

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»**

ПРИНЯТО  
Решением Ученого совета  
ФГБОУ ВО «Тамбовский  
государственный университет  
имени Г.Р. Державина»

«21» марта 2023 г.  
(протокол № \_\_\_\_\_)

УТВЕРЖДАЮ  
И. о. ректора  
ФГБОУ ВО «Тамбовский  
государственный университет  
имени Г.Р. Державина»

П.С. Моисеев  
«21» марта 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оценке эффективности деятельности  
педагогических и научных работников,  
руководителей структурных учебных и научных подразделений  
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет  
имени Г.Р. Державина»**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (далее – Положение, Университет):

- определяет цели, задачи, методы оценки эффективности деятельности указанных категорий работников Университета;
- устанавливает показатели и критерии для оценки эффективности деятельности;
- определяет порядок предоставления и механизм проверки данных, необходимых для объективной оценки эффективности деятельности;
- регламентирует процедуру формирования и порядок деятельности экспертной и апелляционной комиссий Университета при подведении и утверждении итогов оценки эффективности деятельности за отчетный период;
- определяет порядок назначения и выплаты вознаграждения за достижение показателей эффективности деятельности в рамках выполнения указанными категориями работников Университета трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее положение предназначено для внутреннего использования в Университете и разработано на основании и в соответствии с действующим законодательством:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «21» июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;
- Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

– Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда 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 работников федеральных государственных учреждений»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31.05.2021 № 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

– Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей

и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

– Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

– Письмом Министерства науки и высшего образования РФ от 27.12.2022 № МН-20/5073-ПК «О пересмотре системы оценки»;

– Методикой расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, утвержденной Министерством образования и науки РФ 30.03.2018 № ИК-139/05вн;

– Уставом Университета;

– иными локальными актами Университета.

1.3. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные термины и определения:

«педагогический работник» – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Университетом, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, занимающее должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора (для уровня высшего образования), учителя, преподавателя (для уровня среднего общего и профессионального образования);

«научный работник» – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Университетом, осуществляющим наряду с образовательной научно-исследовательскую деятельность, и выполняет, обладая соответствующей квалификацией на профессиональной основе обязанности по проведению научных фундаментальных и научных прикладных исследований, другие обязанности, предусмотренные законодательством о науке и государственной научно-технической политике, а также формирует у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки, развивает у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности, занимающее должности младшего научного сотрудника, научного сотрудника, старшего научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, главного научного сотрудника;

«руководитель структурного учебного или научного подразделения Университета» – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Университетом и выполняет в обязанности по управлению деятельностью учебного или научного подразделения Университета в пределах установленной функциональной компетенции, выполняя задания руководства

Университета в области развития, совершенствования и повышения качества и результативности подотчетного структурного подразделения Университета, занимающее должности заведующего кафедрой, декана факультета, директора института (руководители учебных подразделений), а также заведующего лабораторией, руководителя научно-образовательного центра, начальника научно-исследовательского института (руководители научных подразделений);

«эффективный контракт» – трудовой договор с работником, заключаемый в соответствии ст. 57 Трудового кодекса РФ, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также предусмотренные меры социальной и иной поддержки;

«рейтинговая оценка деятельности» – индивидуальный показатель сотрудника, определяющий эффективность его трудовой деятельности за отчетный период;

«показатель эффективности деятельности» – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей;

«пороговое значение показателя эффективности деятельности» – величина показателя эффективности, при достижении или превышении которой (если не оговорено иное) показатель эффективности считается достигнутым, что выступает основанием для назначения стимулирующих выплат согласно установленным механизмам;

«отчетный период» – период времени, за который отбираются результаты работы педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений для проведения оценки их деятельности, применения стимулирующих механизмов, формирования рейтинга эффективности деятельности работников Университета.

1.4. С учетом действующего трудового и образовательного законодательства, законодательства о науке и научно-технической политики, а также локальных актов Университета оплата труда работника Университета складывается из должностного оклада работника и выплат стимулирующего характера.

Оценка эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений является составной частью трудового договора («эффективного контракта»). При этом все существующие в Университете иные системы (подсистемы) стимулирования для обозначенной категории работников сохраняют свое действие и применяются наряду с настоящей системой оценки эффективности деятельности при наличии соответствующих оснований, регламентированных в рамках других локальных актов Университета.

1.5. Основной целью оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений является осуществление контроля и мониторинга за выполнением

базовой части показателей в рамках основных требований, предъявляемых к квалификации и трудовым обязанностям, а также дополнительное стимулирование конкретных видов и результатов деятельности, способствующих повышению качества образовательных услуг, развитию кадрового потенциала Университета и формированию его положительного имиджа, усилению рейтинговых позиций и академической репутации вуза.

1.6. В числе приоритетных задач оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений:

- обеспечение объективного и автоматизированного систематического контроля за выполнением базовой части показателей и достижения результатов, превышающих пороговые значения показателей эффективности деятельности;

- совершенствование системы оценки эффективности деятельности работников с учетом внутренней политики Университета в вопросах повышения качества образования, учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной и иной деятельности;

- формирование высококвалифицированного, ответственного и амбициозного сплоченного коллектива, разделяющего ценности и стратегические траектории развития Университета во внутренней и внешней образовательной среде;

- определение текущего состояния и уровня эффективности деятельности оцениваемой категории работников в целях дополнительной прозрачной дифференцированной поддержки эффективно работающей части коллектива, выработки взвешенных управленческих кадровых и иных решений, направленных на повышение мотивации работников Университета к профессиональной деятельности, росту их квалификации;

- формирование резерва педагогических, научных и управленческих кадров Университета с учетом индивидуального вклада работников в повышение рейтинга Университета в целом;

- определение наиболее успешных организационно-правовых и иных условий для модернизации механизмов управления эффективностью деятельности оцениваемой категории работников Университета;

- расширение возможностей обработки и использования аккумулируемых данных в рамках электронных форм показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений путем поэтапного перехода от «электронного портфолио сотрудника» к автоматизированному личному кабинету, позволяющему решать в условиях многозадачности значительное число вопросов, начиная от управленческих и кадровых, связанных, в том числе со стимулированием работников по результатам их деятельности, до учебных и научных, связанных с развитием общей научно-образовательной среды Университета;

- целенаправленное и результативное использование механизма оценки и стимулирования эффективности деятельности работников Университета для наращивания конкурентных преимуществ Университета по различным видам его

образовательной и научной деятельности, для демонстрации имеющегося опыта в рамках участия Университета в приоритетных и прорывных проектах различного характера и уровня на конкурсной и иной основе в целях динамичного развития культурного, образовательного, научного, инновационного потенциала и инфраструктуры в интересах региона и страны.

1.7. Установление показателей эффективности трудовой деятельности и конкретизация их критериев, а также проверка соответствия достигнутых результатов за отчетный период и их утверждение, кроме того, совершенствование существующей системы оценки, базируется на принципах:

*открытости* – работник должен знать, какие показатели оценки эффективности деятельности введены и применяются в отчетном периоде, а также, сколько их всего предусмотрено, чтобы понимать, какие достигнутые результаты влияют на вознаграждение (стимулирующие выплаты); работник должен быть проинформирован о порядке и сроках подачи сведений о достигнутых трудовых результатах, а также рассмотрения апелляций; локальное положение об оценке эффективности деятельности должно быть размещено во внутренней информационно-образовательной среде вуза и доступно для ознакомления (использования) всеми сотрудниками Университета;

*прозрачности* – критерии определения достижимости показателей оценки эффективности деятельности должны быть понятны и измеряемы для каждого; работник должен иметь возможность в автоматическом режиме видеть результаты осуществляемой (осуществленной) проверки достижений за отчетный (и/или прошлый) период и быть проинформирован об основаниях отказа (при наличии) в подтверждении соответствующего результата трудовой деятельности для возможности подачи апелляции; механизм внесения изменений и дополнений в существующую систему оценки должен быть регламентирован на локальном уровне и предельно понятен для всех сотрудников Университета;

*объективности* – верификация и подтверждение достижений должны осуществляться исключительно с учетом критериев оценки показателей, установленных настоящим Положением и, как следствие, размер стимулирующих выплат должен определяться на основе осуществленной оценки, конечные результаты которой утверждаются экспертной комиссией Университета; корректировка показателей оценки эффективности деятельности и их критериев осуществляется с учетом конструктивного анализа достигнутых значений за соответствующий период и актуализируемых целей и задач, стоящих перед рабочим коллективом и в целом перед Университетом – с учетом тенденций развития вузовского образования;

*адекватности* – размер стимулирующих выплат (вознаграждение) должен соответствовать трудоемкости полученного трудового результата; показатели и критерии оценки трудовых результатов должны быть достижимы и измеряемы в количественном и качественном выражениях;

*своевременности* – работник должен быть вовремя проинформирован о результатах оценки достигнутых им показателей за отчетный период, а также о результатах рассмотрения апелляции (при ее наличии); вознаграждение за

достижение конкретных стимулирующих показателей интенсивности и качества должно следовать за достижением таких результатов; все изменения и дополнения, вносимые в систему оценки эффективности деятельности работников Университета, должны быть заранее доведены до трудового коллектива;

*гибкости* – система оценки эффективности деятельности работников предполагает на разных этапах развития Университета внесение дополнений и изменений с учетом целей, задач и приоритетности направлений в его развитии.

1.8. Применение единых механизмов оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений позволяет:

- выявить вклад каждого работника в результаты деятельности учебного подразделения и Университета в целом;
- конкретизировать основания для морального и материального поощрения (стимулирования) труда работника;
- обеспечить личную заинтересованность и повысить мотивацию работника в повышении квалификационного уровня, эффективности деятельности;
- осуществлять управленческое прогнозирование и планирование в части принятия взвешенных решений и определения мероприятий, направленных на совершенствование проводимой кадровой работы, направлений деятельности внутри учебных и научных подразделений и в целом в рамках Университета;
- формировать работоспособный кадровый резерв под должности определенного ранга (уровня);
- использовать данные оценки эффективности деятельности оцениваемой категории работников Университета за определенный период для получения в автоматическом режиме интересуемых обобщенных сведений по различным фильтрам поиска для их использования при заполнении и формировании ежегодных статистических форм по Университету, а также для принятия тех или иных конкретных кадровых, управленческих или других решений, имеющих значения для соответствующих преобразований в целях развития Университета;
- аккумулировать культурный, образовательный, научно-исследовательский, инновационный и иной потенциал для его использования в подтверждение наличия определенного опыта у Университета для принятия участия в федеральных и иных значимых проектах по уровню и масштабу, где такой опыт запрашивается в подтверждение;
- добиваться более высоких рейтинговых позиций среди высших учебных заведений страны по конкретным видам деятельности Университета.

1.9. Система оценки эффективности деятельности сотрудников Университета включает базовые показатели и показатели высокой эффективности труда (приложения 1, 2), согласуемые также сторонами в рамках трудового договора и/или дополнительного соглашения к договору на основании настоящего Положения.



## **II. ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В РАМКАХ НАСТОЯЩЕЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

2.1. Система оценки эффективности трудовой деятельности распространяется на категории работников Университета, занимающих должности (по основному месту работы, на условиях внутреннего или внешнего совместительства) по трудовому договору (с учетом дополнительных соглашений – при наличии):

1) педагогические работники: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор (педагогические работники, относимые к профессорско-преподавательскому составу<sup>1</sup>; для уровня высшего образования); учитель и преподаватель (для уровня среднего общего и профессионального образования);

2) научные работники (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник);

3) руководители структурных учебных (заведующий кафедрой, декан факультета, директор института) и научных подразделений (заведующий лабораторией, руководитель научно-образовательного центра, начальник научно-исследовательского института).

2.2. Настоящим Положением определены базовые показатели (раздел 1 приложений 1-2), обязательные для выполнения педагогическими работниками и руководителями структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета) с учетом норм трудового и образовательного законодательства, законодательства о науке и научно-технической политике; федеральных государственных образовательных стандартов в части обязательных требований о наличии (повышении) уровня квалификации к педагогическим работникам, их интенсивности в плане научной, учебно-методической и иной деятельности при реализации образовательных программ, а также принимая во внимание основные квалификационные требования по соответствующим должностям, регламентированным Единым квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих (далее – ЕКС); положений трудовых договоров с соответствующими категориями работников Университета и применимых к данным случаям должностных инструкций.

2.3. Выполнение показателей высокой эффективности труда, определенных настоящим Положением (раздел 2 приложений 1-2), согласовывается в рамках трудового договора и (или) дополнительного соглашения к нему между сторонами договорных отношений – Университетом и работником из числа педагогических и научных работниками, руководителей структурных учебных и научных подразделений по основному месту работы.

2.4. Педагогическим работникам, руководителям структурных учебных подразделений (заведующий кафедрой) не обеспечившим выполнение базовых показателей эффективности деятельности в отчетном периоде, согласно разделу 1

---

<sup>1</sup> См.: Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

приложения 1 к настоящему Положению, стимулирующие выплаты по набранным баллам за достижение показателей высокой эффективности труда не назначаются.

2.5. Научным работникам, руководителям структурных научных подразделений Университета засчитываются все внесенные показатели высокой эффективности труда (раздел 2 приложения 1), за исключением показателя 2.8, касающегося научных грантов и проектов Университета, получивших финансовую поддержку.

Зачет показателей высокой эффективности труда для научных работников, руководителей структурных научных подразделений Университета, поскольку педагогическая деятельность не является для них основным видом деятельности, производится независимо от выполнения базовых показателей эффективности деятельности в отчетном периоде, применимых к педагогическим работникам.

2.6. Работникам из числа руководителей структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета), не обеспечившим выполнение базовых показателей эффективности своей деятельности в отчетном периоде, согласно разделу 1 приложения 2 к настоящему Положению, стимулирующие выплаты по набранным баллам за достижение показателей высокой эффективности труда не назначаются.

2.7. Работникам из числа руководителей структурных учебных подразделений (декан факультета, директор института) оплачиваются показатель высокой эффективности труда (показатель 2.7), предусмотренный для педагогических работников в рамках приложения 1 раздела 2 настоящего Положения, касающийся начисления стимулирующих выплат за публикации в изданиях, индексируемых в базах данных «Web of Science», «Scopus» (1-4 квартили), а также бонусные баллы, начисленные за защиту собственной диссертации (единовременная выплата) и осуществление руководства диссертацией, защищенной в отчетном периоде (единовременная выплата).

2.8. Для работников из числа административно-управленческого или учебно-вспомогательного персонала Университета, за исключением директоров институтов, деканов факультетов, имеющих на условиях внутреннего совместительства учебную нагрузку, а также для педагогических работников, работающих на условиях внешнего совместительства, оплачиваются все внесенные показатели высокой эффективности труда на основании набранных баллов (раздел 2 приложения 1).

2.9. Для работников, принятых в Университет в штат или оформленных на условиях внутреннего/внешнего совместительства в течение отчетного периода, но при этом проработавших не менее 6 месяцев в соответствующей должности, выполнение не в полном объеме базовых показателей эффективности не является основанием для снятия стимулирующих выплат по достижениям, аффилированных с Университетом, в рамках показателей высокой эффективности труда за фактически отработанное время, относящееся к соответствующему отчетному периоду.

2.10. Стимулирующие выплаты за достижения показателей высокой эффективности труда производятся работникам Университета, оформленным по основному месту работы или работающим на условиях внутреннего/внешнего

совместительства, на дату утверждения итогов оценки эффективности деятельности за отчетный период в установленном настоящим Положением порядке.

При этом сотрудник, принятый на соответствующую должность и отработавший менее 6 месяцев в данной должности, в оценке эффективности деятельности за конкретный отчетный период не участвует.

2.11. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера по итогам оценки эффективности деятельности оцениваемых категорий работников является предоставление недостоверных документов в подтверждение достижения(й) по показателю(ям), неисполнение индивидуального плана развития, несоблюдение иных локальных нормативных актов Университета, касающихся отдельных вопросов учебной, учебно-методической, научной и иной деятельности работников Университета.

Основанием для прекращения выплат стимулирующего характера по итогам оценки эффективности деятельности указанных категорий работников Университета является увольнение работника с занимаемой должности до истечения отчетного периода, а также с момента увольнения в течение года, следующего за отчетным.

### **III. МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ВВОДА ДАННЫХ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД И ИХ ПРОВЕРКА (ВЕРИФИКАЦИЯ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ УЧЕБНЫХ И НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

3.1. Оценка эффективности деятельности работников Университета производится административно-управленческими подразделениями Университета, осуществляющими проверку сведений о результатах трудовой деятельности работников на соответствие установленным критериям и показателям эффективности деятельности, подтверждение достижений по соответствующим показателям эффективности деятельности; аккумулирующими и представляющими сводные данные по отдельным показателям эффективности деятельности, предусмотренным для руководителей структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета); курирующими, координирующими и контролирующими в целом работу по оценке эффективности деятельности; отвечающими за сохранность оригиналов документов экспертной и апелляционной комиссий, служащих основанием для начисления стимулирующих выплат.

3.2. Ввод данных по предусмотренным показателям эффективности за отчетный период и их проверка (верификация) осуществляются в установленные и утвержденные руководством Университета сроки, информация о которых в обязательном порядке размещается во внутренней электронной информационно-образовательной среде Университета и одновременно доводится посредством управленческих механизмов Университета до сведения всех категорий работников Университета, перечисленных в настоящем Положении, но не позднее, чем за 1 месяц до даты начала ввода данных и/или наступления даты их проверки соответствующими участниками.

3.3. Сбор и (или) предоставление информации о достижениях указанных в Положении категорий работников по оцениваемым показателям эффективности деятельности, а также проверка (верификация) таких достижений за отчетный период осуществляются в автоматизированной форме через личные кабинеты работников в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.4. Автоматизированный личный кабинет педагогического и научного работника, руководителя структурного учебного и научного подразделения включает в себя сервис «электронное портфолио», отражающий в электронном виде блочную структуру (электронные формы) показателей оценки эффективности деятельности в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Внесение данных, необходимых для оценки эффективности деятельности, является обязательным для всех перечисленных в настоящем Положении работников Университета.

3.6. Проверка и подтверждение достигнутых трудовых результатов работников на соответствие установленным настоящим Положением критериям и показателям эффективности деятельности за отчетный период осуществляется сотрудниками ответственных административно-управленческих подразделений Университета (приложения 1-2), осуществляющими в установленные сроки соответствующую работу через личные автоматизированные кабинеты, имеющие подключаемую функцию по администрированию электронных портфолио оцениваемых категорий работников.

3.7. Организационно-техническое обеспечение функционирования и совершенствование сервиса личного кабинета «электронное портфолио», а также вопросы, связанные с администрированием сервиса в части проверки (верификации) достигнутых трудовых результатов работников на соответствие установленным настоящим Положением критериям и показателям эффективности деятельности, возлагается на Департамент цифровой трансформации, информационно-технического и материально-технического обеспечения Университета.

3.8. Обязанности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений, перечисленных в настоящем Положении:

- внесение (добавление) в установленные сроки данных о своей деятельности (ее результатов) за отчетный период в соответствии со структурой показателей системы оценки эффективности деятельности путем заполнения соответствующих разделов через сервис «электронное портфолио», размещенное в автоматизированном личном кабинете;

- предоставление в установленные сроки через сервис «электронное портфолио» (если иное (например, предоставление определенных сведений на Научно-технический совет Университета) не установлено в настоящем Положении) достоверных данных о своих достижениях в отчетном периоде с прикреплением копий подтверждающих документов (если настоящим Положением предоставление соответствующего перечня документов предусмотрено);

- обеспечение выдачи руководителями структурных учебных и научных подразделений (директором института (деканом факультета) учебного или научного

подразделения, его заместителями, заведующими отделениями (секторами), заведующими кафедрами или лабораториями, заверенных копий отчетов, выписок и прочих документов для педагогических и научных работников (по запросу), которые им необходимы в подтверждение достижений за отчетный период по тем или иным направлениям деятельности (исходя из оцениваемых показателей эффективности деятельности). Информационные данные или иной требуемый документ, не внесенные в соответствующий отчет (если это предусмотрено Положением в качестве критерия учета показателя эффективности деятельности), в оценке эффективности деятельности не участвуют и при определении размеров стимулирующих выплат не учитываются;

– своевременное информирование руководителями структурных учебных и научных подразделений (директором института (деканом факультета) учебного или научного подразделения, его заместителями, заведующими отделениями (секторами), заведующими кафедрами или лабораториями Университета подчиненных работников из числа педагогических и научных работников, категории которых перечислены в настоящем Положении, состоящих в штате по основной должности или работающих на условиях внешнего или внутреннего совместительства, о начале и окончании сроков заполнения электронного портфолио – для внесения данных о достижениях за отчетный период, а также о сроках и порядке подачи апелляций по результатам проверки (верификации) внесенных в систему достижений.

3.9. Педагогические и научные работники, руководители структурных учебных и научных подразделений, предоставляющие в соответствующих формах сведения на предмет соответствия критериям и показателям эффективности деятельности вправе обратиться в письменной, электронной или устной формах:

– к ответственным лицам на уровне структурного учебного или научного подразделения или административно-управленческих подразделений Университета с запросом о предоставлении информации и/или копий университетских документов, необходимых для подтверждения тех или иных достижений за отчетный период;

– к руководству структурного учебного или научного подразделения и/или в Службу первого проректора Университета за разъяснением интересующих вопросов, касающихся существующей системы оценки эффективности деятельности, а также порядка заполнения электронного портфолио в части внесения достижений по тем или иным блокам оцениваемых показателей.

3.10. Педагогические и научные работники, руководители структурных учебных и научных подразделений, результаты деятельности которых оцениваются с точки зрения эффективности в порядке, определенном настоящим Положением, вправе подать апелляцию, если достижение внесено вовремя, но не засчитано экспертом. Основанием для подачи апелляции служат:

- неверно определен уровень мероприятия либо роль преподавателя в нем;
- достижение внесено вовремя, но не проверено экспертом;
- внесенное достижение относится к другому разделу.

Представление в отчетный период по определенным показателям эффективности деятельности неполного перечня документов и/или невнесение достижения вовремя исключает для данного работника возможность для подачи апелляции.

3.11. Зоны ответственности административно-управленческих подразделений Университета, указанных в приложениях 1-2 настоящего Положения:

- осуществление в установленные сроки проверки (верификации) достижений работника, а также внесение требуемых данных о соответствующих видах деятельности в соответствии с установленной структурой показателей. Ответственность за качество произведенной работы несет руководитель соответствующего структурного административно-управленческого подразделения;

- организация работы по сбору сведений и предоставлению документов/информации, необходимых для оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений (в пределах текущей работы, связанной с проверкой/подтверждением достижений работников в системе и/или по запросу Управления развития высшего образования);

- выстраивание необходимой разъяснительной работы по вопросам проверяемых блоков показателей эффективности деятельности и их заполнению.

3.12. Административно-управленческие подразделения Университета, указанные в приложениях 1-2 настоящего Положения, в лице руководителя и/или лиц, ответственных за сбор и подтверждение (верификацию) данных, полномочны:

- уточнять на уровне структурного учебного или научного подразделения Университета необходимую информацию, сведения для составления сводного отчета (обобщения предоставляемой информации) по курируемому направлению деятельности и/или для проверки/перепроверки того или иного достижения по соответствующему показателю, информация о котором внесена работником из числа педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений в свое электронное портфолио за отчетный период (подгруженные подтверждающие документы плохо читаемы, наличествуют несоответствия и т. п.);

- осуществлять дополнительную перепроверку достижений работников за отчетный период при наличии поступивших в установленные сроки апелляций.

3.13. Зоны ответственности Службы первого проректора:

- размещение информации в электронной информационно-образовательной среде Университета о сроках оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений за отчетный период по показателям, регламентированным в рамках настоящего Положения (приложения 1-2);

- координация и контролирование процесса по реализации полного цикла оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений за отчетный период в части предусмотренных настоящим Положением показателей (приложения 1-2);

– аккумуляция апелляционных обращений от представителей педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений, направляемых в установленные сроки (после проверки достижений работников за отчетный период), и организация предварительной повторной проверки (перепроверки) таких достижений, представленных в электронном портфолио, по существу изложенных апелляционных оснований с привлечением управлений и отделов Университета, ответственных за сбор данных и (или) проверку (верификацию) достижений, в основные сроки;

– оформление и передача сводных результатов повторной перепроверки достижений работника в апелляционную комиссию для принятия окончательного решения по существу каждой апелляции;

– информирование заявителей о результатах рассмотрения апелляционных обращений (каждого заявителя в отдельности) по итогам заседания апелляционной комиссии в рамках оценки эффективности деятельности оцениваемой категории работников учебных или научных подразделений;

– оказание консультационной помощи всем участникам работы по оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений.

3.14. Служба первого проректора полномочна:

– запрашивать сведения и/или подтверждающие документы в целях обеспечения реализации процедур оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений по показателям, регламентированным в рамках настоящего Положения (приложения 1-2);

– осуществлять общую координацию работы по проверке (верификации) внесенных достижений в целях обеспечения оценки эффективности деятельности за отчетный период.

#### **IV. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ УЧЕБНЫХ И НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

4.1. Оценка эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений осуществляется на основании настоящего Положения 1 раз в год с учетом графика внесения достижений работников за отчетный период в электронное портфолио и организации проверки, утверждаемого и пересматриваемого (при необходимости) на уровне решения экспертной комиссии Университета.

4.2. Предусмотренная настоящим Положением система оценки эффективности деятельности основывается, по общему правилу, на балльно-рейтинговой шкале показателей эффективности деятельности.

Весовой коэффициент балла определяется ректором исходя из размера стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей категории работников.

Размер стимулирующей выплаты рассматривается как произведение рейтинговой оценки (количество баллов) на стоимость одного балла.

4.3. Фонд стимулирующих выплат Университета за выполнение базовых показателей и показателей высокой эффективности труда формируется за счет следующих источников: субсидий на выполнение государственного задания (при наличии), собственных доходов Университета, прочих источников финансирования.

4.4. Начисление стимулирующих выплат производится при наличии средств на формирование фонда стимулирующих выплат за выполнение базовых показателей и показателей высокой эффективности труда.

4.5. При планировании объемов фонда учитывается текущее финансовое обеспечение Университета. Объем фонда может быть изменен в зависимости от финансового положения Университета.

4.6. Отчетным периодом в рамках предусмотренной системы оценки эффективности деятельности является календарный год и период приемной кампании на новый учебный год.

4.7. Оценка эффективности деятельности за отчетный период, результаты которой учитываются при определении величины стимулирующих выплат, осуществляется на основании показателей, сосредоточенных в рамках разделов «Базовые показатели» и «Показатели высокой эффективности труда» (приложения 1-2), включающие показатели, отражающие:

- интенсивность деятельности – преимущественно количественные результаты такой деятельности;
- качество деятельности – результаты деятельности, способствующие улучшению содержания работы.

4.8. Оценка эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений осуществляется на основании тех данных, которые были в установленные сроки внесены в электронные формы соответствующего раздела портфолио во внутренней электронной информационно-образовательной среде Университета. Достижения, своевременно не внесенные в электронные формы, не влияют на оценку эффективности деятельности и не учитываются при определении размеров стимулирующих выплат.

4.9. Итоговую оценку эффективности деятельности определяет сумма набранных баллов по соответствующему разделу таблицы (если не установлен иной порядок начисления вознаграждения, например, в процентах (%) к окладу).

4.10. При расчете итоговой оценки эффективности деятельности педагогических, научных работников, руководителей структурных учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений учитываются:

- данные, необходимые для проведения расчёта показателей эффективности, представленные в приложении 1 к настоящему Положению;
- итоговая оценка эффективности деятельности, определяемая суммой набранных баллов по таблице (приложение 1).

4.11. Все данные, внесенные в электронные формы, должны быть подтверждены сканированными копиями соответствующих документов



(приложение 1). Контроль ввода и обработки показателей осуществляют сотрудники соответствующих административно-управленческих подразделений, на которых возложены обязанности по проверке/верификации достижений педагогических, научных работников, руководителей структурных учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений (приложение 1).

4.12. При расчете итоговой оценки эффективности деятельности руководителей структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета) учитываются:

– данные, необходимые для проведения расчёта показателей эффективности, представленные в приложении 2 к настоящему Положению;

– оценка эффективности деятельности осуществляется на основании сводной информации (в виде справок, отчетов или в иной форме), предоставленной ответственными административно-управленческими подразделениями, курирующими определенные виды деятельности, в Службу первого проректора, что служит основанием для внесения указанным управлением соответствующих достижений по конкретным показателям в систему (приложение 2).

Итоговую оценку эффективности деятельности определяет сумма набранных руководителем структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета) баллов по соответствующему разделу таблицы (приложение 2). При невыполнении базовых показателей (раздел 1 приложения 2) – не достижение пороговых значений – стимулирующие выплаты за достижения по показателям высокой эффективности труда (раздел 2 приложения 2) не назначаются.

4.13. По результатам выполнения показателей 2.1-2.2 раздела 2 (приложение 2) начисляются единовременные стимулирующие выплаты. При невыполнении других показателей раздела 2 (не достижение пороговых значений) стимулирующие выплаты начисляются не в полном объеме (приложение 3).

4.14. Проверка выполнения показателей эффективности деятельности для руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета), касающихся профориентационной работы (показатели 2.14-2.17 в рамках раздела 2 приложения 2 к настоящему Положению) осуществляется 1 раз в полгода (сумма стимулирующих выплат корректируется).

4.15. Обнаружение некорректных сведений или выявление ошибки при модерации достижений служит основанием для пересчета размеров стимулирующих выплат с месяца, следующего за моментом их обнаружения или выявления.

4.16. Итоговые результаты оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений утверждаются экспертной комиссией Университета и передаются в Планово-финансовое управление для начисления стимулирующих выплат за достижение показателей, предусмотренных данной системой оценки эффективности труда.

## **V. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АПЕЛЛЯЦИОННОЙ И ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИЙ УНИВЕРСИТЕТА В РАМКАХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ**

## **РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ УЧЕБНЫХ И НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД**

5.1. Для проведения независимой оценки результативности профессиональной деятельности оцениваемых категорий работников (включая руководителей соответствующих учебных подразделений (директор института, декан факультета)) за отчетный период и утверждения итогов такой оценки предусматривается формирование:

- апелляционной комиссии по проверке и утверждению результатов оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений Университета (далее – апелляционная комиссия);

- экспертной комиссии по согласованию и утверждению результатов рейтинговой оценки деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений на основании данных из электронных портфолио за отчетный период (далее – экспертная комиссия).

5.2. В состав каждой комиссии входят председатель, заместитель председателя, члены и секретарь комиссии. Общее количество лиц, входящих в состав каждой комиссии, не должно быть менее 6 человек (включая секретаря).

5.3. В число лиц, входящих в состав комиссий, могут быть включены представители от ректората Университета; управлений, курирующих процессы проверки (верификации) достижений оцениваемых категорий работников (включая руководителей соответствующих подразделений); научно-педагогического состава вуза и другие лица (при необходимости).

В обязательном порядке в состав экспертной комиссии, председательство в которой осуществляет ректор, должен быть введен председатель профсоюзной первичной организации Университета или уполномоченное им лицо. Персональные составы комиссий не должны быть полностью идентичными.

5.4. Состав комиссий утверждается на основании приказа(ов) ректора Университета сроком на один календарный год. В случае отсутствия необходимости внесения изменений по персональному составу комиссий приказ(ы) считаются автоматически пролонгированными на следующий срок.

5.5. Деятельность комиссий осуществляется в форме заседаний. Повестка заседания определяется и формируется председателем соответствующей комиссии.

5.6. Уведомление членов комиссий о месте, дате и времени заседаний осуществляется секретарем соответствующей комиссии путем электронной рассылки сообщений и (или) размещения соответствующей информации во внутренней электронной информационно-образовательной среде Университета.

5.7. Присутствие на заседаниях комиссий ее членов является обязательным, кроме случаев, когда основанием для отсутствия является наличие уважительной причины. При этом заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава.

5.8. Организацию подготовки заседаний и проектов его решений (по результатам заседаний) осуществляет секретарь комиссии.

5.9. Заседания ведет председатель или заместитель председателя. Решения принимаются на заседаниях членами комиссий простым большинством голосов от общего числа присутствующих. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании. Секретарь комиссии не обладает правом голоса.

5.10. Решения комиссии имеют форму протоколов, подписываемых председательствующим на заседании и секретарем. Заверенная(ые) копия(и) протокола(ов) экспертной комиссии (с приложениями) об утверждении итоговых результатов рейтинговой оценки деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений передаются не позднее 20 сентября в Планово-финансовое управление Университета для начисления стимулирующих выплат ежемесячного и(или) единовременного характера.

5.11. Полномочия апелляционной комиссии Университета:

- рассмотрение спорных вопросов, связанных с процедурой организации и проверки достижений по показателям оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений;

- рассмотрение поступивших апелляций от педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений по результатам осуществленной курирующими подразделениями проверки достижений за отчетный период и принятие решения по каждой апелляции;

- иные вопросы с учетом специфики деятельности комиссии.

5.12. Полномочия экспертной комиссии Университета:

- утверждение итоговых результатов оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений для последующей передачи таких результатов в Планово-финансовое управление в целях начисления стимулирующих выплат;

- принятие решений по вопросам, касающимся разъяснения соответствующих пунктов действующего Положения об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений, а также методики подсчета и обработки данных в части, осуществляемой или осуществленной оценки, утверждения, пересмотра сроков заполнения портфолио на предстоящий период в рамках действующей системы оценивания эффективности деятельности работников за отчетный период;

- иные вопросы с учетом специфики деятельности комиссии.

## **VI. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ УЧЕБНЫХ И НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

6.1. Общий рейтинг эффективности деятельности обозначенных категорий работников (включая руководителей соответствующих учебных подразделений (директора института, декана факультета)) по итогам отчетного периода конфиденциален, в связи с чем его размещение осуществляется во внутренней электронной информационно-образовательной среде Университета.

6.2. Итоговые результаты эффективности деятельности ежегодно оцениваемых категорий работников (включая руководителей соответствующих учебных подразделений (директор института, декан факультета)) используются как дополнительный инструмент для внутренней оценки качества ведения образовательной, научной и управленческой деятельности, а также для получения оперативной информации в мониторинговых, аналитических, прогностических и иных целях для решения кадровых и иных вопросов, представляющихся актуальными для развития Университета и оптимизации, совершенствования его деятельности.

6.3. Сводная информация по достижениям за конкретный отчетный период(ы) может быть использована при проведении конкурсных и (или) выборных процедур в отношении конкретного работника (в том числе – руководителя структурного учебного подразделения (директор института, декан факультета)), претендующего и (или) выдвигаемого (назначаемого) на соответствующую должность.

6.4. Утвержденные результаты эффективности деятельности за отчетный период используются в качестве основания для определения размеров материального поощрения (стимулирования) каждого сотрудника за конкретные показатели эффективности труда за отчетный период.

6.5. Суммарные результаты рейтинговой оценки могут быть использованы при расчете рейтинга учебных подразделений, а также их руководителей (директор института, декан факультета) за соответствующий отчетный период.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения и дополнения в соответствии с российским трудовым и образовательным законодательством, а также законодательством о науке и научно-технической политике, не ухудшающие условия оплаты труда работников и их трудовые функции, утверждаются ректором на основании решения Ученого совета Университета.

7.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения, размещается во внутренней электронной информационно-образовательной среде Университета и подлежит обязательному ознакомлению лицами из числа педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений, работающих по основному месту работы, а также на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

**Приложение 1**  
к Положению об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Структура показателей оценки эффективности деятельности педагогических, научных работников, руководителей структурных учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений с регламентом проверки достижений**

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
<b>РАЗДЕЛ 1 «БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ»<sup>2</sup></b> (аффилированность достижений с Университетом по базовым показателям обязательна <sup>3</sup> )							

<sup>2</sup> Раздел 1 «Базовые показатели» обязательны для заполнения лицами из числа педагогических работников, заведующих кафедрами так как внесение в систему внутренней электронной информационно-образовательной среды Университета подтверждающих документов о выполнении предусмотренных базовых показателей, связанных с педагогической деятельностью, является обязательным условием для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам, заведующим кафедрами, в т. ч. по показателям высокой эффективности деятельности (раздел 2 данного приложения).

<sup>3</sup> Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»; ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»; ТГУ им. Г.Р. Державина; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Derzhavin Tambov State University»; Derzhavin Tambov State University или Derzhavin TSU.

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
1	<b>1.1. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса</b> (показатель качества)	по должности «учитель»	разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) (РП) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям(ю), дисциплинам(е), а также ведение и своевременное заполнение электронных дневников в цифровой образовательной платформе Дневник.ру	20 %	от должностного оклада (пропорционально ставке по программам среднего общего и среднего профессионального образования, но не более 1 ставки)	1) Учитываются только те РП курсов, модулей, дисциплин и методические материалы к ним, которые учитель/преподаватель разработал (обновил) и реализовывал и (или) будет реализовывать. По данному показателю учитываются РП и методические материалы к ним в рамках ОП на начавшийся учебный год (т. е. незавершенный). Соответствующая РП и методические материалы к ней должны быть размещены в электронной информационно-образовательной	Автоматическая выгрузка из ИС Университет	Служба первого проректора

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
		по должности «преподаватель», преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности <sup>4</sup>	разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) (РП) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям(ю), дисциплинам(е), а также ведение и своевременное заполнение электронных дневников в цифровой образовательной платформе Дневник.ру			<p>среде Университета.</p> <p><i>Примечание:</i> проверка обновления или разработки РП и методических материалов осуществляется в начале учебного года Управлением среднего и общего образования; проверка ведения и своевременного заполнения электронных дневников в цифровой образовательной платформе Дневник.ру осуществляется в течение каждого семестра, контрольные срезы: ноябрь – нечетный семестр, март – четный семестр.</p> <p>Выгрузка в личный кабинет педагогического работника дисциплин, закрепленных за учителем/преподавателем, реализуется автоматически.</p> <p>На основании данных, полученных от Управления среднего и общего образования, а также ответственных за ведение электронного дневника, закрепленных в каждом структурном подразделении, Служба первого проректора производит итоговое подтверждение/отклонение достижения.</p>		

<sup>4</sup> В данном случае имеется в виду должность «преподаватель» из числа педагогических работников, не отнесенных согласно Номенклатуре должностей (см.: постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225) к профессорско-преподавательскому составу, соответственно рассматриваемых применительно к уровню среднего общего и профессионального образования.

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
		по должности «ассистент»	разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) (РП) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям(ю), дисциплинам(е)	15 % от должностного оклада (пропорционально ставке по программам высшего образования, но не более 1 ставки)		1) Учитываются только те РП курсов, модулей, дисциплин и методические материалы к ним, которые преподаватель разработал (обновил) и реализовывал и (или) будет реализовывать. По данному показателю учитываются РП и методические материалы к ним в рамках ОП на начавшийся учебный год (т. е. незавершенный). Соответствующая рабочая программа и методические материалы к ней должны быть размещены в электронной информационно-образовательной среде Университета, в т. ч. в личном кабинете преподавателя в системе «Moodle». <i>Примечание:</i> проверка обновления	Автоматическая выгрузка из ИС Университет и СДО Moodle	Управление сопровождения образовательной деятельности (Единый деканат)  Управление организации учебного процесса  Служба первого проректора
по должностям «старший преподаватель»	разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) (РП) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям(ю), дисциплинам(е)							



№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
		по должности «доцент»	за период трех последовательных (без перерыва по годам работы) лет работы: 1) 1 (одно) учебно-методическое или учебное пособие объемом не менее 5 п. л., или мультимедийное учебное или учебно-методическое пособие; 2) разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям (ю), дисциплинам(е)			или разработки РП и методических материалов в системе «Moodle» в разделе курса осуществляется в начале каждого семестра: октябрь – нечетный семестр, февраль – четный семестр. Проверку наполненности РП в системе ИС Университет осуществляет Управление организации учебного процесса. Выгрузка в личный кабинет педагогического работника дисциплин, закрепленных за преподавателем, реализуется автоматически. Проверку наличия рабочей программы и методических материалов в СДО «Moodle» осуществляет Управление сопровождения образовательной деятельности (Единый деканат). По результатам проверки Служба первого проректора производит итоговое подтверждение/отклонение достижения (заполненность		

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение/ верификацию внесенных данных
		по должности «профессор»	за период пяти последовательных (без перерыва по годам работы) лет работы: 1) 2 учебных пособия объемом не менее 5 п.л. или 1 мультимедийное учебное пособие; 2) разработка (по мере необходимости) и/или ежегодное обновление рабочих(ей) программ(ы) и методических материалов по преподаваемым(ому) курсам(у), модулям(ю), дисциплинам(е)			дисциплины/модуля/курса в системе 1С Университет и СДО Moodle). 2) Копия выписки заседания учебно-методического совета (далее – УМС) Университета о присвоении грифа УМС с рекомендацией к изданию/об утверждении УМС соответствующей учебной литературы, копия страницы с выходными данными печатного издания, копия свидетельства о регистрации в качестве электронного издания (регистрация электронной версии издания в ФГУП НТЦ «Информрегистр» (в случае если учебная книга – электронная) либо справка из издательства, если учебное издание публикуется за счет средств Университета. <i>Примечание:</i> Основные требования к учебной литературе регламентированы в рамках положения Университета «Об учебных изданиях в ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина». Учебная литература, изданная в сторонних издательствах без рекомендации УМС Университета, может получить рекомендацию УМС по факту издания по служебной записке.		

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
2	1.2. Плановое повышение квалификации (показатель качества)	в вузах и организациях РФ	<i>КПК</i>			Плановое повышение квалификации проводится по профилю профессиональной (педагогической) деятельности; использованию информационных и коммуникационных технологий в учебном процессе; оказанию первой медицинской (доврачебной) помощи; вопросам инклюзивного образования; противодействию коррупции. В качестве подтверждающих документов: копия удостоверения(ий) о прохождении курсов ПК и (или) диплома(ов) о прохождении программы переподготовки по профилю профессиональной деятельности. <i>Примечание:</i> Данный показатель заполняется не реже, чем 1 раз в три года в подтверждение повышения квалификации по соответствующим программам ДПО с учетом плана Университета о повышении квалификации научно-педагогических работников (НПР). При этом допускается, что педагогический работник может ежегодно добавлять по данному показателю документы о плановом повышении квалификации по мере освоения программ курсов (когда такая программа не одна), но в установленные сроки для заполнения электронных форм показателей системы оценки деятельности за отчетный период.	Автоматическая выгрузка из ИС ЗКГУ	Управление развития персонала
	<i>ПП</i>							
в зарубежных вузах и организациях	<i>КПК</i>							
	<i>ПП</i>							

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных				
3	1.3. Участие в организованных мероприятиях Университетом (показатель качества)	в профориентационных мероприятиях, кафедрой, институтом/факультетом,			Выписка из заседания кафедры, заверенная директором/деканом. <i>Примечание:</i> Оценка уровня участия (деятельности) в профориентационной работе осуществляется руководством кафедры/института (факультета). Оценивается работа в течение всего отчетного периода.	Заведующие кафедрами	Управление профориентационной работы и содействия трудоустройству				
4	1.4. Участие в научно-исследовательской работе по профилю кафедры, института (факультета) и (или) преподаваемого курса, дисциплины (модуля) (показатель интенсивности)	<p><i>научные публикации (монографии или статьи</i></p> <table border="1" data-bbox="472 611 1034 826"> <tr> <td data-bbox="472 611 719 826">по должности «преподаватель» (для уровня среднего общего и профессионального образования):</td> <td data-bbox="719 611 1034 826">за период трех последовательных лет работы не менее 3-х публикаций в научных изданиях, входящих в РИНЦ и/или 1 статьи в журнале из списка ВАК</td> </tr> <tr> <td data-bbox="472 826 719 984"></td> <td data-bbox="719 826 1034 984"></td> </tr> </table>	по должности «преподаватель» (для уровня среднего общего и профессионального образования):	за период трех последовательных лет работы не менее 3-х публикаций в научных изданиях, входящих в РИНЦ и/или 1 статьи в журнале из списка ВАК					<p><i>Публикации:</i> копия оборота титульного листа издания, содержания (оглавления) и страницы издания, на которой отражена дата выхода в печать или копия/скрин страницы из Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU (<a href="https://www.elibrary.ru">https://www.elibrary.ru</a>), международных баз данных Web of Science (<a href="https://apps.webofknowledge.com">https://apps.webofknowledge.com</a>) и Scopus (<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a>).</p> <p>Показатель засчитывается при наличии публикаций требуемого уровня, написанных единолично или в</p>	Автоматическая выгрузка из БИТ НАУКА  Педагогические работники, а также руководители учебных	Управление фундаментальной и прикладной науки
по должности «преподаватель» (для уровня среднего общего и профессионального образования):	за период трех последовательных лет работы не менее 3-х публикаций в научных изданиях, входящих в РИНЦ и/или 1 статьи в журнале из списка ВАК										

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
		по должностям «старший преподаватель»:	за период трех последовательных лет работы не менее 3-х научных публикаций в изданиях, входящих в РИНЦ и/или 1 статьи в журнале из списка ВАК			соавторстве. <i>Монографии:</i> идут в зачет при наличии выписки (ее копии) из заседания Научно-технического совета (НТС) Университета, в которой отражены выходные данные издания. <i>Примечание:</i> в случае отсутствия публикации из списка журналов ВАК Минобрнауки РФ засчитывается публикация, индексируемая в международных базах данных (публикация засчитывается в базовой части и в эффективной части не учитывается).	подразделений (заведующий кафедрой)	
		по должности «доцент»:	за период трех последовательных лет работы не менее 1-й статьи в журналах из списка ВАК Минобрнауки РФ и не менее одной публикации, индексируемой в базах данных «Web of Science», «Scopus»/ или 1-ой монографии с ISBN (за исключением LAMBERT Academic Publishing)					

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
		по должности «профессор»:	за период пяти последовательных лет работы: не менее 2-х статей в журналах из списка ВАК и не менее 2 публикаций, индексируемых в базах данных «Web of Science», «Scopus»/ или 2-х монографий с ISBN (за исключением LAMBERT Academic Publishinng).					
		<i>выступления с докладами на конференциях не ниже всероссийского уровня (с публикациями материалов по итогам выступлений в рецензируемых научных изданиях и журналах)</i>				Выписка из заседания кафедры с визой директора/декана или заместителя или помощника директора/декана, подтверждающей факт участия НПП в работе соответствующей научной конференции.		
		для работников из числа НПП, являющихся руководителями программ магистратуры Университета	не менее 1-го выступления на национальной и не менее 1-го выступления на международной конференциях по направлению (профилю) подготовки (за отчетный период (ежегодно))			<i>Примечание:</i> Выступление (опубликованный материал доклада) работника из числа НПП, тематика которого соответствует (или тесно взаимосвязана) и с направлением (профилем) руководимой магистерской программы, и с областью исследований его аспиранта(ов) учитываются дважды (дублируются) в подтверждение выполнения соответствующей части данного показателя.	Педагогические работники, а также руководители учебных подразделений (заведующий кафедрой)	
		для работников из числа НПП, осуществляющих руководство аспирантом(ами)	не менее 1-го выступления на национальной и (или) международной конференциях по соответствующей области исследований аспиранта(ов) (за последние 3 года)					

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
	<p><b>1.5. Организация и участие в социально-воспитательных мероприятиях Университета</b> (показатель качества)</p> <p>(для должностей «учитель», «преподаватель» уровня среднего общего или профессионального образования)</p>				<p>Выписка из заседания кафедры, заверенная директором/деканом.  <i>Примечание:</i> Оценка уровня участия (деятельности) в социально-воспитательных мероприятиях осуществляется руководством кафедры, отделения, института (факультета). Оценивается работа в течение всего отчетного периода.</p>	Заведующий кафедрой	Управление молодежной политики и воспитательной работы

РАЗДЕЛ 2 «ПОКАЗАТЕЛИ ВЫСОКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА» <sup>5</sup> (аффилированность достижений с Университетом по показателям высокой эффективности труда обязательна <sup>6</sup> )									
№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных	
5	2.1. Государственные премии (показатель качества) <i>единовременная выплата</i>	премия Президента РФ	100 тыс. руб.	168	168 (неопл.)	Копия документа, подтверждающего получение премии за отчетный период.	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	Заместитель ректора по работе с персоналом	
		премия Правительства РФ	50 тыс. руб.		84 (неопл.)				
6	2.2. Владение иностранным языком (для НПР)	на основании международного сертификата	B2	25 тыс. руб.	168	42 (неопл.)	Копия международного сертификата <i>Примечание:</i> категоризация на уровни B2, C1, C2 приведена с учетом	Педагогические, научные	Служба первого проректора
			C1	50 тыс. руб.		84 (неопл.)			

<sup>5</sup> Баллы за достижения в рамках данного раздела показателей учитываются для определения и начисления стимулирующих выплат за отчетный период в установленном настоящим Положением порядке и при определении места во внутреннем рейтинге (при условии выполнения базовых показателей).

<sup>6</sup> Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»; ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»; **ТГУ им. Г.Р. Державина**; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Derzhavin Tambov State University»; Derzhavin Tambov State University или Derzhavin TSU.



№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных	
	иностранной филологии, в том числе для НПР, осуществляющих свою трудовую деятельность в качестве переводчиков, – язык, на котором работник не осуществляет трудовую деятельность в Университете) (показатель качества) <i>единовременная выплата)</i>	TOEEL, IELTS, Pearson, DELF/DALE, Гете-институт и др. топовых организаций о прохождении официального теста на знание языка (не ниже уровня Intermediate)	C2	100 тыс. руб.		168 (неопл.)	общевропейской системы оценки языковой компетенции (GEFR), где достижение уровня В свидетельствует о самостоятельном владении иностранным языком (B2 – пороговый продвинутый), а уровня С – о свободном владении иностранным языком (C1 – профессиональное владение, C2 – владение в совершенстве).	работники, а также руководители учебных заведений (заведующий кафедрой) и научных подразделений	
7.	<b>2.3. Издание учебной и научной литературы</b> (показатель интенсивности)				<b>150</b>	<i>Учебник/учебное пособие.</i> Копия выписки заседания учебно-методического совета (далее – УМС) Университета о присвоении грифа УМС с рекомендацией к изданию/об утверждении УМС соответствующей учебной литературы; наличие у учебной книги ISBN; копия свидетельства о регистрации в качестве электронного издания (регистрация электронной версии издания в ФГУП НТЦ «Информрегистр» (в случае если учебная книга – электронная).	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных заведений (заведующий кафедрой) и научных	Служба первого проректора  Управление фундаментальной и прикладной науки	
	учебник / монография (объемом не менее 10 п. л.) <sup>7</sup>	изданный(ая) за рубежом (на иностранном языке)	1 автор		150				
			2 соавтора		75				
			3 соавтора		50				
			4 соавтора		37				
			5 соавторов		30				
			6 соавторов		25				
		изданный(ая) российским издательством,	1 автор		130				
			2 соавтора		65				
			3 соавтора		43				

<sup>7</sup> Монографии, учебные пособия учитываются сверх базовых показателей.

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных		
		выпустившим наибольший общий тираж неперидических изданий в отчетном периоде	4 соавтора		32	<i>Монография.</i> Копия выписки из заседания НТС Университета, в которой отражены выходные данные издания и данное издание рекомендуется для подтверждения.	подразделений			
			5 соавторов		26					
			6 соавторов		21					
		изданный(ая) иным российским издательством (региональным, вузовским и др.)	1 автор		50				<i>Примечание:</i> Учебная и научная литература, изданная LAMBERT Academic Publishing, не учитывается в рамках данного показателя. Учитываются первые 15 издательств, выпустивших наибольший общий тираж неперидических изданий в отчетном периоде согласно официальным статистическим показателям учета печатной продукции в России, результаты которого ежегодно публикуются филиалом «Российская книжная палата» ФГБУ «Российская государственная библиотека (РГБ)» ( <a href="https://books.rusneb.ru/book/ru">https://books.rusneb.ru/book/ru</a> ; <a href="http://www.bookchamber.ru/statistics.html">http://www.bookchamber.ru/statistics.html</a> ) Основные требования к учебной литературе регламентированы в рамках положения Университета об учебных изданиях. Показатель заполняется по результатам работы за отчетный период (по каждому изданию в отдельности); указывается не количество печатных листов и глав, написанных автором, а количество учебников, учебных пособий и	
			2 соавтора		25					
			3 соавтора		17					
			4 соавтора		12					
			5 соавторов		10					
		6 соавторов	8							
		учебное пособие (объемом не менее 10 п. л.)	изданное за рубежом (на иностранном языке)		1 автор					140
					2 соавтора					70
					3 соавтора					47
	4 соавтора			35						
	5 соавторов			28						
	6 соавторов			23						
	изданное российским издательством, выпустившим наибольший общий тираж неперидических изданий в отчетном периоде	изданное иным российским издательством (региональным, вузовским)	1 автор	120						
			2 соавтора	60						
			3 соавтора	40						
			4 соавтора	30						
			5 соавторов	24						
			6 соавторов	20						
			1 автор	40						
			2 соавтора	20						
			3 соавтора	13						
4 соавтора			10							
5 соавторов			8							
6 соавторов			7							

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
						монографий. Учитывается количество соавторов (включая сторонних).		
8	<b>2.4. Издание мультимедийной учебной литературы и (или) разработка нового онлайн-курса по программам ВО и (или) ДО</b> (показатель интенсивности): мультимедийный электронный учебник/мультимедийное учебное пособие	1 автор		150	80	Копия выписки заседания УМС Университета о присвоении грифа УМС с рекомендацией к изданию/об утверждении УМС соответствующей учебной литературы; наличие у учебной книги ISBN; копия свидетельства о регистрации в качестве электронного издания (регистрация электронной версии издания в ФГУП НТЦ «Информрегистр»); ссылка на мультимедийное учебное издание сетевого распространения, доступ к которому возможно осуществить через электронные ресурсы фундаментальной библиотеки Университета или через открытые для свободного доступа иные образовательные платформы (последнее – при наличии). <i>Примечание:</i> Основные требования к мультимедийной учебной литературе регламентированы в рамках положения Университета об учебных изданиях. Показатель заполняется по результатам работы за отчетный период (по каждому мультимедийному электронному учебному изданию сетевого распространения). Учитывается количество соавторов (включая	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных кафедр (заведующий) и научных подразделений	Служба первого проректора
		2 соавтора			40			
		3 соавтора			26			
		4 соавтора			20			
		5 соавторов			16			
		6 соавторов			14			

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных	
						сторонних).			
	разработанный и размещенный на открытой платформе онлайн-курс (по разным уровням программ ВО и (или) ДО) <i>единовременная выплата)</i>	рус. яз.	MOOK	1 автор	60 тыс. руб.	100 (неопл.)	Копия страницы/скрина с образовательного сервера Университета или образовательного сайта/открытой платформы, на которых размещен онлайн-курс. <i>Примечание:</i> Онлайн-курс должен по своей трудоемкости быть менее 2 з. е.; наличествовать явная аффилиация с Университетом; отвечать основным требованиям, предъявляемым к созданию онлайн-курса (по структуре, содержанию и наличию прочих элементов).	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	Служба первого проректора
2 соавтора				30 тыс. руб.	50 (неопл.)				
3 соавтора				20 тыс. руб.	33 (неопл.)				
4 соавторов				15 тыс. руб.	25 (неопл.)				
5 соавторов				12 тыс. руб.	20 (неопл.)				
6 соавторов				10 тыс. руб.	16 (неопл.)				
ин. яз.		MOOK	1 автор	90 тыс. руб.	150 (неопл.)				
			2 соавтора	45 тыс. руб.	75 (неопл.)				
			3 соавтора	30 тыс. руб.	50 (неопл.)				
			4 соавтора	22,5 тыс. руб.	38 (неопл.)				
			5 соавторов	18 тыс. руб.	30 (неопл.)				
			6 соавторов	15 тыс. руб.	25 (неопл.)				

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
9	2.5. Подготовка студентов (студенческих команд) – победителей и призеров олимпиад/конкурсов в рамках учебной, научной, инновационной и иной деятельности (показатель качества)	всероссийский уровень		42	28	Копия диплома победителя/призера с копией документа, подтверждающего руководство студентом или студенческой командой (копия диплома с указанием руководителя, выписка из заседания кафедры о назначении руководителя и о факте реализации такой работы в качестве руководителя. <i>Примечание:</i> учитываются победители и призеры только очных мероприятий российского и международного уровней. Список мероприятий конкурсного типа, учитываемых в рамках данного показателя, утверждается и актуализируется ежегодно и закрепляется приказом ректора Университета. В случае командных соревнований и конкурсов указывается количество команд, а не количество членов команды (достижение засчитывается один раз как командная победа). Результаты отборочных и промежуточных стадий не учитываются (за исключением отдельных конкурсных мероприятий согласно утвержденному списку).	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	Служба первого проректора  Управление научно-исследовательской деятельности студентов и молодых ученых  Управление молодежной политики и воспитательной работы  Технопарк «Державинский»
		международный			42			
10	2.6. Визит в партнерский университет для чтения курсов в рамках	в российских образовательных, научно-образовательных организациях	в очном формате	50	20	Приглашение сторонней образовательной организации с визой ректора; копия приказа Университета о направлении в стороннюю образовательную организацию (для	Педагогические, научные работники, а также	Управления кадрового сопровождения  Департамент
			в дистанционном формате		10			

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия				Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
	образовательных программ принимающего университета (исходящая академическая мобильность преподавателя) (показатель качества)	в иностранных образовательных, научно-образовательных организациях ближнего зарубежья	в очном формате		200	30	чтения курса лекций (полноценного модуля) – если очный формат; копия приказа принимающего университета о чтении курса лекций (полноценного модуля) в дистанционном режиме, а также иной официальный подтверждающий документ – если в дистанционном формате; копия сертификата или иного документа (согласованный рабочий план визита и др.), подтверждающего ведение преподавательской деятельности участником мобильности. <i>Примечание:</i> По данному показателю основной целью визита должно быть развитие сетевых взаимодействий. В случае если договор о сетевом взаимодействии не подписан и принимающий университет оплатил курс, начисление баллов не производится.	руководит ели учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	международных связей	
			в дистанционном формате			15				
		в иностранных образовательных, научно-образовательных организациях дальнего зарубежья	в очном формате			40				
			в дистанционном формате			20				
11	2.7. Публикации в изданиях, индексируемых в базах данных «Web of Science», «Scopus» (1- 4 квартили) (показатель качества) единовременная выплата)		кол-во авторов:	без соавтора(ов) из дальнего зарубежья	с соавтором(ами) из дальнего зарубежья	200	неоплачиваемые баллы	Копия страницы из соответствующей базы или иной документ, подтверждающий статус и дату издания публикации. <i>Примечание:</i> для определения квартилей журналов, в которых опубликованы статьи, следует использовать международные базы данных: Web of Science ( <a href="https://apps.webofknowledge.com">https://apps.webofknowledge.com</a> ) и Scopus ( <a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> ).	Автоматическая выгрузка из БИТ НАУКА  Педагогические, научные работники, а также руководит	Управление фундаментальной и прикладной науки
	1 квартиль	6 авт.	19,8 тыс. руб.	24 тыс. руб.	24 тыс. руб.	33 / 40				
		5 авт.	24 тыс. руб.	28,8 тыс. руб.	28,8 тыс. руб.	40 / 48				
		4 авт.	30 тыс. руб.	36 тыс. руб.	36 тыс. руб.	50 / 60				
		3 авт.	40,2 тыс. руб.	48 тыс. руб.	48 тыс. руб.	67 / 80				
		2 авт.	60 тыс. руб.	72 тыс. руб.	72 тыс. руб.	100/ 120				
		1 авт.	120 тыс. руб.			200				
	2	6 авт.	13,8 тыс. руб.	16,2 тыс. руб.	16,2 тыс. руб.	23 / 27				
		5 авт.	16,8 тыс. руб.	19,8 тыс. руб.	19,8 тыс. руб.	28 / 33				
		4 авт.	21 тыс. руб.	25,2 тыс. руб.	25,2 тыс. руб.	35 / 42				

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия			Макс балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
			3 авт. 28,2 тыс. руб.	33,6 тыс. руб.		47 / 56	Учитываются публикации типов «article» или «review», тип источника – журнал. Проверка осуществляется по году издания публикации по соответствующим метрикам: для изданий, индексируемых в базах данных «Web of Science» – JIF; в базах данных «Scopus» – SJR. Учитывается количество соавторов, в том числе сторонних. Исключение составляют обучающиеся ТГУ имени Г.Р. Державина, которые не учитываются при подсчете общего количества соавторов и не влияют на стоимость статьи.	ели учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	
			2 авт. 42 тыс. руб.	50,4 тыс. руб.		70 / 84			
			1 авт. 84 тыс. руб.			140			
	3 квартал		6 авт. 5 тыс. руб.	6 тыс. руб.		8/9			
			5 авт. 6 тыс. руб.	7,2 тыс. руб.		10/12			
			4 авт. 7,5 тыс. руб.	9 тыс. руб.		13/15			
			3 авт. 10 тыс. руб.	12 тыс. руб.		17/20			
			2 авт. 15 тыс. руб.	18 тыс. руб.		25/30			
			1 авт. 30 тыс. руб.			50			
			6 авт. 2,5 тыс. руб.	3 тыс. руб.		3/4			
	4 квартал		5 авт. 3 тыс. руб.	3,6 тыс. руб.		4/5			
			4 авт. 3,75 тыс. руб.	4,5 тыс. руб.		5/6			
			3 авт. 5 тыс. руб.	6 тыс. руб.		7/9			
			2 авт. 7,5 тыс. руб.	9 тыс. руб.		10/12			
			1 авт. 15 тыс. руб.			20			

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
12	2.8. Научные гранты и проекты Университета, получившие финансовую поддержку (показатель качества)	от 100 до 500 тыс. руб.	исполнитель	200	14	Копия личного кабинета в соответствующей базе или иной документ, подтверждающие участие в гранте, сроки исполнения гранта и объем финансирования, или копия соответствующего договора / предоставляются данные по текущему состоянию или отчетному периоду	Автоматическая выгрузка из БИТ НАУКА	Управление фундаментальной и прикладной науки
			руководитель		35			
		от 500 до 1 млн. руб.	исполнитель		25			
			руководитель		70			
		от 1 до 3 млн. руб.	исполнитель		50			
			руководитель		140			
		свыше 3 млн. руб.	исполнитель		75			
руководитель	200							
13	2.9. Результаты интеллектуальной деятельности, прошедшие утверждение на НТС Университета и их внедрение в производство / использование (на возмездной и безвозмездной основе) (показатель качества)	Свидетельства на базы данных		100	14	Копия лицензионного соглашения, свидетельства, патента, договора отчуждения / за отчетный период	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	
		Программы ЭВМ			28			
		Патенты на изобретения, полезные модели и промышленные образцы			50			
		Лицензионные соглашения, договоры отчуждения			100			
14	2.10. Членство в составе редколлегии российских и зарубежных журналов	гл. редактор/зам. гл. редактора журналов WoS и/или Scopus		80	80	Ссылка на сайт журнала, на страницах которого размещены сведения о составе редколлегии	Педагогические, научные работники,	Управление фундаментальной и прикладной науки
		член редколлегии журналов WoS и/или Scopus			60			
		гл. редактор журнала из списка ВАК			60			
						Примечание. Индексирование		



№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
	журналов WoS и/или Scopus журналах из списка ВАК (показатель качества)	член редколлегии журналов из списка ВАК		20	российских и зарубежных журналов в WoS и/или Scopus определяется с учетом наукометрических баз данных Web of Science <a href="https://apps.webofknowledge.com">https://apps.webofknowledge.com</a> и Scopus <a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a> ; <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>	а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	
15	Бонусные баллы	<i>Допускается начисление за успехи в отчетном году, связанные дополнительно с:</i>	200		<i>Решение о начислении бонусных баллов принимается экспертной комиссией на основании тех документов, которые были собраны и прикреплены (представлены) работником из числа педагогические, научные работники, а также руководители учебных подразделений Университета. Учитывается работа за отчетный период. В качестве подтверждений соответствующих успехов принимаются во внимание следующие документы:</i>	Педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений	Служба первого проректора  Управление фундаментальной и прикладной науки
		– защитой собственной диссертации (единовременная выплата)	докт. канд.	50 тыс. руб. 25 тыс. руб.	84 (неопл.) 42 (неопл.)		
		– осуществлением руководства	докт.	25 тыс. руб.	42 (неопл.)		

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия		
		диссертацией, защищенной в отчетном периоде <i>(единовременная выплата)</i>	канд.	20 тыс. руб.
		– рецензированием диссертационных работ	отзыв ведущей организации	докт. канд.
			оппонирование диссертации	докт. канд.
		– получением степени PhD, признаваемой в России <i>(единовременная выплата)</i>	100 тыс. руб.	

Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
	33 (неопл.)	копия отзыва ведущего оппонента; копия первичного иностранного документа о присвоении звания/ученой степени PhD с копией свидетельства о признании иностранной ученой степени или иностранного ученого звания. <i>Примечание.</i> Перечень иностранных образовательных организаций и научных организаций, которые выдают документы иностранных государств об ученых степенях и ученых званиях, признаваемых на территории России, утверждается Правительством РФ (распоряжение от 21.05.2012 № 812-р, см. с учетом посл. изм. и доп.)		
	50			
	40			
	40			
	30			
	168 (неопл.)			

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
		<p>– экспертной деятельностью федерального или международного уровней, осуществленной в отчетном периоде (в роли экспертов: РАН, ВАК Минобрнауки РФ, РНФ, РФФИ, ФСИ, РИНКЦЭ Рособнадзора, Росаккредагентство, международных экспертов: «Ворлдскиллс» – сертифицированного эксперта «Ворлдскиллс» с постоянным статусом, назначенного Союзом «Ворлдскиллс»; FP-7), а также сертифицированные эксперты международных экзаменов на уровень владения иностранным языком (TOEFL, IELTS, Pearson, DELF/DALE, Гете-институт и др. топовых организаций), членство в жюри или судейство во всероссийских и международных соревнованиях/конкурсах по профилю основной деятельности</p>		50	<p>Копия удостоверения, приказа (или выписки из приказа), сертификата, свидетельства, скрина с сайта (из личного кабинета).  <i>Примечание:</i> перечень всероссийских и международных соревнований/конкурсов по профилю основной деятельности, членами жюри или судьями которых являются педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений Университета, а также расширение перечня экспертной деятельности (при необходимости) ежегодно утверждается приказом ректора Университета в конце года, являющегося отчетным, по результатам заседания экспертной комиссии.</p>		
		<p>– участие в I категории сложности стратегических, и II категории сложности инновационных</p>		200/100	Копия административно-распорядительного акта ректора о запуске/реализации проекта		
				100/40			

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Мак балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
		иных проектах Университета (руководитель проекта/исполнитель проекта)	III категории сложности	40/20	Университета с закреплением руководителя, исполнителей из числа педагогические, научные работники, а также руководители учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений Университета с указанием категории сложности работ для каждого участника проекта, а также на основании поступивших и согласованных с представителями ректората служебных записок от управлений, курирующих конкретные виды (направления) деятельности по Университету.		
16	<b>Основания для снижения выплат стимулирующего характера</b>	<p><i>Начисляются за:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предоставление недостоверных документов в подтверждение достижения(й) по показателю(ям), в том числе, не исключая внесённые собственноручно или с использованием возможностей технических и иных средств дописки, исправления, другие изменения, преобразования оригинального текста документа (справки и т. п.);</li> <li>– неисполнение индивидуального плана развития;</li> </ul>	-	<p style="text-align: center;">0 (аннулирование оценки по соответствующему показателю)</p> <hr/> <p style="text-align: center;">50% (от суммы набранных баллов за отчетный период)</p>	Решение о снижении выплат стимулирующего характера принимается экспертной комиссией на основании поступивших и согласованных с представителями ректората служебных записок от управлений, курирующих конкретные виды (направления) деятельности по Университету.	Служба первого проректора а	Служба первого проректора  Управления развития персонала

№	Перечень показателей деятельности	Содержание/значение критерия	Max балл	Балл за ед. работы	Подтверждающий документ и пояснения/примечания	Субъект, вносящий данные в систему	Ответственные за проверку и подтверждение / верификацию внесенных данных
		– невыполнение обязательств, предусмотренных локальными нормативными актами		согласно локальным нормам			

**Приложение 2**  
к Положению об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Структура показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей структурных учебных подразделений (директор института, декан факультета) с регламентом проверки достижений**

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
<b>РАЗДЕЛ 1 «БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ»<sup>8</sup></b>						
1	<b>1.1. Обеспечение информационно-образовательной среды Университета учебными и учебно-методическими материалами</b>	<b>100 %</b>	0	По данному показателю подлежат проверке: – сведения об образовательных программах (далее – ОП), в том числе адаптированных, размещенных на сайте Университета; – наличие в системе «Moodle» рабочих программ (далее – РП) и учебно-методических материалов по изучаемым дисциплинам, курсам, модулям (СОО, СПО, бакалавриат, магистратура, специалитет, ординатура, аспирантура). Учитываются РП и методические материалы к ним в рамках ОП на начавшийся учебный год (т. е. незавершенный). <i>Пояснения:</i> на сайте Университета в разделе «Сведения об образовательной организации» должны быть размещены общие характеристики ОП, графики учебного процесса, учебные планы, аннотации рабочих программ, рабочие программы дисциплин, программы практик и ГИА, иные документы,	Управление сопровождения образовательной деятельности (Единый деканат); Управление подготовки кадров высшей квалификации; Управление общего и среднего профессионального образования;	Служба первого проректора  Управление сопровождения образовательной деятельности (Единый деканат)

<sup>8</sup> Раздел 1 «Базовые показатели» обязателен для выполнения директорами институтов и деканами факультетов структурных учебных подразделений. Невыполнение данных показателей влечет за собой признание работы неэффективной и стимулирующие выплаты за отчетный период по показателям раздела 2 «Показатели высокой эффективности труда» не начисляются.

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
				входящие в состав ОП по всем реализуемым годам набора. В системе Moodle должен быть обеспечен доступ для обучающихся ко всем рабочим программам и учебно-методическим материалам по дисциплинам, курсам, модулям соответствующего учебного года (в разделе «я изучаю» (с учетом семестров)), а также осуществлено ведение и своевременное заполнение электронных дневников в цифровой образовательной платформе Дневник.ру.	Служба первого проректора	
2	1.2. Количество направлений подготовки, на которые объявлен набор на бюджетной основе, но не закрыты контрольные цифры приема (КЦП)	0	0	Сведения предоставляются на основании данных «ИС: Приемная комиссия»	Приемная комиссия	Служба первого проректора
<b>РАЗДЕЛ 2 «ПОКАЗАТЕЛИ ВЫСОКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА»<sup>9</sup></b>						
<i>Профориентационная работа</i>						
3	2.1. Количество направлений подготовки, на которые объявлен набор, но: – нет зачисленных абитуриентов; – количество	0	280	Сведения предоставляются на основании данных «ИС: Приемная комиссия» <i>Пояснения.</i> Исключение составляют направления подготовки: – набор, на которые инициирован ректором в рамках стратегических приоритетов развития Университета, о чем имеется соответствующее распоряжение; – по которым КЦП не делятся в рамках УГСН.	Приемная комиссия	Служба первого проректора

<sup>9</sup> Баллы за достижения в рамках раздела 2 «Показатели высокой эффективности труда» учитываются для определения и начислении стимулирующих выплат за отчетный период в установленном настоящим положением порядке по итогам осуществленной и утвержденной оценки эффективности деятельности директоров институтов, деканов факультетов как основных структурных учебных подразделений за соответствующий отчетный период (при условии выполнения базовых показателей).



№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	<p>студентов в группе составляет менее 9 в бакалавриате (специалитете) и 5 в магистратуре при наличии только внебюджетных мест; – количество студентов в группе составляет менее 15 в бакалавриате (специалитетете) и 8 в магистратуре при наличии бюджетных и внебюджетных мест; (кроме Медицинского института, без учета ДОТ) (единовременная выплата по результатам приемной кампании)</p>					
4	2.2. Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам	70 баллов	400 *средний балл / пороговое значение	Сведения предоставляются на основании данных «1С: приемная комиссия».	Приемная комиссия	Служба первого проректора

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	бакалавриата и специалитета (единовременная выплата по результатам приемной кампании)					
<b>Образовательная деятельность</b>						
5	2.3. Удельный вес численности обучающихся (приведенного контингента) по программам магистратуры в общей численности приведенного контингента обучающихся по основным образовательным программам высшего образования (без учета ДОТ, Медицинский институт данный показатель не вносит)	15 %	35 *удельный вес / пороговое значение	Сведения предоставляются на основании данных «ИС: университет». <i>Примечание:</i> Отношение приведенного контингента обучающихся по программам магистратуры к общей численности приведенного контингента обучающихся по основным образовательным программам высшего образования (без учета ДОТ), выраженное в процентах.	Управление организации учебного процесса	Служба первого проректора

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
6	<b>2.4. Комплектность групп очной формы обучения (без учета ДОТ, групп по очно-заочной и заочной формам обучения)</b>	<b>Бакалавриат и специалитет – 30; магистратура – 20<sup>10</sup></b>	17,5 * комплектность групп бакалавриата / специалитета / пороговое значение + 17,5 * комплектность групп магистратуры / пороговое значение	Сведения предоставляются на основании данных «ИС: университет». <i>Пояснения.</i> При расчете достигнутых значений по показателю определяется: – отношение общего количества студентов, обучающихся в институте / на факультете по программам бакалавриата и специалитета к количеству групп бакалавриата, специалитета в институте / на факультете; – отношение общего количества студентов, обучающихся в институте / на факультете по программам магистратуры к количеству групп магистрантов в институте / на факультете.	Управление организации учебного процесса	Служба первого проректора
7	<b>2.5. Количество студентов: – стипендиатов в рамках грантов Президента РФ, Правительства РФ и других именных стипендий российского</b>	<b>ед. для подразделения (с учетом, что по каждой «к» (кафедре) подраздел</b>	35 * кол-во победителей, призеров / пороговое значение	Сведения предоставляются Управлением научно-исследовательской деятельности студентов и молодых ученых, Службой первого проректора, Управлением молодежной политики и воспитательной работы. <i>Пояснения.</i> В рамках данного показателя в части количества студентов – победителей и призеров всероссийских и международных олимпиад и конкурсов учитываются призовые места, занятые в рамках олимпиад и конкурсов, перечень которых утверждается и актуализируется (при	Управление научно-исследовательской деятельности студентов и молодых ученых; Служба первого проректора; Управление	Служба первого проректора

<sup>10</sup> \* По направлениям подготовки/специальностям в сфере физической культуры, физической культуры и спорта, в т. ч. адаптивной, относящимся к укрупненной группе «Гуманитарные науки» пороговое значение: 20 – бакалавриат и специалитет, 10 – магистратура; по направлениям подготовки/специальностям, относящимся к укрупненной группе «Искусство и культура» (за исключением направлений подготовки/специальностей по библиотечно-информационной деятельности) пороговое значение: 15 – бакалавриат и специалитет, 5 – магистратура.

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	<p>уровня, учрежденных федеральными государственными органами и/или органами государственной власти субъектов РФ;</p> <p>– победителей и призеров олимпиад и конкурсов всероссийского и международного уровней;</p> <p>– абитуриентов – победителей всероссийских олимпиад, зачисленных без вступительных испытаний (за исключением специализированных кафедр)</p>	<p>ения приходится не менее 1 ед.)</p>		<p>необходимости) на уровне ректора Университета. Результаты отборочных и промежуточных этапов не учитываются (кроме чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)).</p>	<p>молодежной политики и воспитательной работы</p>	

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
8	2.6. Количество реализуемых сетевых образовательных программ ВО, в том числе в формате онлайн-курсов, включенных в учебные планы по образовательным программам ВО, реализуемым в Университете	5 % от каждой ОП ВО	30 * % включенных сетевых модулей, дисциплин, курсов, онлайн-курсов / пороговое значение	Сведения предоставляются Управлением организации учебного процесса. <i>Пояснения.</i> По данному показателю учитываются внешние и внутренние онлайн-курсы, включенные в учебные планы по образовательным программам высшего образования, реализуемым в Университете. При этом онлайн-курсы Университета должны иметь размещение на внешних открытых интернет-платформах для дистанционного обучения. По данному показателю доля включенных сетевых модулей, дисциплин, курсов реализуемых ОП ВО в сетевом формате увеличивается со следующим пороговым значением: 2023 год – 8% от каждой ОП ВО; 2024 год – 15% от каждой ОП ВО; 2026 год – 22% от каждой ОП ВО; 2027 год – 25% от каждой ОП ВО; 2028 год – 30% от каждой ОП ВО.	Служба первого проректора; Управление организации учебного процесса	Служба первого проректора
9	2.7. Объем дополнительных образовательных услуг, оказанных центрами, созданными в институте, на факультете (в расчете на ставки штатных педагогических работников и внутренних совместителей)	26 тыс. на ставку ННР	35 * объем оказанных услуг на 1 ставку ННР / пороговое значение	Сведения предоставляются Планово-финансовым управлением. <i>Пояснения.</i> Расчет достигнутых значений по данному показателю включает: – отношения общей суммы дополнительных образовательных услуг, оказанных центрами, созданными в институте, на факультете к ставке штатных педагогических работников и внутренних совместителей в данном институте / на факультете	Планово-финансовое управление	Служба первого проректора
10	2.8. Количество	от 50 до 100	30 * кол-во	Сведения о выполненных проектах и стартапах предоставляются и технопарком «Державинский», сведения об объеме	Планово-финансовое	Служба первого проректора

№	Показатель		Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	выполненных обучающимися проектами и стартапами на возмездной основе (в рамках реализации учебного процесса по привлеченным заявкам, кроме внутренних заявок, финансируемых за счет средств Университета)	тыс. руб.		выполненных проектов, стартапов/пороговое значение	выполненного – Планово-финансовым управлением. <i>Пояснения.</i> Привлеченные заявки на выполнение проектов и (или) стартапов аккумулируются на «бирже проектов» Университета или на базе акселератора технопарка «Державинский» Университета. Проекты и (или) стартапы должны быть выполнены обучающимися в рамках реализации учебного процесса, не исключая их выполнение в виде ВКР или иных видов письменных студенческих работ. При этом финансируемые работодателями проекты и стартапы должны проходить через Университет.	управление; Технопарк «Державинский»	
свыше 100 до 500 тыс. руб.		60	* кол-во выполненных проектов, стартапов/пороговое значение				
свыше 500 до 1 млн. руб.		90	* кол-во выполненных проектов, стартапов/пороговое значение				
	свыше 1 млн. руб.		120	* кол-во выполненных проектов, стартапов/пороговое значение			
<b>Научная деятельность<sup>11</sup></b>							

<sup>11</sup> Результаты деятельности штатных сотрудников НИИ и научных подразделений Университета при расчете показателей по научной деятельности не учитываются.

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
11	2.9. Публикации в изданиях, входящих в базы «Web of Science», «Scopus», 1-4 квартили) <sup>12</sup>	10 % от кол-ва ставок	35 * количество публикаций в % от ставок/пороговое значение	Сведения предоставляются Управлением фундаментальной и прикладной науки. <i>Пояснения.</i> Достижения в соавторстве с преподавателями Университета учитываются с коэффициентом $m/n$ , где $n$ – число соавторов-сотрудников Университета, $m$ – число соавторов с данной кафедры или из данного института (если показатель анализируется по институту). Расчет данного коэффициента осуществляется Управлением кадрового сопровождения совместно с Управлением организации учебного процесса. Управление фундаментальной и прикладной науки сводит сведения о статьях с учетом данного коэффициента за отчетный период. При этом данное достижение сотрудника необходимо засчитывать по кафедре/институту, где он является штатным сотрудником по основному месту работы либо внутренним штатным совместителем. Учитывается общее количество ставок педагогических работников в данном институте / на факультете, включая штатных совместителей и внештатных преподавателей.	Управление фундаментальной и прикладной науки; Планово-финансовое управление; Управление кадрового сопровождения; Управление организации учебного процесса	Служба первого проректора
12	2.10. Число научных конференций с международным участием, проведенных Университетом, по которым изданы материалы, индексируемые в международных информационно-	1 ед. для подразделения	40 * число конференций /пороговое значение	Сведения предоставляются Управлением фундаментальной и прикладной науки	Управление фундаментальной и прикладной науки	Служба первого проректора

<sup>12</sup> \* Учитываются только в этом блоке, даже если цитируются и в других базах.

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus					
<b>Иные виды деятельности</b>						
13	2.11. Число преподавателей, привлеченных к работе в штат из образовательных, научно-образовательных российских и иностранных организаций	1 преподаватель на ОП ВО	21 * количество привлеченных/пороговое значение	Сведения предоставляются Департаментом международных связей и Управлением кадрового сопровождения	Департамент международных связей; Управление кадрового сопровождения	Служба первого проректора
14	2.12. Число преподавателей Университета, приглашенных для преподавания в образовательные, научно-образовательные российские и иностранные организации	3 преподавателя <sup>13</sup>	16 * число приглашенных преподавателей /пороговое значение	Сведения предоставляются Департаментом международных связей, Управлением кадрового сопровождения  <i>Пояснения.</i> Период академической мобильности преподавателя Университета в целях преподавания в сторонней организации (по приглашению) не должен составлять менее чем полгода.	Департамент международных связей; Управление кадрового сопровождения	Служба первого проректора
15	2.13. Реализация совместных международных образовательных программ	1 ед. для подразделения	21 * кол-во программ/пороговое значение	Сведения предоставляются Департаментом международных связей и Управлением организации учебного процесса. <i>Пояснения.</i> При реализации совместных международных образовательных программ обучающиеся по соответствующей программе должны быть зачислены на обучение в Университет	Департамент международных связей; Управление организации	Служба первого проректора

<sup>13</sup> \* Пороговое значение для Факультета филологии и журналистики (в рамках образовательных программ филологического профиля) – 4 преподавателя.



№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	(включенное обучение, программы двойных дипломов и т. д.)			и вуз-партнер.	учебного процесса	
16	<b>2.14. Отношение числа выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска к общему числу выпускников за календарный год за вычетом выпускников, продолживших обучение по очной форме (выраженное в процентах)</b>	<b>85 %</b>	35 * процент трудоустроенных / пороговое значение	Сведения предоставляются Управление профориентационной работы и содействия трудоустройству. <i>Пояснения.</i> Выпускник считается трудоустроенным только в том случае, если заполнены все поля запрашиваемой формы. Выпускник считается трудоустроенным только в том случае, если он трудоустроен официально (получает «белую» заработную плату, а работодатель производит отчисления в ПФР).	Управление профориентационной работы и содействия трудоустройству	Служба первого проректора
17	<b>2.15. Отношение числа выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска к общему числу</b>	<b>50 %</b>	35 * процент трудоустроенных / пороговое значение		Управление кадрового сопровождения	Служба первого проректора

№	Показатель	Пороговое значение	Балл	Основное содержание критерия и пояснения ( в т. ч. по методике расчета)	Ответственные за предоставление сведений по показателям	Ответственные за внесение данных в систему и подтверждение / верификацию данных
	выпускников за календарный год за вычетом выпускников, продолживших обучение по очной форме (выраженное в процентах)					
18	2.16. Средний балл рейтинга НПР	50 баллов	средний балл	Сведения автоматически выгружаются из личных кабинетов педагогических работников	Автоматическая выгрузка из личных кабинетов педагогических работников	Служба первого проректора
19	Основания для снижения выплат стимулирующего характера	Решение о снижении выплат стимулирующего характера принимается экспертной комиссией на основании поступивших и согласованных с представителями ректората служебных записок от управлений, курирующих конкретные виды (направления) деятельности по Университету. <i>Начисляются за:</i>			Служба первого проректора	Служба первого проректора
		5 %	50 баллов	– «потерю контингента» по образовательной программе;		
		-	согласно локальным нормам	– другие основания для снижения выплат стимулирующего характера, предусмотренные в рамках иных локальных положений.		

**Приложение 3**

к Положению об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Механизм начисления стимулирующих выплат директорам институтов, деканам факультетов (учебных подразделений) при невыполнении отдельных показателей (раздел 2 приложения 2)**

<b>№</b>	<b>Должность</b>	<b>Количество выполненных показателей (пройденных пороговых значений)</b>	<b>Процент выплаты от размера стимулирующей по сумме набранных баллов</b>
1	Директор / декан	1-4	25 %
		5-9	50 %
		10-14	75 %
		14-16	100 %

## **Приложение 4**

к Положению об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### **Регламент внесения изменений в Положение об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»**

1. Предложения/рекомендации по доработке настоящего положения вносятся в Службу первого проректора один раз в год, в период с 1 октября по 1 ноября.

2. Предложения/рекомендации по доработке настоящего Положения предоставляются в форме выписки из протокола заседания Ученого совета института/факультета, на котором были обсуждены и приняты соответствующие предложения/рекомендации, или в форме служебной записки на имя ректора от начальника управления, согласованной с проректором.

3. Рассмотрение поступивших предложений/рекомендаций осуществляется экспертной комиссией, участники которой принимают обоснованное решение о принятии или отклонении представленных предложений/рекомендаций в части или полностью. Основание(я) для отклонения в части или полностью предложений/рекомендаций доводятся до сведения руководителя структурного подразделения университета, обратившегося с предложениями/рекомендациями по доработке положения, в форме выписки из протокола заседания экспертной комиссии (по запросу).

4. В случае принятия комиссией решения о необходимости внести изменения и/или дополнения в настоящее положение, данные изменения/дополнения выносятся на заседание ученого совета университета.

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»**

**ПРИКАЗ**

*г. Тамбов*

*№* \_\_\_\_\_

Об определении списка мероприятий конкурсного типа, учитываемых в рамках отдельных показателей при оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений Университета

В рамках ежегодно осуществляемой оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений Университета согласно локальному Положению «Об оценке эффективности деятельности педагогических и научных работников, руководителей структурных учебных и научных подразделений» ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (решение Ученого Совета от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_), утвержденному приказом № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., при проверке показателей 2.5 (приложение 1 к Положению) и 2.5 (Приложение 2 к Положению), касающихся количества подготовленных студентов (студенческих команд) – победителей конкурсов/олимпиад в рамках учебной, научной, инновационной и иной деятельности, учитывать и подтверждать данные показатели при наличии победителей и призеров всероссийских и международных мероприятий конкурсного типа согласно прилагаемому списку.

Приложение: список на \_\_\_ л.

Ректор

Проект вносит:

\_\_\_\_\_ И.В. Налетова

Согласовано:

\_\_\_\_\_ А.А. Гусев

\_\_\_\_\_ А.В. Емельянов

\_\_\_\_\_ Е.Н. Каят

\_\_\_\_\_ Я.Ю. Радюкова

\_\_\_\_\_ И.Н. Якунина

\_\_\_\_\_ М.В. Гаврилов

\_\_\_\_\_ И.В. Ивинская

\_\_\_\_\_ К.А. Попов

\_\_\_\_\_ Е.В. Седых

### *Список*

всероссийских и международных мероприятий конкурсного типа (олимпиад, чемпионатов и др.), в рамках которых учитываются призовые места обучающихся по отдельным показателям оценки эффективности деятельности педагогических, научных работников, руководителей структурных учебных (заведующий кафедрой) и научных подразделений Университета (показатель под № 2.5 – приложение 1 к Положению и показатель под № 2.5 – приложение 2 к Положению)

1. Открытые конкурсы на соискание стипендий Президента РФ, Правительства РФ
2. Открытые конкурсы на соискание именных региональных и федеральных стипендий
3. Всероссийский конкурс молодежных проектов «Россия – страна возможностей» (Росмолодежь)
4. Конкурсы на прохождение стажировок в российских ведущих и зарубежных университетах
5. Конкурсы фонда Михаила Прохорова «Академическая мобильность»
6. Всероссийская масштабная олимпиада студентов «Я – профессионал»
7. Всероссийская студенческая олимпиада
8. Всероссийская олимпиада школьников (I уровень)
9. Международная интернет-олимпиада
10. Международная выставка-конкурс традиционного и современного искусства «Российская неделя искусств»
11. Всероссийский фестиваль «Российская студенческая весна»
12. Программа «У.М.Н.И.К»
13. Конкурсы компаний под управлением госкорпорации ВЭБ.РФ (Корпорация «МСП», Российский экспортный центр, ЭКСАР, Фонд развития промышленности, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Фонд «Сколково «Роснано», Фонд инфраструктурных и образовательных программ)
14. Конкурсы Российской венчурной компании
15. Всероссийские и международные физкультурные и спортивные мероприятия в рамках единого календарного плана, утверждаемого Минспортом РФ на соответствующий календарный год
16. Всероссийские и международные чемпионаты и первенства соответствующего сезона в рамках утверждаемых календарей соревнований Российского танцевального союза и Всероссийской Федерации танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла
17. Национальные и международные чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) – соревнования профессионального мастерства по стандартам WorldSkills