



ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора



Д.Н. Помотиллов

« 18 »

03

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБЩЕУНИВЕРСИТЕТСКОЕ ПО-02069875-044-2025

(Введено взамен) ПО-90-2021 (версия 3)
(шифр ЛНА)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
С РАБОТНИКАМИ ЛГТУ, ЗАНИМАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

(наименование положения общеуниверситетского)

Введено в действие приказом от « 18 » марта 2025 года № 25-204

Дата введения « 01 » апреля 2025 года

г. Липецк
2025 год

Содержание

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
4. СОКРАЩЕНИЯ	4
5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
6. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА	5
7. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ППС	5
8. УЧЕТ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА, ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	6
9. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	8
9.1. ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ	8
9.2. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ	9
9.3. РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ КОМИССИИ	10
10. ТРЕБОВАНИЯ К ХРАНЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ И ЗАПИСЕЙ.....	10
11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	10
Лист согласования к ПО-02069875-044-2025 Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава.....	12
ПРИЛОЖЕНИЕ А(справочное) Термины и определения	13
ПРИЛОЖЕНИЕ Б (справочное) Перечень сокращений	14
ПРИЛОЖЕНИЕ В (справочное) Перечень показателей эффективности деятельности ППС	15
ПРИЛОЖЕНИЕ Г (справочное) Пример расчета баллов, набранных работником	25
ЛИСТ РЕДАКЦИЙ ПОЛОЖЕНИЯ ОБЩЕУНИВЕРСИТЕТСКОГО	26

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение общеуниверситетское (далее – положение) относится к категории документов интегрированной системы менеджмента второго уровня и разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Липецкий государственный технический университет» (далее – ЛГТУ, университет), занимающих должности профессорско-преподавательского состава, создания условий для дифференцирования вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.
- 1.2. Настоящее положение разработано с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.
- 1.3. Настоящее положение детализирует вспомогательные процессы финансово-экономического и кадрового обеспечения и определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с работниками, показатели и критерии оценки деятельности работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.
- 1.4. Особенности эффективного контракта, предусмотренные настоящим положением, распространяются на следующие должности профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, директор института, являющегося учебным структурным подразделением ЛГТУ, декан заочного факультета.

Настоящее положение не распространяется на декана факультета дополнительного образования.
- 1.5. Требования настоящего положения обязательны для применения директорами институтов, являющихся учебными структурными подразделениями ЛГТУ (далее – директор института), деканом заочного факультета, заведующими кафедрами, работниками, на которых частично возложены обязанности заведующего кафедрой, работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава, отделом экономики, отделом кадров, а также работниками подразделений, ответственных за регистрацию достижений показателей эффективности деятельности ППС.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

- 2.1. В настоящем положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:
 - 2.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
 - 2.1.2. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.
 - 2.1.3. Положение об оплате труда работников университета.

Примечание – При пользовании настоящим документом необходимо проверить действие ссылочных нормативных документов в информационной системе общего – на официальном сайте национального органа Российской Федерации по стандартизации в сети Интернет или в официальной электронной базе организации-разработчика нормативного документа. Если ссылочный документ заменен (изменен), то при пользовании настоящим документом следует руководствоваться замененным (измененным) документом.

Если ссылочный документ отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем положении применены следующие термины с соответствующими определениями (см. приложение А): балльная оценка выполнения показателей; критерии оценки; отчетный период; стимулирующие выплаты; эффективный контракт.

4. СОКРАЩЕНИЯ

Перечень сокращений, примененных в настоящем положении, приведен в приложении Б.

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Введение эффективного контракта должно обеспечить:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- использование стимулирующих выплат именно за высокие результаты и качество выполняемой работы;
- «прозрачность» установления стимулирующих выплат (условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования);
- повышение влияния стимулирующих выплат на эффективность деятельности работников;
- повышение показателей эффективности деятельности ЛГТУ.

5.2. Задачи введения эффективного контракта:

- введение показателей эффективности деятельности работников, взаимосвязанных с показателями эффективности деятельности ЛГТУ;
- установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями эффективности деятельности работников;
- отмена неэффективных и необоснованных выплат, не мотивирующих к эффективному и качественному исполнению трудовой функции.

5.3. Для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат в ЛГТУ разрабатываются показатели и критерии оценки эффективности труда работников.

5.4. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в ЛГТУ для мотивации результативности деятельности персонала.

Все существующие в ЛГТУ системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

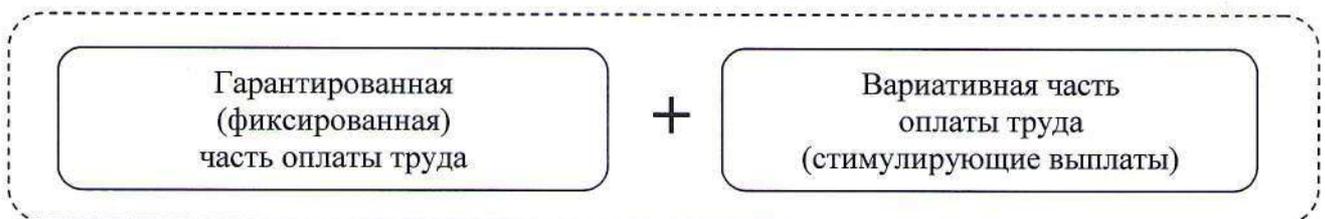
5.5. Размеры стимулирующих выплат зависят от величины бюджетных и внебюджетных средств ЛГТУ. Размер стимулирующих выплат работникам и период действия этих выплат устанавливаются приказом ректора университета.

6. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

- 6.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ЛГТУ.
- 6.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в ЛГТУ по основному месту работы, а также работающий в ЛГТУ в качестве внутреннего или внешнего совместителя.
- С работником ЛГТУ, занимающим по основному месту работы и по работе в порядке внутреннего совместительства должности профессорско-преподавательского состава, эффективный контракт заключается только по основному месту работы.
- 6.3. При поступлении на работу работник и университет заключают трудовой договор в формате эффективного контракта в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используются типовые формы трудового договора (эффективного контракта), которые вводятся приказом ректора университета.
- 6.4. Переход работников, состоящих в трудовых отношениях с университетом, на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Типовые формы дополнительного соглашения к трудовому договору также вводятся приказом ректора университета.

7. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ППС

- 7.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда ППС формируется из следующих частей:



- 7.2. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда состоит из должностного оклада, устанавливаемого в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников университета, и стимулирующих надбавок, включенных в трудовой договор (эффективный контракт).
- 7.3. Вариативная часть оплаты труда ППС состоит из стимулирующих выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, и стимулирующих выплат, рассчитанных на основании балльной системы оценки работы ППС за определенный срок.
- 7.4. Структура заработной платы ППС в системе эффективного контракта:



8. УЧЕТ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА, ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 8.1. При определении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учитываются **показатели деятельности образовательных организаций, по которым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации проводится мониторинг** и оценка эффективности образовательных организаций высшего образования.
- 8.2. Перечень включенных в эффективный контракт показателей эффективности деятельности ППС приведен в Приложении В.
- 8.3. По мере совершенствования системы оценки эффективности показатели и весовые значения показателей по отдельным видам деятельности могут корректироваться по результатам анализа динамики развития и эффективности деятельности ЛГТУ за отчетный период.
- 8.4. Проведение оценки эффективности деятельности ППС осуществляет Комиссия по распределению стимулирующих выплат по результатам достижения показателей эффективности деятельности работников ЛГТУ (далее – Комиссия), которая создается с целью проведения оценки эффективности деятельности работников для дальнейшего определения размера стимулирующих выплат работникам.
- 8.5. Учет достижения показателей эффективности деятельности осуществляется ежеквартально посредством сбора информации о достижении показателей эффективности университетом в целом или институтами, или кафедрами, или отдельными работниками.

Регистрация достижений показателей эффективности деятельности ППС осуществляется через подразделения, ответственные за регистрацию показателей (приведены в Приложении В), в которые работник самостоятельно предоставляет свои достигнутые результаты.

Регистрация достижений показателей эффективности деятельности ППС в подразделениях за отчетный квартал приостанавливается по завершению соответствующего квартала.

Ответственность за своевременное и достоверное предоставление информации о результатах деятельности работника возлагается на самого работника.

- 8.6. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности подразделениями, ответственными за регистрацию показателей, незамедлительно по окончании отчетного квартала, **но не позднее 7-ми рабочих дней** от начала месяца, следующего за отчетным кварталом, вносятся в единую базу данных с использованием Автоматизированной информационной системы «Эффективный контракт» (АИС «Эффективный контракт»).

В целях исключения возникновения возможных несоответствий Комиссия инициирует проведение аудиторской группой ЛГТУ внутреннего аудита достоверности данных, внесенных подразделениями, ответственными за регистрацию показателей, в АИС «Эффективный контракт». Внутренний аудит проводится до ознакомления работников с внесенными показателями **в течение 3-х рабочих дней** после окончания внесения данных в АИС «Эффективный контракт», подразделениями, ответственными за регистрацию показателей.

При обнаружении факта внесения недостоверных сведений результаты достижения соответствующего показателя эффективности корректируются.

- 8.7. Стимулирование труда работников, занимающих должности работников, относящихся к ППС, производится по итогам работы в отчетном квартале в виде выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки, устанавливаемой на следующий за отчетным кварталом.

Стимулирующая надбавка устанавливается в случае выполнения минимальных значений показателей.

Значения показателей, меняющиеся реже одного раза в квартал, действуют на все последующие кварталы (пропорционально с учетом периодичности фиксации) до следующих изменений.

Оплата производится один раз за одно достижение независимо от частоты фиксации.

- 8.8. Размер стимулирующей надбавки зависит от количества баллов, набранных претендентом на ее установление по показателям, включенным в эффективный контракт и применяемым для оценки деятельности работников.

Учет выполнения показателей эффективности деятельности ППС осуществляется в 3 группах G_1 , G_2 , G_3 (группа G_1 : директора институтов, декан заочного факультета; группа G_2 : заведующие кафедрами, работники, на которых частично возложены обязанности заведующего кафедрой; группа G_3 : профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты).

Сумма баллов B_i , набранная i -ым работником ($i = 1, \dots, n$) группы G рассчитывается по формуле:

$$B_i = \sum_{j=1}^m a_j \cdot k_{ij} \cdot b_j,$$

где:

m – количество показателей (критериев) оценки в группе G ;

a_j – нормирующий коэффициент j -го показателя в группе G (вычисляется с учетом периодичности);

k_{ij} – достигнутое значение j -того показателя i -м работником в группе G ;

b_j – баллы, присваиваемые за достижение j -го показателя в группе G .

Сумма баллов, набранная всеми работниками группы G :

$$B = \sum_{i=1}^n B_i.$$

Для каждого j -ого показателя устанавливаются минимальные и максимальные значения. При достижении i -ым работником группы G значения показателя, попадающего в установленные границы, рассчитывается основная часть стимулирующей надбавки.

Работник, достигший значения показателя, попадающего в установленные границы, получает баллы, пропорциональные баллам, установленным за достижение минимальной границы соответствующего показателя.

Баллы, начисленные сверх установленной максимальной границы, составляют дополнительную часть стимулирующей надбавки (надбавка за перевыполнение показателей). Процент перевыполнения определяется как отношение баллов за превышение показателей к минимальным баллам, установленным за их выполнение.

Пример расчета баллов, набранных работником, приведен в приложении Г.

Описанная методика позволяет при расчете стоимости балла основной и дополнительной частей стимулирующей надбавки рассматривать всех ППС с позиции эффективности выполнения ими работы с учетом установленных для каждой должностной группы целевых показателей.

- 8.9. В случае наличия понижающих показателей сумма баллов, полученных работником за достижение основных показателей, снижается в соответствии с разделом 6. Понижающие показатели Перечня включенных в эффективный контракт показателей эффективности деятельности ППС, приведенного в Приложении В.
- 8.10. Стоимость одного балла в рублях (с точностью до копеек) основной части стимулирующей надбавки и надбавки за перевыполнение показателей, а также соотношение основной части СФОТ и СФОТ за перевыполнение показателей определяются Комиссией и утверждаются приказом ректора на следующий за отчетным квартал.
- 8.11. На основании предоставленных Комиссией данных и рассчитанной стоимости балла отдел экономики готовит проект приказа об установлении стимулирующих выплат.
- 8.12. Стимулирующие выплаты не устанавливаются в случаях:
- несвоевременного представления в подразделения, ответственные за регистрацию показателей, данных о выполнении установленных показателей;
 - выявления умышленного представления недостоверных данных о выполнении установленных показателей;
 - непредставления в подразделения, ответственные за регистрацию показателей, данных о выполнении установленных показателей.
- 8.13. Работнику, с которым прекращены трудовые отношения до истечения отчетного квартала, итоги по достижению показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.
- 8.14. Работнику, заключившему эффективный контракт, в случае перевода на другую должность профессорско-преподавательского состава выплата стимулирующей надбавки, установленной по итогам работы в предшествующем отчетном квартале, сохраняется.
- Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на должность, не относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, является основанием для прекращения выплаты стимулирующей надбавки.

9. КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.1. ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

- 9.1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по результатам достижения показателей эффективности деятельности работников ЛГТУ является коллегиальным органом, формирующим материалы, на основании которых издаются приказы об установлении работникам стимулирующих выплат.
- 9.1.2. Состав Комиссии формируется ректором и утверждается приказом. В состав комиссии в обязательном порядке входит представитель профсоюзного комитета работников ЛГТУ. Председателем комиссии является ректор университета.
- 9.1.3. Комиссия осуществляет следующие основные функции:
- осуществляет контроль внесения ответственными за регистрацию показателей подразделениями итоговых результатов достижения показателей эффективности деятельности ППС в АИС «Эффективный контракт»;
 - формирует данные, необходимые для подсчета количества баллов по определенным показателям эффективности деятельности работников;
 - формирует проект сводной таблицы с количеством баллов по итогам результатов достижения показателей эффективности деятельности ППС;

- организует ознакомление работников с внесенными показателями и результатами расчета баллов;
- осуществляет сбор апелляций по результатам выявленных несоответствий при внесении показателей и принимает по ним решение;
- формирует и утверждает итоговую сводную таблицу с количеством баллов и устанавливает стоимость 1 балла.

9.1.4. Комиссия осуществляет следующие полномочия:

- определяет стоимость 1 балла;
- имеет право на своем заседании изменить количество баллов работника в сторону понижения в случае выявления отсутствия надлежащего подтверждения данных и (или) установления несоответствия данных и подтверждающих документов. Принятое решение фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

9.1.5. Комиссия по результатам анализа динамики развития и эффективности деятельности ЛГТУ за отчетный период, разрабатывает предложения по необходимой корректировке показателей и весовых значений показателей по отдельным видам деятельности.

9.2. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

9.2.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся, как минимум, один раз в квартал для установления стимулирующих выплат работникам на основании показателей эффективности их деятельности. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель.

9.2.2. В отсутствие председателя заседания Комиссии ведет заместитель председателя.

9.2.3. Председатель Комиссии:

- формирует ее состав;
- назначает заседания Комиссии;
- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протоколы заседаний Комиссии.

9.2.4. Секретарь Комиссии:

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения ее заседаний;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы заседаний Комиссии;
- подписывает протоколы заседаний Комиссии.

Секретарь Комиссии обладает правом голоса при голосовании.

9.2.5. Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии;
- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к ее компетенции.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в случае увольнения из ЛГТУ, а также по собственной инициативе, выраженной в письменной форме. В этом случае председатель Комиссии осуществляет замещение выбывшего члена Комиссии.

- 9.2.6. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при кворуме двух третей списочного состава Комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины от присутствующих членов Комиссии. Решение оформляется соответствующим протоколом заседания Комиссии. Протоколы заседаний Комиссии хранятся у секретаря комиссии в соответствии со сроками хранения согласно номенклатуре дел.

9.3. РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ КОМИССИИ

9.3.1. Комиссия:

- в течение **10-ти** рабочих дней от начала месяца, следующего за отчетным кварталом, формирует данные, необходимые для подсчета количества баллов по определенным показателям эффективности деятельности работников и проект сводной таблицы с количеством баллов по итогам результатов достижения показателей эффективности деятельности ППС;
- до **15-го** числа месяца, следующего за отчетным кварталом, организует ознакомление работников с внесенными показателями;
- до **17-го** числа месяца, следующего за отчетным кварталом, осуществляет сбор апелляций по результатам выявленных несоответствий при внесении показателей и принимает по ним решение;
- до **20-го** числа месяца, следующего за отчетным кварталом, формирует и утверждает итоговую сводную таблицу с количеством баллов, устанавливает стоимость 1 балла и передает итоговую сводную таблицу с количеством баллов и стоимостью 1 балла в отдел экономики для расчета размеров стимулирующих выплат работникам.

10. ТРЕБОВАНИЯ К ХРАНЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ И ЗАПИСЕЙ

- 10.1. Трудовые договоры работников в формате эффективного контракта и дополнительные соглашения к ним; приказы об установлении стоимости балла, приказы об установлении стимулирующих выплат хранятся в отделе кадров, срок хранения – в соответствии с номенклатурой дел.
- 10.2. Информация о результатах деятельности ППС хранится в соответствующих ответственных за регистрацию показателей подразделениях, срок хранения – в соответствии с номенклатурой дел.
- 10.3. Итоговая сводная таблица с количеством баллов по итогам результатов достижения показателей эффективности деятельности ППС хранится в отделе экономики, срок хранения – в соответствии с номенклатурой дел.
- 10.4. Протоколы заседаний Комиссии хранятся у секретаря комиссии, срок хранения – в соответствии с номенклатурой дел.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 11.1. Ответственность за выполнение своих обязанностей в рамках исполнения требований настоящего положения возложена:
- за своевременное и достоверное предоставление информации о результатах деятельности – на работников;

- за достоверность данных и своевременное внесение результатов достижения показателей в АИС «Эффективный контракт» – на подразделения, ответственные за регистрацию показателей.

11.2. Контроль за исполнением требований настоящего положения возложен на владельцев вспомогательных процессов финансово-экономического и кадрового обеспечения.

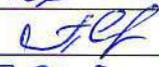
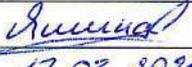
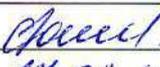
РАЗРАБОТАНО

Начальник отдела кадров


_____ Е.Б. Чижова

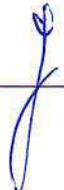
Лист согласования к ПО-02069875-044-2025 Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава

СОГЛАСОВАНО

№	Должность	Подпись, дата	Инициалы, фамилия
1	Проректор по учебной работе – Ответственный представитель руководства по ИСМ	 17.03.2025	И.П. Полякова
2	Проректор по научной работе	 17.03.2025	А.Ю. Картель
3	Проректор по воспитательной работе и молодежной политике	 17.03.25	С.А. Поздняков
4	Проректор по административно-хозяйственной работе и комплексной безопасности	отсутствует согласовано	Ю.А. Шурыгин
5	Начальник отдела интегрированной системы менеджмента	 17.03.2025	К.А. Яшина
6	Начальник юридического отдела	 17.03.2025	Ю.И. Фокина
7	Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников	 17.03.2025	П.В. Комаров

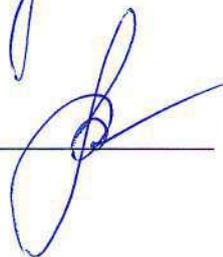
Достоверность данных подтверждаю:

Начальник отдела кадров


Е.Б. Чижова

Нормоконтроль пройден:

Инженер отдела интегрированной системы менеджмента


К.В. Анарбекова

Комментарии:

ПРИЛОЖЕНИЕ А
(справочное)
Термины и определения
(см. п. 3 настоящего положения)

- А.1. **Балльная оценка выполнения показателей:** число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.
- А.2. **Критерии оценки:** общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.
- А.3. **Отчетный период:** под отчетным периодом в целях настоящего положения понимается промежуток времени, за который фиксируются достигнутые показатели (год, полугодие, квартал).
- А.4. **Стимулирующие выплаты:** доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, являющиеся составной частью заработной платы, устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам с учетом показателей результатов их труда и направленные на стимулирование достижения высоких результатов трудовой деятельности, повышение производительности труда и поощрение работников. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.
- А.5. **Эффективный контракт:** трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. При этом эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
(справочное)
Перечень сокращений
(см. п. 4 настоящего положения)

Сокращенное наименование	Полное наименование
RSCI	Russian Science Citation Index – база статей, которая интегрирована в международную базу цитирования Web of Science (WOS), таким образом, публикации, входящие в RSCI автоматически входят в WOS
БД	База данных
ВАК	Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации
ВКР	Выпускная квалификационная работа
ВО	Высшее образование
ЕГЭ	Единый государственный экзамен
ИСМ	Интегрированная система менеджмента
ЛГТУ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный технический университет»
ЛНА	Локальный нормативный акт
НПР	Научно-педагогические работники
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
ОПОП	Основная профессиональная образовательная программа
ППС	Профессорско-преподавательский состав
РИНЦ	Российский индекс научного цитирования
РПД	Рабочая программа дисциплины
РПП	Рабочая программа практики
РФ	Российская Федерация
СФОТ	Стимулирующий фонд оплаты труда
ЭВМ	Электронно-вычислительная машина

ПРИЛОЖЕНИЕ В
(справочное)
Перечень показателей эффективности деятельности ШПС

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС												
1.1	Количество дисциплин, обеспеченных видеолекциями	единиц	Полгода	0,6	1	2	x	x	x	x	x	Учебно-методический отдел	По заявлению работника
1.2	Количество участников, призеров, победителей конкурсов, олимпиад (перечень олимпиад и конкурсов ежегодно утверждается приказом ректора)	чел.	Год	0,8	1	3	x	x				Факультет дополнительного образования	По заявлению работника
1.3	Уровень текущей успеваемости студентов, процент успешного выхода из сессии	%	Полгода	0,4	60	70	x	x				Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически
1.4	Динамика увеличения численности обучающихся программ ВО по всем уровням и формам обучения	%	Год	1	5	10	x	x				Учебно-методический отдел	Автоматически
1.5	Прирост среднего балла ЕГЭ студентов, принятых на обучение по очной форме обучения, по отношению к предыдущему году	%	Год	1	3	5	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически
1.6	Численность студентов, зачисленных на очную форму обучения на первый курс, которые являются победителями и призерами олимпиад школьников (перечень ежегодно утверждается приказом ректора)	чел.	Год	1	1	2	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.7	Процент студентов, зачисленных по результатам целевого приема на первый курс на очную, очно-заочную, заочную формы обучения	%	Год	1	10	20	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически
1.8	Процент занятых (трудоустроенных) выпускников (по состоянию на октябрь года выпуска)	%	Год	1	90	95	x	x				Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	Автоматически
1.9	Количество стипендиальных программ организаций и предприятий для студентов	единиц	Год	0,6	1	2	x	x				Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	Автоматически
1.10	Фонд стипендиальных программ организаций и предприятий для студентов	тыс. руб.	Год	0,8	25	50	x	x				Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	Автоматически
1.11	Участие в федеральных профориентационных проектах (перечень ежегодно утверждается приказом ректора)	единиц	Год	0,8	1	2	x	x	x	x	x	Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	По заявлению работника
1.12	Процент от зачисленных, поступивших в ЛГТУ после посещения мероприятий, организованных при участии ЛГТУ	%	Год	0,6	30	50	x	x				Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	Автоматически
1.13	Количество поступивших на места программ среднего профессионального образования сверх мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	чел.	Год	1	5	20	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.14	Количество поступивших на места программ высшего образования всех форм и уровней обучения сверх мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	чел.	Год	1	3	15	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически
1.15	Процент иногородних студентов (не из Липецкой области) от контингента обучающихся	%	Год	0,6	5	10	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически
1.16	Процент иностранных студентов от контингента	%	Год	1	2	5	x	x				Отдел организации набора абитуриентов	Автоматически
1.17	Количество заключенных соглашений о сотрудничестве с международными организациями	единиц	Год	0,8	1	2	x	x				Отдел по международным связям	Автоматически
2	ВНЕУЧЕБНАЯ РАБОТА												
2.1	Количество студентов-стипендиатов Президента РФ и Правительства РФ, стипендии Липецкой области, именных стипендий и т.п. (перечень стипендий ежегодно утверждается приказом ректора)	чел.	Год	1	2	20	x	x				Отдел социальной работы и психологического сопровождения	По заявлению работника
2.2	Количество побед творческого коллектива в фестивалях творчества (перечень фестивалей ежегодно утверждается приказом ректора)	единиц	Полгода	0,4	1	5	x	x				Отдел по организации культурно-массовых мероприятий	Автоматически
2.3	Количество студентов-победителей и призеров конкурсов и проектов (перечень ежегодно утверждается приказом ректора) под руководством (наставничеством) ППС	чел.	Квартал	1	1	10	x	x	x	x	x	Управление по воспитательной и социальной работе (начальник управления)	По заявлению работника

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2.4	Процент студентов, не имеющих дисциплинарных взысканий	%	Квартал	0,8	85	100	x	x				Отдел воспитательной работы и молодежной политики	Автоматически
2.5	Количество проектов, получивших грантовую поддержку, где ППС является автором (наставником) в конкурсах (перечень ежегодно утверждается приказом ректора)	единиц	Год	1	1	15	x	x	x	x	x	Управление по воспитательной и социальной работе (начальник управления)	Автоматически
2.6	Процент студентов, не имеющих задолженности по оплате за проживание в общежитии (фиксируется неоплата в течение 2 месяцев и более)	%	Полгода	0,4	95	100	x	x				Отдел социальной работы и психологического сопровождения	Автоматически
2.7	Процент студентов в институте, прошедших СПТ (социально-психологическое тестирование)	%	Год	1	85	100	x	x				Отдел социальной работы и психологического сопровождения	Автоматически
2.8	Процент обучающихся, занимающихся в спортивных секциях ЛГТУ	%	Полгода	0,8	2	15	x	x				Учебно-спортивный комплекс	Автоматически
2.9	Процент студентов, имеющих членство в студенческих отрядах	%	Год	0,4	5	15	x	x				Управление по воспитательной и социальной работе (начальник управления)	Автоматически
2.10	Процент ППС, принявших участие в федеральных образовательных программах по воспитательной работе и молодежной политике (перечень ежегодно утверждается приказом ректора)	%	Полгода	1	5	20	x	x				Отдел воспитательной работы и молодежной политики	По заявлению работника

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2.11	Процент ППС, прошедших программы повышения квалификации по тематике воспитательной и социальной работы (работа с лицами с ОВЗ, психологическое сопровождение, воспитательная работа и др.) на которые ППС были направлены от ЛГТУ (в т.ч. проводимые ЛГТУ)	%	Полгода	0,6	10	30	x	x				Управление по воспитательной и социальной работе (начальник управления)	По заявлению работника
3	НАУЧНАЯ РАБОТА И ХОЗДОГОВОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ												
3.1.1	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования, входящих в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,5	2	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.1.2	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования, входящих в "Белый список", в расчете на 100 НПП	единиц	Квартал	1	50	100	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.2.1	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования Scopus, Web of Science, не вошедших в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,5	2	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.2.2	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования Scopus, Web of Science, не вошедших в "Белый список", в расчете на 100 НПП	единиц	Квартал	1	50	100	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.3.1	Количество публикаций, индексируемых в системе научного цитирования RSCI, не вошедших в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,33	2	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.3.2	Количество публикаций, индексируемых в системе научного цитирования RSCI, не вошедших в "Белый список", в расчете на 100 НПП	единиц	Квартал	1	50	100	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.4.1	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, в журналах, рецензируемых ВАК, не вошедших в RSCI	единиц	Квартал	0,6	1	3	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, ассистент, преподаватель		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3.4.2	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, в журналах, рецензируемых ВАК, не вошедших в RSCI, в расчете на 100 НПП	единиц	Квартал	0,6	50	100	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.5.1	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, в журналах ЛГТУ	единиц	Квартал	0,6	1	3	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.5.2	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, не вошедших в журналы, рецензируемые ВАК	единиц	Квартал	0,4	2	4	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.5.3	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, не вошедших в журналы, рецензируемые ВАК, в расчете на 100 НПП	единиц	Квартал	0,4	100	150	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.6.1	Количество цитирований научных работ, изданных за последние 5 лет, в РИНЦ в отчетном периоде	единиц	Год	0,4	25	50	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.6.2	Количество цитирований научных работ работников, изданных за последние 5 лет, в РИНЦ в отчетном периоде в расчете на 100 НПП	единиц	Год	0,4	200	500	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.7.1	Количество цитирований научных работ, изданных за последние 5 лет, в РИНЦ в отчетном периоде (без учета самоцитирования)	единиц	Год	0,6	20	35	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.7.2	Количество цитирований научных работ работников, изданных за последние 5 лет, в РИНЦ в отчетном периоде в расчете на 100 НПП (без учета самоцитирования)	единиц	Год	0,6	350	700	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.8.1	Количество цитирований научных работ, изданных за последние 5 лет, в Scopus, Web of Science в отчетном периоде	единиц	Год	0,8	10	15	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3.8.2	Количество цитирований научных работ работников, изданных за последние 5 лет, в Scopus, Web of Science в отчетном периоде в расчете на 100 НПП	единиц	Год	0,8	50	75	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.9.1	Количество цитирований научных работ, изданных за последние 5 лет, в Scopus, Web of Science в отчетном периоде (без учета самоцитирования)	единиц	Год	1	7	12	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.9.2	Количество цитирований научных работ работников, изданных за последние 5 лет, в Scopus, Web of Science в отчетном периоде в расчете на 100 НПП (без учета самоцитирования)	единиц	Год	1	35	50	x	x				Отдел по науке	Автоматически
3.10.1	Количество изданных монографий, зарегистрированных в Российской книжной палате	единиц	Год	0,4	0,2	0,5	x	x	x	x	x	Библиотека	Автоматически
3.10.2	Количество изданных монографий, зарегистрированных в Российской книжной палате, в расчете на 100 НПП	единиц	Год	0,4	5	10	x	x				Библиотека	Автоматически
3.11.1	Количество изданных учебных пособий, зарегистрированных в Российской книжной палате	единиц	Год	0,4	0,25	0,5	x	x	x	x	x	Библиотека	Автоматически
3.11.2	Количество изданных учебных пособий, зарегистрированных в Российской книжной палате, в расчете на 100 НПП	единиц	Год	0,4	5	10	x	x				Библиотека	Автоматически
3.12	Организация научных конференций												
3.12.1	Международных	единиц	Год	0,6	1	2	x					Отдел по науке	Автоматически
3.12.2	Всероссийских	единиц	Год	0,4	1	2	x					Отдел по науке	Автоматически
3.13	Организация научно-исследовательских работ работников в расчете на 1 НПП	тыс. руб.	Год	1	200	400	x	x				Научно-исследовательский институт ЛГТУ	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3.14	Количество поданных заявок на гранты, в которых преподаватель/преподаватели кафедры принимал(и) личное участие в отчетном году, прошедшие внутреннюю экспертизу	единиц	Год	0,8	0,25	0,5	x	x	x	x	x	Научно-исследовательский институт ЛГТУ	Автоматически
3.15	Количество внутренних экспертиз заявок на гранты и конкурсы	единиц	Год	0,8	1	3			x	x	x	Научно-исследовательский институт ЛГТУ	Автоматически
3.16	Количество объектов интеллектуальной собственности (патенты, полезные модели, промышленные образцы, программы для ЭВМ или БД), на которые получены охранные документы	единиц	Квартал	0,8	0,5	1	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.17.1	Количество заключенных лицензионных соглашений	единиц	Квартал	0,4	1	3			x	x	x	Библиотека	Автоматически
3.17.2	Количество заключенных лицензионных соглашений, принесших доход в отчетном году	единиц	Год	0,8	1	3						Библиотека	Автоматически
3.18	Количество аспирантов, трудоустроенных или продолжающих работать в ЛГТУ после окончания аспирантуры не менее чем на 1 ставку, не менее чем на 1 год	чел.	Год	1	1	3	x	x	x	x		Аспирантура	Автоматически
3.19	Численность аспирантов института/кафедры/профессора/доцента в расчете на 100 студентов, обучающихся по программам специалитета и магистратуры (приведенного контингента) в институте/на кафедре	чел.	Год	0,8	1	5	x	x	x	x		Отдел автоматизированной обработки информации	Автоматически
4	ЭКОНОМИКА, КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА												
4.1	Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации	%	Год	1	40	50	x	x				Отдел экономики	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4.2	Количество организованных мероприятий профильной дистанционной довузовской подготовки в новом формате онлайн и профориентационных проектов	единиц	Год	0,8	14	20	x	x				Управление по профориентации и карьерному росту обучающихся	По заявлению работника
4.3	Предоставление инфоповодов для размещения на официальных ресурсах ЛГТУ в сети Интернет (сайт, социальные сети, Дзен, Rutube)	единиц	Год	0,8	5	15	x	x				Управление внешних связей	По заявлению работника
4.4	Количество обучающихся, защитивших ВКР в формате «Стартап как диплом»	чел.	Год	0,8	1	3	x	x				Учебно-методический отдел	По заявлению работника
4.5	Доля ППС в возрасте до 39 лет в общей численности ППС по состоянию на 1 октября отчетного года (без учета совместителей)	%	Год	1	35	45		x				Отдел кадров	Автоматически
4.6	Доля ППС без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, в общей численности ППС по состоянию на 1 октября отчетного года (без учета совместителей)	%	Год	1	10	45		x				Отдел кадров	Автоматически
5	РАЗВИТИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ												
5.1	Количество аудиторий, в которых выполнен капитальный ремонт за счет привлеченных внебюджетных источников	единиц	Год	0,8	1	3		x				Управление имущественного комплекса	Автоматически
5.2	Количество вновь поставленного оборудования для оснащения аудиторий, лабораторий, дисплейных классов	единиц	Год	1	1	5		x				Управление имущественного комплекса	Автоматически
6	ПОНИЖАЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ												
6.1	Выявление факта непроведения занятия (при отсутствии переноса или замены)	балл	Квартал	5 баллов от общей суммы в отчетном периоде за каждый выявленный факт					x	x	x	Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
6.2	Выявление факта непроведения занятия (при отсутствии переноса или замены)	балл	Квартал	10 баллов от общей суммы в отчетном периоде			x	x				Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически
6.3	Нарушение сроков исполнения протокольных поручений (например, разработка и предоставление ОПОП, РПД, РПП и др.)	балл	Квартал	10 баллов от общей суммы в отчетном периоде			x	x				Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически
6.4	Штрафные баллы за отрицательную динамику контингента (снижение контингента свыше 10%)	балл	•Год	10 баллов от общей суммы в отчетном периоде			x	x				Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически
6.5	Наличие незаполненных мест в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	балл	Год	10 баллов от общей суммы в отчетном периоде			x	x				Отдел интегрированной системы менеджмента	Автоматически

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
(справочное)

Пример расчета баллов, набранных работником

Позиция таблицы внесенных показателей работника, размещенной в личном кабинете	Показатель	Пример расчета
Минимальное значение (<i>low</i>) Установленное положением минимальное значение показателя	15	
Максимальное значение (<i>upp</i>) Установленное положением максимальное значение показателя	25	
Нормирующий коэффициент (<i>a</i>)	0,4	
Баллы (<i>b</i>)	10	
Делитель показателя (обучающиеся/работники) (<i>r</i>) Применяется для групп G_1 и G_2 . Соответствует приведенному контингенту обучающихся или численности работников ППС (приведенных к доле ставки) структурного подразделения	14,6	
Множитель показателя (<i>m</i>) Применяется для групп G_1 и G_2 . Используется для приведения достигнутого значения показателя к некоторому заданному числу обучающихся/работников	100	
Введенное значение (<i>x</i>)	7,75	
Приведенное к обучающиеся/работники значение (x^*) Применяется для групп G_1 и G_2 . Соответствует приведенному контингенту обучающихся или численности работников ППС (приведенных к доле ставки) структурного подразделения	53,08	$\frac{x}{r} \cdot m = \frac{7,75}{14,6} \cdot 100 = 53,08$
Баллы (за достижение)	6,67	$a \cdot \frac{\min(\max(low, x^*), upp)}{low} \cdot b = 0,4 \cdot \frac{25}{15} \cdot 10 = 6,67$
Баллы (за превышение)	7,49	$a \cdot \frac{(x^* - upp)}{low} \cdot 10 = 0,4 \cdot \frac{(53,08 - 25)}{15} \cdot 10 = 7,49$, если $x^* > upp$.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛИПЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ЛГТУ)

ПРИКАЗ

18.03.2025

№ 25-204

Липецк

**О введении в действие положения общеуниверситетского
ПО-02069875-044-2025**

С целью актуализации документов системы менеджмента качества ЛГТУ

п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие с 1 апреля 2025 года положение общеуниверситетское ПО-02069875-044-2025 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава».

2. Признать с 1 апреля 2025 года утратившим силу положение общеуниверситетское ПО-90-2021 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава (версия 3)».

3. Начальнику отдела интегрированной системы менеджмента Яшиной К.А. опубликовать ПО-02069875-044-2025 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава» в электронном виде на официальном сайте ЛГТУ в разделе «Менеджмент качества».

Удалить ПО-90-2021 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава (версия 3)» с официального сайта ЛГТУ.

4. Уполномоченным по интегрированной системе менеджмента в структурных подразделениях изъять из обращения утратившее силу положение общеуниверситетское ПО-90-2021 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава (версия 3)».

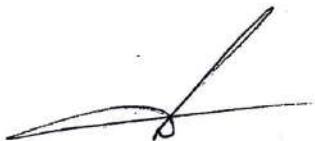
5. Директорам институтов, заведующим кафедрами обеспечить ознакомление работников своих подразделений с положением общеуниверситетским ПО-02069875-044-2025 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава» под личную подпись.

Шаблон листа ознакомления размещен на официальном сайте ЛГТУ в разделе «Менеджмент качества» по адресу <https://www.stu.lipetsk.ru/smk/dopsmk/poleznyie-formyi/>.

6. Директору Научно-исследовательского института ЛГТУ, декану факультета дополнительного образования, руководителям управления внешних связей, управления имущественного комплекса, управления по воспитательной и социальной работе, управления по профориентации и карьерному росту обучающихся, аспирантуры, библиотеки, отдела автоматизированной обработки информации, отдела воспитательной работы и молодежной политики, отдела интегрированной системы менеджмента, отдела кадров, отдела организации набора абитуриентов, отдела по международным связям, отдела по науке, отдела по организации культурно-массовых мероприятий, отдела социальной работы и психологического сопровождения, отдела экономики, учебно-методического отдела, учебно-спортивного комплекса обеспечить регистрацию достижений показателей эффективности за 1 квартал 2025 г. в соответствии с ПО-02069875-044-2025 «Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава».

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Врио ректора университета



Д.Н. ПОМОТИЛОВ

СОГЛАСОВАНО

Проект вносит:

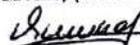
Проректор по учебной работе

 И.П. Полякова

Начальник отдела кадров

Е.Б. Чижова

Начальник отдела интегрированной системы менеджмента

 К.А. Яшина

Начальник юридического отдела

 Ю.И. Фокина

Разослать: 09, 11, 1106-1108, 1110-1111, 12, 1201-1205, 1206-1207, 13, 1301-1307, 1401-1403, 15, 1501-1504, 16, 1601-1606, 18, 1801-1805, 1901-1908, 20, 2101, 2102, 22, 2201-2203, 2503, 27, 2901, 30, 32, 3301, 3302, 35, 39, 42, 55, 60.

ЧЕ

СОГЛАСОВАНО
Ответственный представитель
руководства по ИСМ

ослуск
(подпись) И.П. Полякова



УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора университета

Д.Н. Помотилов
(подпись)

« _____ » _____ 2025 г.

» 05 _____ 2025 г.

ИЗВЕЩЕНИЕ ОБ ИЗМЕНЕНИИ

ИЗМЕНЕНИЕ № 1 ПО-020069875-044-2025
(порядковый номер) Положение общеуниверситетское
(обозначение и наименование документа)
«Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава»

Причина изменения: актуализация способа учета информации в системе
Указание о введении: с момента утверждения.

Содержание изменений:

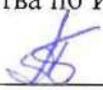
Номер раздела/пункта	Абзац/ Номер/ Таблица/ Примечание	Дополнение (Д) или Удаление (У)	Измененный текст
1	2	3	4
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.2.1, столбец 14	У, Д	Автоматически <u>По заявлению работника</u>
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.9.1, столбец 14	У, Д	Автоматически <u>По заявлению работника</u>

Автор-разработчик
Проректор по научной работе

А.Ю. Картель

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела кадров
Е.Б. Чижова
Начальник юридического отдела
Ю.И. Фокина

СОГЛАСОВАНО
Ответственный представитель
руководства по ИСМ


И.П. Полякова
(подпись)



УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора университета


Д.Н. Помотилов
(подпись)

« 30 » декабря 2025 г.

« 30 » декабря 2025 г.

ИЗВЕЩЕНИЕ ОБ ИЗМЕНЕНИИ

ИЗМЕНЕНИЕ № 2 ПО-044-2025 Положение общеуниверситетское
(порядковый номер) (обозначение и наименование документа)

«Положение об эффективном контракте с работниками ЛГТУ, занимающими должности профессорско-преподавательского состава»

Причина изменения: актуализация способа учета информации в системе

Указание о введении: с 01.01.2026г.

Содержание изменений:

Номер раздела/пункта	Абзац/ Номер/ Таблица/ Примечание	Дополнение (Д) или Удаление (У)	Измененный текст
1	2	3	4
Приложение В (справочное)	Научная работа и хозяйственная деятельность, столбцы 1-7, 9-11, 13, 14	Д	<u>3.2.20</u> (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	Научная работа и хозяйственная деятельность, столбцы 1-7, 9-11, 13, 14	Д	<u>3.2.21</u> (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.1.1 столбец 6, столбец 7	У, Д	0,5 <u>0,25</u> (столбец 6) 2 <u>4</u> (столбец 7) (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.2.1 столбец 6, столбец 7	У, Д	0,5 <u>0,33</u> (столбец 6) 2 <u>4</u> (столбец 7) (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.3.1 столбец 6, столбец 7	У, Д	0,33 <u>0,25</u> (столбец 6) 2 <u>4</u> (столбец 7) (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.4.1 столбец 6, столбец 7	У, Д	4 <u>0,5</u> (столбец 6) 3 <u>4</u> (столбец 7) (см. Приложение 1)
Приложение В (справочное)	№ п/п 3.5.2 столбец 6, столбец 7	У, Д	2 <u>1</u> (столбец 6) 4 <u>6</u> (столбец 7) (см. Приложение 1)

Приложение В (справоч- ное)	№ п/п 3.12.1 – 3.12.2, столбец 8,9	У, Д	Ж (столбец 8) <u>Х</u> (столбец 9) (см. Приложение 1)
-----------------------------------	--	------	--

Автор-разработчик
Проректор по научной работе

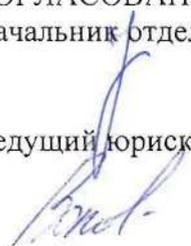


А.Ю. Картель

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела кадров
Е.Б. Чижова

Ведущий юрист-консульт
А.Р. Волошина



Приложение 1 (общая таблица с результатами изменений).

№ п/п	Показатель	Единица учета	Периодичность учета	Нормирующий коэффициент	Границы (год)		Баллы за выполнение нормы					Подразделение, ответственное за регистрацию показателя	Механизм учета
					Минимальная	Максимальная	Директор института/ Декан заочного факультета	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3	НАУЧНАЯ РАБОТА И ХОЗДОГОВОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ												
3.1.1	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования, входящих в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,25	4	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.2.1	Количество публикаций, индексируемых в системах научного цитирования Scopus, Web of Science, не вошедших в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,33	4	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.3.1	Количество публикаций, индексируемых в системе научного цитирования RSCI, не вошедших в "Белый список"	единиц	Квартал	1	0,25	4	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.4.1	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, в журналах, рецензируемых ВАК, не вошедших в RSCI	единиц	Квартал	0,6	0,5	4	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.5.2	Количество публикаций, индексируемых в российской системе научного цитирования, не вошедших в журналы, рецензируемые ВАК	единиц	Квартал	0,4	1	6	x	x	x	x	x	Отдел по науке	Автоматически
3.12.1	Международных	единиц	Год	0,6	1	2		x				Отдел по науке	Автоматически
3.12.2	Всероссийских	единиц	Год	0,4	1	2		x				Отдел по науке	Автоматически
3.2.20	Количество иностранных студентов и аспирантов, выполняющих выпускные или научные работы под руководством преподавателя, чел	единиц	Полгода	0,8	2	6		x	x	x		Отдел по международным связям	Автоматически
3.2.21	Работа в качестве члена совета в диссертационном совете, действующем на базе ЛГТУ или объединенном с участием ЛГТУ	единиц	Год	0,6	1	1		x	x	x		Аспирантура	Автоматически