

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Голубев Евгений Викторович

Должность: Исполняющий обязанности ректора

Дата подписания: 05.02.2024 07:53:40

Уникальный программный ключ:

75fb4b3f189dca3ca480ad8a470f88ebdadd2b17

МИНИСТЕРСТВО
НАЦИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное
бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный
университет им. Н.М. Федоровского»
(ЗГУ им. Н.М. Федоровского)

г. Норильск

Положение об эффективном
контракте ФГБОУ ВО
«Заполярный государственный
университет им. Н.М.
Федоровского»

№ 01-02 от «26» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЗГУ им. Н.М.

Федоровского

Е.В. Голубев

«26» 01 2024 г.

(введено в действие приказом

ЗГУ от «26» 01 2024 г.

№ 01-11)

Рассмотрено на заседании Ученого

совета «26» 01 2024, протокол

№ 06-1

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками ФГБОУ ВО «ЗГУ им. Н.М. Федоровского» (далее соответственно – Положение, ЭфКо, Университет) определяет порядок и условия заключения ЭфКо, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых ЭфКо обязанностей, а также порядок расчета и выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных ЭфКо, педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нижеперечисленными нормативными документами в действующей редакции:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. N 642;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 N 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» (вместе с «Правилами проведения отбора образовательных организаций высшего образования для оказания поддержки

программ развития образовательных организаций высшего образования в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», «Правилами предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на оказание поддержки программ развития образовательных организаций высшего образования»);

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда педагогических работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда педагогических работников федеральных государственных учреждений»;

- Приказом Минобрнауки России от 31.05.2021 N 432 «Об утверждении перечня целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, которым предоставляется поддержка в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», и методик их расчета»;

- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с педагогическими работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Примерным положением об оплате труда педагогических работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 71;

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденным Минобрнауки России, Общероссийским Профсоюзом образования 09 апреля 2021 г. (*действует до 18 мая 2024 г.*);

- Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»;

- Дополнительным соглашением к отраслевому соглашению по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы (утверждено Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования 09.04.2021);

- Письмом Минобрнауки России «О методических рекомендациях по разработке образовательными организациями высшего образования,

подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК;

- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, в том числе актами Минздравсоцразвития России, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;

- Уставом Университета;

- Иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью ППС.

1.3. Отдельные условия ЭфКо могут быть дополнительно регламентированы отдельными локальными нормативными актами Университета в установленном порядке.

1.4. Целью внедрения и совершенствования ЭфКо является обеспечение стратегического развития Университета на основе организации системы оплаты труда ППС Университета, ориентированной на достижение устанавливаемых показателей эффективности, коллективных результатов труда, повышение эффективности деятельности Университета, совершенствование системы планирования деятельности ППС Университета, контроля и анализа ее результатов, обеспечение рациональной штатной расстановки по должностям ППС.

1.5. Виды деятельности и функции ППС устанавливаются его должностной инструкцией. Перечень показателей эффективности и их плановые значения на отчетный период определяются в ЭфКо и/или дополнительном соглашении к трудовому договору. Конкретизированный перечень работ, их объем, количественный и качественный результат в отчетном периоде может фиксироваться в индивидуальном плане работы ППС.

2. Основные понятия

2.1. Эффективный контракт (ЭфКо) – трудовой договор, который предусматривает особую систему стимулирования труда ППС, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей ППС, показателей результативности его деятельности, условий оплаты его труда при достижении установленных показателей.

2.2. Оценка результативности деятельности ППС – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе показателей результативности профессиональной деятельности по направлениям образовательной, научной и проектной работы, указанным в Приложениях 1, 2 и 3 к данному Положению.

2.3. Критерии результативности деятельности ППС – достижение пороговых значений показателей, свидетельствующее о выполнении ППС условий ЭфКо по тому направлению (направлениям) результативности, которое указано в индивидуальном ЭфКо.

- 2.4. Показатели результативности деятельности ППС** – общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры (результаты), установленные в Приложениях к настоящему Положению, по которым оценивается результативность деятельности ППС.
- 2.5. Центры ответственности за достоверность показателей** – структурные подразделения Университета, собирающие, проверяющие, подтверждающие и хранящие информацию о деятельности Университета и его ППС по направлениям деятельности, связанным с установленными показателями результативности деятельности ППС.
- 2.6. Расчетный период** – период времени, в течение которого ППС выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей результативности его деятельности.
- 2.7. Стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые ППС в зависимости от достижения показателей результативности его деятельности в индивидуальных ЭфКо.

3. Порядок заключения, действия и сроки эффективного контракта

3.1. ЭфКо заключается с ППС в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Перевод на эффективный контракт ППС, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, осуществляется путем заключения с ним дополнительных соглашений к имеющимся трудовым договорам. Один экземпляр дополнительного соглашения хранится в управлении кадров в личном деле ППС, другой - передается ППС. Получение ППС экземпляра ЭфКо должно подтверждаться подписью ППС на экземпляре эффективного контракта/дополнительного соглашения, хранящемся в управлении кадров Университета.

3.2. Дополнительное соглашение ежегодно заключается с ППС в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых визируется непосредственным руководителем ППС. Один экземпляр дополнительного соглашения хранится в управлении кадров Университета в личном деле ППС, другой - передается ППС, копия дополнительного соглашения хранится у непосредственного руководителя ППС. Получение ППС экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью ППС на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся в управлении кадров.

3.3. Для претендентов, рекомендованных для замещения должностей ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минобрнауки России, в порядке, установленном Университетом, **принимаемых по направлению образовательного трека (учебного и учебно-методического)** срок действия ЭфКо принимается равным и устанавливается:

3.3.1. до одного года:

- а) при заключении эффективного контракта для всех ППС, замещающих должности ППС по совместительству, в отношении которых процедура конкурсного отбора не проводилась;
- б) при заключении ЭфКо для всех ППС, замещающих должности ППС, в том числе по совместительству, более чем на 1 ставку. Данный подпункт не применяется при заключении ППС ЭфКо согласно подпункту «а» пункта 3.3.4 настоящего Положения и замещении им должности ППС по совместительству, в отношении которой процедура конкурсного отбора не проводилась;
- в) при заключении ЭфКо по замещаемой должности впервые для ППС, занимающего должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора;
- г) во всех иных случаях, не предусмотренных пунктами 3.3.2-3.3.5 настоящего Положения.

3.3.2. до двух лет:

- а) при заключении (продлении срока действия) ЭфКо во второй раз подряд по результатам конкурсного отбора на замещение должности ППС, которую он ранее занимал по предыдущему ЭфКо, при условии полного выполнения показателей эффективности, обязательства по выполнению которых были установлены ППС в каждом отчётном периоде предыдущего ЭфКо (предыдущего срока его продления/действия), за исключением случаев, предусмотренных подпунктом «а» пункта 3.3.4 настоящего Положения и подпунктом «б» пункта 5.1.1 настоящего Положения (в отношении должности ППС, замещаемой по совместительству);
- б) при заключении ЭфКо по замещаемой должности впервые для ППС, занимающих должности ППС;
- в) при заключении (продлении срока действия) ЭфКо по результатам конкурсного отбора на замещение должности ППС, которую он ранее занимал по предыдущему ЭфКо, при условии неполного выполнения показателей эффективности, обязательства по выполнению которых были установлены ППС в каждом отчётном периоде предыдущего ЭфКо (предыдущего срока его продления/действия), по представлению руководителя (по представлению заведующего кафедрой (проректора, ректора) в отношении ППС, замещающих должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора; по представлению проректора, ректора в отношении ППС, замещающих должности заведующего кафедрой.

3.3.3. до трех лет:

- а) при заключении (продлении срока действия) ЭфКо в третий раз подряд по результатам конкурсного отбора на замещение должности ППС, которую он ранее занимал по предыдущему ЭфКо, при условии полного выполнения показателей эффективности, обязательства по выполнению которых были установлены ППС в каждом отчётном периоде предыдущего ЭфКо (предыдущего срока его продления/действия), за исключением случаев, предусмотренных подпунктом «а» пункта 3.3.4 настоящего Положения и

подпунктом «б» пункта 3.3.1 настоящего Положения (в отношении должности ППС, замещаемой по совместительству).

3.3.4. три года:

а) при заключении (продлении срока действия) ЭфКо по результатам конкурсного отбора на замещение должности ППС, которую он ранее занимал по предыдущему ЭфКо по основному месту работы, и при наличии согласия ППС.

3.3.5. более трех лет:

а) при заключении (продлении срока действия) ЭфКо в четвертый и более раз подряд по результатам конкурсного отбора на замещение должности ППС, которую он ранее занимал по предыдущему ЭфКо, при условии полного выполнения показателей эффективности, обязательства по выполнению которых были установлены ППС в каждом отчетном периоде предыдущего ЭфКо (предыдущего срока его продления/действия), по представлению ректора (проректора).

3.4. ЭфКо с ППС, замещающим должность ППС по совместительству, в отношении которого процедура конкурсного отбора не проводилась, заключается, как правило, на срок менее 9,5 месяцев (с 01 сентября по 14 июня соответствующего учебного года, с 17 сентября по 30 июня соответствующего учебного года либо на иной промежуток времени в течение учебного года).

3.5. Для претендентов, рекомендованных для замещения должностей по результатам выборов в порядке, установленном в Университете, по результатам конкурсного отбора ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в период нахождения в отпуске по беременности и родам (отпуске по уходу за ребенком), ЭфКо, как правило, заключается на срок:

3.5.1. до 31 августа года, следующего за годом окончания отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком) или досрочного выхода из такого отпуска, если его окончание приходится на период с января по август;

3.5.2. до 31 декабря года, следующего за годом окончания отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком) или досрочного выхода из такого отпуска, если его окончание приходится на период с сентября по декабрь;

3.5.3. установленный пунктами 3.3.1-3.3.5 настоящего Положения.

3.6. Для претендентов, рекомендованных для замещения должностей ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минобрнауки России, принимаемых Университетом **по направлению научно-исследовательского трека и проектного трека**, срок действия эффективного контракта устанавливается, как правило, с 01 сентября соответствующего календарного года сроком на один год до 31 августа (включительно) следующего календарного года, данный период является отчетным годом. Эффективный контракт с ППС, принимаемыми на работу в Университет после 01 сентября, действует с даты его заключения.

3.7. В случае, если ППС, находящийся в отпуске по беременности и родам / отпуске по уходу за ребенком, выходит из него досрочно, либо ППС в течение учебного года длительное время являлся нетрудоспособным (на протяжении 2-х и более месяцев), значения показателей эффективности, определенные в соответствии с ЭфКо и/или дополнительным соглашением, могут быть пересмотрены на основании мотивированного представления его непосредственного руководителя.

3.8. После подписания и оформления ЭфКо и/или дополнительного соглашения в установленном порядке, ППС принимает к исполнению взятые обязательства, которые могут отражаться в индивидуальном плане работы преподавателя, составляемом на каждый учебный год и корректируемом в конце каждого отчетного периода с учетом достигнутого уровня результативности.

4. Показатели результативности деятельности ППС из числа ППС для установления стимулирующих выплат

4.1. Критерии выполнения условий результативного контракта и способы выплаты вознаграждения за его исполнение устанавливаются в разделах и **Приложениях 1-3** настоящего Положения. Критерии зачисления ППС на ЭфКо по его направлениям представлены в **Приложении 4**. Разработка показателей результативности деятельности ППС осуществляется Университетом с учетом следующих принципов:

4.1.1. системность – показатели результативности разрабатываются в соответствии со стратегическими целями Университета и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, центров, управлений, отделов и др.) для достижения общих целей;

4.1.2. определенность – ППС должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

4.1.3. соразмерность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого ППС в результат деятельности Университета, уровню квалификации;

4.1.4. регламентированность оценки – вознаграждение определяется в соответствии с правилами, установленными в Университете;

4.1.5. измеримость – показатели результативности деятельности измеряемы и оцениваются применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

4.1.6. достижимость – показатели результативности соответствуют квалификационным требованиям к ППС и его должностным обязанностям;

4.1.7. объективность – размер вознаграждения ППС определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

4.1.8. предсказуемость – ППС должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

4.1.9. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу;

4.1.10. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

4.1.11. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому ППС.

4.2. Перечень показателей эффективности для ППС устанавливается **Приложениями 1-3** к настоящему Положению. В качестве обязательных установлены показатели результативности деятельности трех треков:

4.2.1. образовательного трека (учебного и учебно-методического) – **Приложение 1;**

4.2.2. научно-исследовательского трека – **Приложение 2;**

4.2.3. проектного трека – **Приложение 3;**

4.3 Указанный в п.4.2. перечень может быть изменен на основании приказа ректора. Предложения по составу перечня показателей результативности деятельности ППС, вносятся проректорами в соответствии с их функциональными обязанностями.

4.4 Показатели, приведенные в **Приложениях 1-3**, взаимосвязаны со стратегическими целями Университета, направлены на успешность стратегического развития, усиление направлений деятельности и улучшение результатов организации Университета.

4.5 Исполнение ЭфКо включает в себя участие в воспитательной, профориентационной и кураторской работе с обучающимися и абитуриентами (школьниками). Такое участие оценивается дополнительно (не более 3 кредитов) по предложениям со стороны кафедр и других подразделений Университета и по решению проректора по образовательной деятельности и молодежной политике. Отсутствие участия в направлении воспитательной, профориентационной и кураторской работы является основанием считать, что ЭфКо не исполняется.

4.6 Достижение показателей результативности деятельности ППС оценивается кадровой комиссией Университета по представлению соответствующих структурных подразделений и на основании заключений, курирующих направления работы подразделений ректората и проректоров. Виды результатов и их пороговые значения, расчетные периоды достижения показателей определены в **Приложениях 1-3** к настоящему Положению.

5 Заключительные положения

5.1. В случае если ППС отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), при проведении оценки выполнения показателей результативности показатели не корректируются. В случае длительного (более трех месяцев) отсутствия выполнение показателей рассчитывается исходя из соотношения времени, когда ППС работал и когда он не работал по указанным причинам.

5.2. При отсутствии результатов достижения результативности деятельности, по указанным в **Приложениях 1-3** к настоящему Положению условиям,

стимулирование труда по показателям результативности, установленным в индивидуальном ЭфКо, не осуществляется.

5.3. ППС, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирование труда в соответствии с настоящим Положением не осуществляется.

5.4. Структура заработной платы ППС и порядок расчета стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта определяется в соответствии с индивидуальным ЭфКо, опирающимся на избранное направление трудовой деятельности ППС, отраженное в соответствующем Приложении к настоящему Положению.

5.5. Анализ информации об итогах деятельности ППС, замещающих должности ППС, осуществляет управление кадров Университета на основании данных, предоставляемых ППС, структурными подразделениями Университета, учебно-методическим управлением, проректорами Университета, другими службами.

5.6. Предложения о соответствии ППС требованиям эффективного контракта принимаются кадровой комиссией Университета, решения о соответствии требованиям утверждаются ректором Университета по итогам заседания ученого совета Университета. Работа кадровой комиссии, ответственной за оценку исполнения эффективного контракта, за аттестацию ППС и прием новых ППС, осуществляется в соответствии с Положением о кадровой комиссии, ее заседания проводятся регулярно.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕК

Критериями качества (достижение или не достижение заданного качества) в области реализации основных образовательных программ работниками из числа ППС являются:

1. Наличие научных, научно-методических и образовательно-методических работ: публикация не менее одной научной, научно-методической и образовательно-методической работы в год (объемом не менее 0,3 авторского листа) по тематике преподаваемых дисциплин.

Публикация должна быть размещена в издании, входящем в Перечень ВАК, либо в сборнике, в котором указаны обязательные элементы выходных сведений издания: универсальная десятичная классификация (УДК), библиотечно-библиографическая классификация (ББК) и международный стандартный книжный номер (ISBN). Допускается публикация учебника или учебного пособия, хрестоматии (включая главу или параграф), в которых указаны УДК, ББК и ISBN. Работы, не отвечающие требованиям оригинальности (наличие прямых текстовых заимствований без цитирования, указаний на авторство заимствованных работ) не засчитываются.

2. Уровень студенческой оценки преподавания: наличие результатов независимой студенческой оценки по итогам преподавания дисциплин (дважды в год, после окончания семестров) не ниже 3 баллов из 5 баллов (среднее по сумме показателей оценки качества преподавания дисциплины) по каждой из двух полугодовых оценок.

При наличии оценки менее 3 баллов для хотя бы одной из преподаваемых дисциплин, дополнительная педагогическая оплачиваемая нагрузка на следующий учебный год не предоставляется, а в случае повторения такого результата в следующем году, вопрос о соответствии выносится на кадровую комиссию Университета.

3. Наличие результатов открытого очного занятия со студентами.

Открытое очное занятие проводится с обязательным участием преподавателя (возможно в онлайн-формате в режиме ВКС), ППС профильного структурного подразделения и представителей проректора по образовательной деятельности и молодежной политике. Проводится видеозапись занятия. Занятие оценивается присутствующими из числа перечисленных должностей и оценивается по пятибалльной шкале по результатам открытого голосования и обсуждения (без присутствия преподавателя). Средняя оценка результатов открытого очного занятия должна быть не ниже 3 баллов из 5. При наличии средней оценки менее 3

баллов, дополнительная педагогическая оплачиваемая нагрузка на следующий учебный год не предоставляется.

4. Своевременное обновление программ преподаваемых дисциплин.

Обновление проводится не позднее, чем за 1 месяц до начала учебного года и включает утверждение, разработку элементов образовательной программы (далее - Программа) и подтверждается утверждением программы на Ученом совете. Утвержденная программа размещается на сайте Университета.

Количественными критериями выполнения работ в области реализации основных образовательных программ работниками из числа ППС являются:

1. Объем образовательных модулей, реализация которых признана успешной.

Успешность реализации модуля определяется по результатам проведения публичной защиты с участием представителей работодателя (по согласованию) предусмотренных учебным планом проектов, связанных с выполненным модулем, в том числе аттестация студенческой практики, защита курсовых работ, публичная защита выпускных квалификационных работ (ВКР).

Решение вопросов о совмещении работы в различных треках.

В случае достигнутой договоренности руководителя образовательной программы и проректора по образовательной деятельности и молодежной политике возможно трудоустройство из числа ППС на условиях внутреннего совместительства в рамках образовательного трека и ведение образовательных модулей в максимальном объеме, соответствующем 1,5 ставки ППС + 300 условных часов, в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Внутреннее совместительство и увеличение объема реализуемых образовательных модулей свыше 1 ставки допускается при выполнении всех нижеперечисленных условий:

- соответствие работника из числа ППС критериям качества;
- отсутствие в индивидуальном ЭфКо ППС обязательств по исследовательскому (Приложение 2) и проектному (Приложение 3) трекам ЭфКо.

Решение вопросов о выполнении дополнительных работ.

Работа по реализации основной образовательной программы, проводимая работниками из числа ППС и входящая в образовательный трек, оцениваемая вышеперечисленными критериями, включает в себя следующие работы:

- реализация модулей (практик), в том числе руководство курсовых работ и выпускных квалификационных работ (ВКР) по тематике преподаваемых ППС дисциплин, и т.д.);
- руководство проектами в рамках образовательной программы;

- для реализуемых модулей (практик) создание и обновление программ дисциплин;

- для реализуемых модулей (практик) разработка и применение новых образовательных технологий и дисциплин в онлайн и других электронных форматах;

- для реализуемых модулей (практик) разработка (при необходимости) и выбор актуальных образовательных методов, форматов, приемов;

- для реализуемых модулей (практик) разработка и применение тестовых измерительных средств, контрольных материалов;

- воспитательная работа обучающихся в соответствии с документами Минобрнауки России.

Дополнительная работа работников из числа ППС, проводимая вне рамок реализации основной образовательной программы, поощряется отдельными выплатами и оформляется отдельными приказами, согласованными служебными записками по мере необходимости. Данными работами могут быть:

- реализация модулей в программах дополнительного профессионального обучения;

- реализация модулей и программ дополнительного обучения детей и взрослых, подготовительных курсов, секций, кружков;

- участие в мероприятиях реализации молодежной политики (за исключением обязательной воспитательной работы);

- участие в профессионально ориентирующей работе;

- курирование учебных групп;

- проведение конкурсов научной направленности;

- подготовка обучающихся к участию в олимпиадах;

- подготовка и руководство грантами, проектами;

- руководство обучающимися – победителями, призерами всероссийских, международных, республиканских конференций, грантов.

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТРЕК

Критерии достижения результатов в области научно-исследовательской работы педагогическими работниками (далее – ППС) включают в себя:

1. Публикация не менее 3 научно-исследовательских работ в год: статей в журналах ВАК и/или международных баз Scopus, Web of Science, монографий и их глав в издательствах из утвержденного ученым советом Университета списка, объем каждой из публикаций – не менее 0,5 печатных листов, количество соавторов – не более 4. В состав публикаций может быть зачтена публикация (не более одной в год) в журналах «Научный вестник Арктики» и «Культура. Наука. Производство». Опубликование в изданиях, берущих оплату за публикации (включая их техническое сопровождение) в любом виде, в иных недобросовестных изданиях из утвержденного Ученым Советом Университета списка, несовместимо с участием в работе по научно-исследовательскому блоку.

2. Регулярное участие, не реже 2 раз в год, очное или в онлайн-формате, в исследовательских международных, и/или всероссийских, и/или региональных, а также в вузовских (в вузовских – по согласованию с проректором по научной работе и международному сотрудничеству) конференциях, симпозиумах с принятыми докладами (с указанием доклада в программе, с аффилиацией с Университетом). Оплата участия в данных мероприятиях Университетом (по заблаговременному согласованию предельной стоимости с финансовым директором) является частью ЭфКо по блоку.

3. Ведение исследовательского семинара научного руководителя (2 кредита в год, учитываемые в педагогической нагрузке), с предварительной разработкой и утверждением его программы. Количество участников семинара – не менее 5.

4. Для ППС, прошедших успешно предзащиту (до 40 лет), решением проректора по направлению критерий 1 может быть заменен на критерий успешной защиты кандидатской диссертации в текущем году.

Решение вопросов о совмещении работы в различных треках.

В случае достигнутой договоренности руководителя образовательной программы и проректора по научной работе и международной деятельности возможно трудоустройство из числа ППС на условиях внутреннего совместительства в рамках научно-исследовательского трека в максимальном объеме

до 0,5 ставки ППС в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Внутреннее совместительство и увеличение реализуемых проектов в максимальном объеме до 0,5 ставки допускается при выполнении всех нижеперечисленных условий:

- соответствие работника из числа ППС критериям качества;
- отсутствие в индивидуальном ЭфКо ППС обязательств по образовательному и проектному трекам ЭфКо.

ПРОЕКТНЫЙ ТРЕК

Критерии достижения результатов в области проектной работы ППС включают в себя:

1. Целесообразность проекта (совокупность проектов), участие Университета в проекте (совокупность проектов) **определяются ректором**. Единые стандарты реализации научно-исследовательской проектной деятельности, порядок взаимодействия проекта (совокупности проектов) в Университете согласовываются проректором по научной работе и международной деятельности. Порядок взаимодействия проекта (совокупность проектов) с мероприятиями по исполнению Стратегии развития Университета согласовываются проектным офисом.
2. Размер привлекаемого внебюджетного финансирования $\geq 50\%$ от фонда оплаты труда (ФОТ) работников по проекту (совокупности проектов).
3. Проект (совокупность проектов) реализуется по линии Университета (финансирование по проекту предоставляется заказчиком через Университет), соблюдена аффилиация руководителя проекта с Университетом, промежуточный отчет и/или отчет по проекту согласован с проректором по профильному направлению деятельности Университета.
4. Проект (совокупность проектов), или его годовой этап, принят заказчиком.
5. Ведение проектного семинара (2 кредита в год, учитываемые в педагогической нагрузке), с предварительной разработкой и утверждением его программы. Количество участников семинара – не менее 5.

Решение вопросов о совмещении работы в различных треках.

В случае достигнутой договоренности руководителя образовательной программы и проректора по развитию и цифровой трансформации возможно трудоустройство из числа ППС на условиях внутреннего совместительства в рамках проектного трека в максимальном объеме до 0,5 ставки ППС в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Внутреннее совместительство и увеличение объема реализуемых проектов свыше 0,5 ставки допускается при выполнении всех нижеперечисленных условий:

- соответствие работника из числа ППС критериям соответствия требованиям ЭфКо;
- отсутствие в индивидуальном ЭфКо ППС обязательств по образовательному (Приложение 1) и научному (Приложение 2) трекам ЭфКо.

КРИТЕРИИ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЯМ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

В критерии соответствия для начала работы кандидатов по ЭфКо (по трекам) входят:

1. Для образовательного трека – профильное высшее образование (специалитет, магистратура). Преимущество для кандидатов: профильная ученая степень или успешное прохождение предзащиты, ученое звание, наличие, качество и количество публикаций по профилю, включая методические, тестовая оценка качества предлагаемых учебных программ, успешное выполнение предшествующего ЭфКо по образовательному треку в Университете (для ППС в случае продления ЭфКо).

2. Для научно-исследовательского трека – критерии образовательного трека, а также не менее 10 научно-исследовательских публикаций за последние 3 года статей в журналах ВАК и/или международных баз Scopus, Web of Science, монографий и их глав в издательствах из утвержденного ученым советом Университета списка, объем каждой из публикаций - не менее 0,5 печатных листов, количество соавторов – не более 4. Успешное выполнение предшествующего ЭфКо по научно-исследовательскому треку (для ППС). Соответствие направления научно-исследовательской работы направлениям стратегии развития Университета является преимуществом при заключении (продлении) ЭфКо по научно-исследовательскому треку.

3. Для проектного трека – критерии образовательного трека. Преимуществом является наличие проектов, исполненных в последние 3 года, или текущих проектов, оплачиваемых заказчиком (годовой бюджет минимум одного из проектов – не менее пятисот тысяч рублей).

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
ЗГУ им. Н.М. Федоровского**

П Р И К А З

26.01.2024

№ 01-11

г. Норильск

Об утверждении Положения об эффективном контракте

В целях совершенствования порядка оплаты труда работников, руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 N 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского» согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу Положение об эффективном контракте ФГБОУ ВО НГИИ № 01-16 от 26.12.2019 г., утвержденное приказом от 26.12.2019 №01-186.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

4. Начальнику канцелярии Клемберг Н.М. довести настоящий приказ со всеми имеющимися приложениями до сведения руководителей всех структурных подразделений.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за помощником ректора Барабашевым А.Г., начальником управления кадров Паниной Е.Ю.

Ректор

Е.В. Голубев