководством (консультирование)	на степень доктора наук	Копия приказа или диплом	Чел.	50	30			50 000		
	на степень кандидата наук										

Изменение №

Дата

Выпуск 1

3. Опубликовано монографий *)		Твердая копия	шт.	50		30 000
4. Заключено лицензионных договоров на изобретение *)		Копия лицензионного договора	шт.	40		
5. Заключено лицензионных договоров на программные продукты*)			шт.	20		
6. Получено патентов на изобретение и/или полезную модель *)		Положительное решение или патент	шт.	10		20 000
7. Получено свидетельств на регистрацию программных продуктов, баз данных *)		Свидетельство	шт.	5		10 000
8. Опубликовано статей в журналах *)	<i>индексируемых в Web of Science (квартиль Q1, Q2)</i>	Сайты Web of Science, Scopus	шт.	30		20 000
	<i>индексируемых в Web of Science (квартиль Q3, Q4)</i>			20		15 000
	<i>индексируемых в Scopus (квартиль Q1, Q2)</i>			20		15 000
	<i>индексируемых в Scopus (квартиль Q3, Q4)</i>			15		10 000
	<i>из списка ВАК</i>	Твердая копия или ссылка на сайт		15		5 000
	<i>индексируемых в РИНЦ</i>			5		
	<i>другое</i>			2		
9. Участие в конференциях, семинарах и иных мероприятиях в качестве докладчика *)	<i>индексируемых в Web of Science, Scopus</i>	Сайты Web of Science, Scopus	Кол-во мероприятий	15		
	<i>международных (не более 3 публикаций в одной конференции)</i>	Труды конференции		10		
	<i>российских (не более 3 публикаций в одной конференции)</i>			5		
10. Присуждение ученой степени	<i>Доктор наук</i>	Копия приказа или диплом		100		50 000
	<i>Кандидат наук</i>			50		30 000
11. Присуждение ученого звания	<i>Профессор</i>	Копия приказа или диплом	Факт присуждения	50		
	<i>Доцент</i>			20		
12. Присуждение почетного звания		Копия приказа или диплом		20		
13. Организация научных мероприятий (конференция, симпозиум), членство в оргкомитете,	<i>зарубежное</i>	Изданные труды, ссылка на сайт мероприятия	Кол-во мероприятий	20	Для руководителя – коэффициент – 2,	
	<i>всероссийское</i>			5		

Изменение №

Дата

Выпуск 1

	программном комитете, участие в рецензировании				зам. руководителя – 1,5			
	14. Рецензирование научных статей в научно-технических журналах из списка ВАК, издаваемых в РГРТУ	Копия рецензии	Шт.	1			1 000	
	15. Работа в редколлегии научно-технических журналов из списка ВАК, издаваемых в РГРТУ	Приказ	Шт.	5				
	16. Грантов, полученных студентами (под руководством **)	Протокол, диплом	Шт.	20				
	17. Наград, полученных студентами (под руководством)	Протокол, диплом	Шт.	1 (не >10)				
	18. Участие в научном проекте совместно с зарубежным вузом-партнером, НИЦ или предприятием	Соглашение, приказ	Шт.	2				
4. Воспитательная работа	1. Воспитательная работа в качестве куратора	Приказ	Кол-во групп	5			от 1 000 до 4 000 рублей	
	2. Руководство студенческими объединениями	Приказ	Кол-во объединений	5				
	3. Руководство обучающимися-участниками мероприятий спортивной и/или культмассовой направленности	<i>международных</i>	Приказ о направлении	Кол-во мероприятий	5	Для занявших призовое место – коэффициент 1,5 (не >10)		
		<i>Всероссийских</i>			2			
<i>Региональных, ведомственных</i>								
4. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий	Приказ о проведении или о направлении	Кол-во мероприятий	3					
5. Другие виды работ	1. Участие в деятельности общественных объединений (методической комиссии факультета, НМС, диссертационных советов, советов НТС, экспертных комиссий)	<i>Международных</i>	Письмо или приказ о направлении	Кол-во	10	Для руководителя – коэффициент 1,5		
		<i>Всероссийских</i>			5			
		<i>Региональных, муниципальных, ведомственных</i>			3			
	2. Участие в комиссиях государственных (муниципальных) органов	Письмо или приказ о направлении	Кол-во	3				

3. Организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников	Приказ о проведении	Кол-во	5	Для руководителя – коэффициент 1,5		
4. Руководство стажировкой НПР из зарубежного вуза-партнера	Приказ	Чел.	5			
5. Награда (премия) государственного, отраслевого уровня	Государственная		20			
	Региональная		3			
	Ведомственная		10			
6. Победители рейтинга ППС (для различных категорий преподавателей)			10		от 3 000 до 5 000	
7. Победа в конкурсе молодых преподавателей						от 25 000 до 50 000
8. Организация студенческих мероприятий (конкурсы, хакатон, олимпиады и др.)	вне вуза	Приказ или письмо	Кол-во мероприятий	20	Для руководителя – коэффициент – 2, зам. руководителя – 1,5	
	в вузе			5		

Примечания:

*) В данном пункте балл за единицу делится на число авторов (в число авторов включается редактор издания, т.е. под чьей редакцией выпущено издание). Учитываются только материалы, в которых явно указана аффилиация с РГРТУ.

**) Для подтверждения заявленных баллов необходимо предоставить справку от имени заведующего кафедрой, подтверждающую руководство преподавателя работой студента, получившего грант

Изменение №	Дата	Выпуск 1
-------------	------	----------

Критерии и показатели эффективности деятельности деканов факультетов

№ п/п	Показатель деятельности факультета	Ед. изм.	Пороговое значение	Балл за достижение порогового значения	Балл за единицу	Методика расчета
1	Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета, реализуемым кафедрами факультета	балл	60-66 баллов	20		
			>66 баллов	30		
2	Выполнение плановых цифр набора (КЦП) (бюджет)	%	100	10		
			<100	-10		
3	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры, в общей численности студентов факультета (приведенный контингент)	%	2-5%	20		
			> 5%	30		
4	Реализация квоты приема на целевое обучение	%	50-75%	10		0 при отсутствии квоты
			75-100%	20		
5	Уменьшение контингента студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры, по данным, представляемым в отчете о выполнении государственного задания по состоянию на 1 октября прошлого года	%	<5%	20		
			5-9%	10		
			9-10%	0		
			>10%	-10		
6	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете в рамках сетевого взаимодействия с университетами, входящими в топ-500 институциональных рейтингов или топ-200 предметных рейтингов, к общей численности обучающихся по программам высшего образования по очной форме	Кол-во ОПОП	1	20	10	
7	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на факультете, имеющих международную и (или) профессионально-общественную аккредитацию	Кол-во ОПОП			20	
					10	

Изменение №

Дата

Выпуск 1

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами

№ п/п	Показатель деятельности кафедры	Ед. изм.	Пороговое значение	Балл за достижение порогового значения	Балл за единицу	Методика расчета
1	Объем дополнительных образовательных услуг, оказанных преподавателями кафедры, в расчете на 1 НИР (согласно численности по штатному расписанию)	руб	30 000	15		
2	Удельный вес студентов кафедры, проходящих производственную практику на предприятиях	%	50	15		
3	Количество реализуемых курсов, в которых реализуются модули на иностранных языках (≥ 10 ак.ч.)	ед.	1	10	10	
4	Количество разработанных кафедрой онлайн курсов	на международной платформе	ед.		10	
		на всероссийской платформе			5	
5	Удельный вес выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения, по официальным заявкам работодателей	%	20	20		
6	Количество изданных (зарегистрированных) (печатных, электронных) учебных (учебно-методических) пособий, монографий, в том числе на иностранном языке	ед.			2	на иностранном языке – 1,5
7	Уменьшение контингента студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры, по дисциплинам, закрепленным за кафедрой	%	≤ 1	20		
			от 1 до 2 включительно	0		
			от 2 до 3 включительно	-10		
			от 3 до 4 включительно	-20		
			от 4 до 5 включительно	-30		
> 5	-50					
8	Доля ППС, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам (согласно численности по штатному расписанию)	%	30	10		
9	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых кафедрой в рамках сетевого взаимодействия с университетами, входящими в топ-500 институциональных рейтингов или топ-200 предметных рейтингов, по программам высшего образования по очной форме	ед.	1	20	10	
10	Количество образовательных программ высшего образования, реализуемых на кафедре, получивших международную и (или) профессионально-общественную аккредитацию в текущем году	международную	ед.		20	
		профессионально-общественную			10	
11	Количество договоров на выполнение НИОКР кафедрой (хоздоговора, научные услуги, гранты, субсидии)	ед.	1	10		
12	Объемы НИОКР кафедры на ед. НИР без учета студентов (согласно численности по штатному расписанию)	100000 руб.			20	

Изменение №

Дата

Выпуск 1

Лист регистрации изменений

Номер измене- ния	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровк а подписи	Дата	Дата введения изменения
	замене- ных	новых	аннулиро -ванных					