

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Лизунова Лариса Рейновна

Должность: Проректор по образовательной деятельности и информатизации

Дата подписания: 29.12.2022 14:50:34

Уникальный программный ключ:

2df9c6861881908afc45bec7d3c3932fa758d4b545fa3be46a642db74e588dff

Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета Работников
ПГГПУ учтено
(протокол № 18 от 26.01.2023)

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета ПГГПУ
(протокол № 6 от 01.02.2022)

Председатель профсоюзного
комитета Работников ПГГПУ

 Т.Ю. Красотина



Ректор

К.Б. Ерозов

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пермь
2022

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Предисловие

1. Разработано рабочей группой в составе:
Руководитель рабочей группы - Егоров К.Б.;
Члены рабочей группы: Лизунова Л.Р., Лысенко О.В., Красноборова Н.А.,
Власова И.Н., Отинова А.А., Крюкова О.В., Сарсадских М.Г., Кулешова Е.М.
2. Принято Ученым советом ПГГПУ, протокол № 6 от 01.02.2022
3. Согласовано с первичной профсоюзной организацией Работников ПГГПУ,
протокол № ___ от _____
4. Утверждено распоряжением ректора ПГГПУ № 9 от 02.02.2022 г.
5. Введено взамен: СТО ПП 02-10-02-2021.
6. Внесены изменения и дополнения протокол Ученого совета № 9 от 28.06.2022 г.

Периодичность ПЕРЕСМОТРА Положения – один раз в год.

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без письменного разрешения ректора ПГГПУ.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Содержание

1.	Назначение и область применения	4
2.	Нормативно-правовые основания	5
3.	Обозначения и сокращения	8
4.	Оформление эффективного контракта	11
5.	Реализация эффективного контракта	12
6.	Ответственность	23
7.	Согласование, хранение и рассылка	23
8.	Порядок внесения изменений	23
	<i>Приложение 1. Типовые формы договоров (эффективного контракта)</i>	25
	<i>Приложение 2. Типовые формы дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту)</i>	45
	<i>Приложение 3. Показатели эффективности деятельности Работников из числа НПР</i>	64
	<i>Приложение 4. Показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР</i>	74
	<i>Приложение 5. Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа руководящего состава (ректората)</i>	85
	<i>Приложение 6. Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа административно-управленческого персонала</i>	90
	<i>Приложение 7. Последовательность сбора и обработки информации для педагогических работников</i>	117
	<i>Приложение А. Лист регистрации изменений</i>	119
	<i>Приложение Б. Лист согласования</i>	120



1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оформления трудовых отношений с Работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (далее – ПГГПУ, Университет) при заключении эффективного контракта (трудового договора), показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности, процедуры и методы оценки результатов выполнения Работником трудовой функции и обязательств, возлагаемых эффективным контрактом (трудовым договором), а также методы расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения стратегического развития Университета в том числе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», целями и задачами национальных проектов на основе:

1.2.1. организации системы оплаты труда Работников Университета, ориентированной на достижение устанавливаемых показателей эффективности, коллективных результатов труда, повышение эффективности деятельности Университета, в том числе в соответствии с процедурами (методиками) оценки эффективности деятельности Университета со стороны, Минобрнауки России, Министерства просвещения Российской Федерации и внешних организаций;

1.2.2. совершенствования системы планирования деятельности работников Университета, контроля и анализа ее результатов;

1.2.3. совершенствования системы оплаты труда Работников ПГГПУ, механизмов контроля выполнения условий эффективного контракта.

1.3. Показатели (показатели эффективного контракта), критерии оценки эффективности и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий Работников.

1.4. Настоящее Положение определяет группы Показателей эффективности деятельности в отношении следующих категорий (квалификационных групп должностей) Работников:

1.4.1. научно-педагогических работников;

1.4.2. руководителей структурных подразделений из числа научно-педагогических работников;

1.4.3. административно-управленческого персонала;

1.4.4. учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала.

1.5. Внедрение системы эффективного контракта по категориям Работников производится поэтапно, в связи с чем перечень групп Показателей и критериев

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

оценки эффективности труда Работников ПГГПУ, установленный пунктом 1.4, может расширяться.

1.6. Оценка эффективности деятельности Работников производится на основе подтверждения факта и качества выполнения работы по показателям эффективности деятельности за отчетный период, определенным в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении.

1.7. Оцениваемая по показателям эффективности работа выполняется Работником в рамках годовой нормы рабочего времени, определяемой в соответствии с производственным календарем на одну ставку заработной платы с учетом сокращенного времени работы в предпраздничные дни и отпуска, а также в инициативном порядке по заключенным с Университетом дополнительным договорам (соглашениям), в том числе на внутреннее совместительство.

1.8. Виды профессиональной деятельности и функции работника устанавливаются его должностной инструкцией. Перечень показателей эффективности и их плановые значения на отчетный период определяются в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении. Конкретизированный перечень работ, их объем, количественный и качественный результат в отчетном периоде для Работников из числа ППС может фиксироваться в индивидуальном плане работы преподавателя.

1.9. Настоящее Положение является внутренним документом, распространяется на Работников ПГГПУ в соответствии с установленными категориями (квалификационными группами должностей) Работников и обязательно к применению во всех структурных подразделениях ПГГПУ.

1.10. Настоящее положение входит в состав документации, обеспечивающей функционирование системы менеджмента качества.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. N 642;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных, автономных и



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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»;

– Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

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

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

– Приказ 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»;

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

– Приказ 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»;

– Приказ 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»;

– Приказ 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



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

высшего профессионального и дополнительного профессионального образования);

- Письмо 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- М 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП- 1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда Работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 г., протокол №13;
- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г.;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (вместе с "Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях") (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 29.09.2021 № 677 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство просвещения Российской Федерации осуществляет функции и полномочия учредителя, и работы их руководителей»;
- Устав ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»;
- Коллективный договор ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» на 2020-2023 годы;
- Программа развития ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» на 2020-2025 годы;
- Программа взаимодействия ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» с Министерством образования и науки Пермского края до 2025 года;
- Руководство по качеству университета.



3. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1. Термины, определения

Эффективный контракт – трудовой договор с Работником, 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 меры социальной поддержки.

Дополнительное соглашение - дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизируются его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки на отчетный период.

Отчётный период - период времени, указанный в эффективном контракте в рамках срока его действия, в течение которого работником должно быть лично обеспечено выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных эффективным контрактом.

Показатель эффективности (результативности) деятельности Работников – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей в рамках эффективного контракта. Показатели эффективности деятельности устанавливаются в отношении различных категорий (квалификационных групп должностей) Работников и подразделяются на обязательные и дополнительные.

Обязательные показатели эффективности деятельности Работников применяются для оценки результатов работы в рамках выполнения должностных обязанностей в установленном объеме и качестве за материальное вознаграждение в размере должностного оклада.

Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников применяются для оценки результатов работы с превышением установленного объема и качества с целью назначения стимулирующей выплаты.

Пороговое значение показателя эффективности деятельности – минимально допустимое значение показателя за установленный период, при котором показатель считается выполненным.

Научно-педагогические работники – педагогические и научные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу образовательной организации.

Нормативный уровень выполнения обязательных показателей эффективности



Деятельности – удельный вес обязательных показателей, по которым должны быть достигнуты пороговые значения, в общей численности обязательных показателей эффективности деятельности, гарантирующий признание деятельности Работника эффективной, а педагогического или научного Работника – соблюдающим условия эффективного контракта. Нормативный уровень выполнения обязательных показателей эффективности деятельности различных категорий / квалификационных групп должностей Работников ежегодно устанавливается приказом ректора Университета и может быть дифференцирован для различных структурных подразделений.

Балльная оценка выполнения показателей эффективности – число баллов, назначаемое Работнику за планируемое или фактическое достижение значений показателей эффективности в соответствии с критериями оценки эффективности.

Цена балла для назначения стимулирующих выплат – выраженное в рублях значение 1 балла, рассчитываемое как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности Работников, к общей сумме баллов, набранных Работником по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности. При расчете показателя учитываются только баллы, набранные Работниками, достигшими нормативного уровня выполнения обязательных показателей эффективности деятельности соответствующей категории / квалификационной группы должностей Работников.

Базовая часть заработной платы – должностной оклад, фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и иных выплат.

Стимулирующая часть заработной платы - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности (превышения установленного объема работ) и качества труда, профессионального мастерства Работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты). Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании оценки деятельности Работника по дополнительным показателям эффективности.

Итоговый год - период времени (как правило, календарный год), в течение которого Работник выполняет по поручению Работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности, и по завершении, которого с учетом результатов деятельности Работника определяется мера материального стимулирования (стимулирующая выплата).



Учебно-методические документы – учебные, методические и иные необходимые документы – рабочие программы дисциплин, программы практик, программы государственной итоговой аттестации, программы научных исследований и научно-исследовательской деятельности, учебно-методические материалы, учебные издания, иное учебно-методическое обеспечение, включая документы в форме и для целей электронного (дистанционного) обучения (электронные образовательные и информационные ресурсы, онлайн-курсы), предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, локальными нормативными и иными актами Университета для выполнения научно-педагогическим работником учебной работы в соответствии с эффективным контрактом.

Аффилиция – принадлежность автора публикации к организации.

Личный кабинет преподавателя – информационно-аналитический ресурс, являющийся частью электронной информационно-образовательной среды Университета, ориентированный на обеспечение доступа преподавателя к учебно-методическим документам реализуемых ОПОП, формирование документов индивидуального учета хода образовательного процесса и результатов обучения обучающихся по дисциплинам (модулям), практикам, включенным в индивидуальный план преподавателя, а также сбор и обработку данных о результатах профессиональной деятельности с целью определения ее эффективности. В ПГГПУ реализуется на базе интернет-расширения информационной системы АСУ («Лаборатория ММИС», г. Шахты).

3.2. Принятые сокращения

АСУ - автоматизированная система управления

ВО – высшее образование

ВАК - Высшая аттестационная комиссия при Минобрнауки России

ГПХ – (договор) гражданско-правового характера

ГЭК – государственная экзаменационная комиссия

ДПО – дополнительное профессиональное образование

ИП – индивидуальный план

НО – научный отдел

НПР – научно-педагогические работники

ОМККО - отдел мониторинга и контроля качества образования

ОПОП- основная профессиональная образовательная программа

ППС – профессорско-преподавательский состав

Перечень ВАК - перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

РИНЦ - Российский индекс научного цитирования

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

УК – управление кадров

УМУ – учебно-методическое управление

Университет, ПГГПУ - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ФБ – фундаментальная библиотека

ЭБС - электронная библиотечная система

ЭИОС - электронная информационно-образовательная среда

WoS - Web of Science

4. ОФОРМЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1. Заключение эффективного контракта осуществляется со всеми Работниками Университета (в соответствии с этапами внедрения системы эффективного контракта по категориям должностей Работников), работающими в ПГГПУ по основному месту работы, а также работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

4.2. Новый эффективный контракт заключается при:

- поступлении на работу в ПГГПУ;
- избрании по конкурсу Работника в соответствии с п. 4.1 настоящего Положения.

Положения.

Форма трудового договора с установленными показателями и критериями оценки эффективности деятельности (эффективный контракт) с Работником Университета приведена в *Приложении 1* к настоящему Положению.

4.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с Работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей эффективности деятельности Работника, их плановых значений и условий оплаты труда, при переводе на другую должность. Дополнительное соглашение заключается на отчетный период. Указанное соглашение заключается сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с установленными показателями и критериями оценки эффективности деятельности (эффективному контракту) с Работником Университета приведена в *Приложении 2* к настоящему Положению.

4.4. Показатели и пороговые значения эффективного контракта устанавливаются приказом ректора на отчетный период, как правило, сроком на один календарный год и действуют с 1 января соответствующего календарного года (если иное не установлено распорядительными документами Университета).



4.4.1. Эффективный контракт с Работниками, принимаемыми на работу в ПГГПУ после 01 января, действует с даты его заключения. Соответственно, показатели и пороговые значения эффективности Работника устанавливаются на период трудовой деятельности Работника в ПГГПУ с даты заключения контракта по 31 декабря соответствующего календарного года (если иное не установлено распорядительными документами Университета).

4.4.2. Для Работников, работающих по эффективному контракту, заключенному на неопределенный срок, показатели эффективного контракта и пороговые значения эффективности деятельности устанавливаются на отчетный период, как правило, до конца соответствующего календарного года (если иное не установлено распорядительными документами Университета).

4.4.3. Для Работников, работающих на условиях срочного трудового договора (эффективного контракта), срок действия показателей и пороговых значений эффективности деятельности ограничивается отчетным периодом и сроком трудового договора. При продлении/изменении трудового договора (эффективного контракта) на новый срок показатели эффективного контракта (обязательные, дополнительные) и пороговые значения эффективности деятельности устанавливаются на период с даты заключения трудового договора до окончания отчетного периода соответствующего календарного года (если иное не установлено распорядительными документами Университета).

4.5. При заключении эффективного контракта с Работником, изначально принятым на неполную ставку заработной платы, показатели и пороговые значения эффективности деятельности устанавливаются в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемой должности НПР вне зависимости от занимаемой доли ставки.

4.6. Особенности заключения эффективного контракта.

4.6.1. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.6.2. С Работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

При этом для Работников, работающих на условиях внутреннего совместительства, могут устанавливаться особенности работы по совместительству в соответствии с действующим законодательством.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

5.1. Реализация эффективного контракта включает:



- исполнение Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- сбор и обработку информации об исполнении Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- оценку эффективности исполнения Работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- прекращение или снижение размера стимулирующих выплат Работнику, не выполнившему показатели и (или) пороговые значения эффективности деятельности, установленные трудовым договором (эффективным контрактом).

5.2. Исполнение Работником должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

5.2.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ Работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5.2.2. Трудовые обязанности Работников, занимающих должности из числа НПР, включают деятельность по следующим направлениям: учебная, методическая, научно-исследовательская, внеучебная, повышение квалификации, иные виды деятельности (при наличии) (*Приложение 3*).

5.2.3. Трудовые обязанности Работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений из числа НПР, включают административно-управленческую деятельность по следующим направлениям: учебная, методическая, научно-исследовательская, внеучебная, организационно-административная, деятельность по трудоустройству выпускников, иные виды деятельности (при наличии) (*Приложение 4*).

5.2.4. Трудовые обязанности Работников, занимающих иные должности, регулируются локально-нормативными актами ПГГПУ (*Приложение 5*).

5.2.6. Своевременное и в полном объеме достижение Работниками нормативных значений показателей эффективности деятельности по указанным направлениям является свидетельством исполнения ими условий эффективного контракта.

5.2.7. В случае, если количество установленных для Работника обязательных показателей эффективности деятельности, а также их фактические значения соответствуют минимальным (пороговым) значениям для соответствующей



должности Работников, Работнику выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда.

5.2.8. В случае, если помимо обязательных Работнику установлены дополнительные показатели эффективности деятельности и достигнутые фактические значения эффективности по данным показателям соответствуют установленным значениям (или превышают их), Работнику устанавливается ежемесячная или разовая стимулирующая выплата.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается в соответствии с настоящим Положением, либо рассчитывается по установленному в эффективном контракте способу.

5.2.9. В случае недостижения Работником, без уважительной причины, пороговых значений обязательных показателей эффективности деятельности он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей в порядке, установленном ТК РФ.

5.2.10. Показатели эффективности деятельности Работников из числа руководителей структурных подразделений, замещающих должности научно-педагогических работников (заведующего кафедрой, декана факультета, а также Работников, исполняющих функциональные обязанности руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя) включают в себя показатели, характеризующие эффективность научно-педагогической деятельности (по должности НПР), и показатели, характеризующие эффективность административно-управленческой деятельности.

Оценка эффективности деятельности Работников из числа руководителей структурных подразделений, замещающих должности научно-педагогических работников, производится по совокупности установленных эффективным контрактом показателей.

5.2.11. Показатели, характеризующие эффективность административно-управленческой деятельности, могут быть установлены в качестве дополнительных следующим категориям Работников:

- работникам, исполняющим функциональные обязанности заместителей деканов факультетов;
- работникам, исполняющим обязанности деканов факультетов, заведующих кафедрами;
- работникам, не проработавшим в должностях декана факультета и заведующего кафедрой полного календарного года.

Таким Работникам размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности административно-управленческой деятельности рассчитывается на основе показателей, достигнутых за период трудовой деятельности Работника в



отчетном периоде в указанной должности. Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности научно-педагогической деятельности устанавливается независимо от продолжительности работы (исполнения функциональных обязанностей) в должности руководителя структурного подразделения (заместителя руководителя).

5.2.12. В случае систематического не выполнения Работником из числа руководителей структурных подразделений (заведующий кафедрой, декан факультета, исполняющий функциональные обязанности заместителя декана факультета, исполняющий обязанности заведующего кафедрой) обязательных показателей эффективности по направлениям административно-управленческой деятельности (в течение двух и более лет), установленных эффективным контрактом, руководство Университета имеет право провести его аттестацию с целью подтверждения соответствия Работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности для принятия решения в соответствии с ТК РФ.

5.2.13. В отношении Работников, заключивших с ПГППУ эффективный контракт по основной работе и выполняющих работу на условиях внутреннего совместительства, достижение показателей эффективности деятельности по установленным критериям их оценки учитываются только по одному эффективному контракту по выбору Работника.

5.2.14. В случае, если Работник из числа ППС не обеспечивает выполнение обязательных показателей эффективности деятельности, установленных эффективным контрактом по соответствующей должности Работников, в течение 2-х и более лет, администрация Университета имеет право провести его аттестацию с целью подтверждения соответствия Работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности для принятия решения в соответствии с ТК РФ.

5.3. Сбор и обработка информации об исполнении Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).

5.3.1. В качестве источников информации для расчета фактических значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности НПР выступают: индивидуальный план работы преподавателя, зачетно-экзаменационные ведомости; результаты анкетирования обучающихся; табель учета рабочего времени; базы данных научных публикаций РИНЦ, Scopus, Web of Science и др., ксерокопии страниц изданий, копии приказов, удостоверений, справки структурных подразделений Университета, должностных лиц, руководителей научных и творческих коллективов; копии документов, подтверждающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, скриншоты с официальных сайтов, служебные записки руководителей структурных



подразделений о результативности внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы, внедрению и использованию нового оборудования, другие документы.

5.3.2. В качестве источников информации для расчета фактических значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности Работников из числа руководителей структурных подразделений, замещающих должности научно-педагогических работников, в части показателей эффективности административно-управленческой деятельности выступают: планы работы структурного подразделения, отчеты о работе структурного подразделения; акты проверок, аудитов (внутренних, внешних) качества деятельности структурного подразделения; отчеты по результатам внутренних аудитов, независимой оценки качества деятельности структурного подразделения; отчеты председателей и членов ГЭК по реализуемым ОПОП; отчеты самообследования; отсутствие подтвержденных рекламаций, письменных жалоб со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций; внешние отзывы, экспертные заключения о деятельности структурного подразделения по отдельным направлениям, другие документы.

5.3.3. В качестве источников информации для расчета фактических значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности Работников из числа учебно-вспомогательного и иного персонала выступают: табель учета рабочего времени; результаты проверки деятельности структурного подразделения; отсутствие подтвержденных рекламаций, письменных жалоб со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций; служебные записки руководителей структурных подразделений о результативности внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы, внедрению и использованию нового оборудования, материалов, другие документы.

5.3.4. Обязанности по сбору и обработке информации, расчету фактических значений показателей эффективности деятельности и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на Работников, заключивших эффективный контракт, руководителей структурных подразделений. Должностные лица, ответственные за сбор информации, расчет и представление показателей эффективности деятельности Работников Университета, а также сроки выполнения данных видов работ, указаны в *Приложении 6*.

5.3.5. Все показатели эффективности деятельности Работников в зависимости от источника и способа их формирования, подразделяются на 3 группы:

- **показатели, формируемые Работником в личном кабинете**



(портфолио); Источником информации служат данные, собираемые и вносимые в личный кабинет (портфолио) АСУ ПГГПУ самим Работником. Расчет показателей эффективности деятельности может осуществляться в автоматизированном режиме (после занесения информации в личный кабинет (портфолио) или ручным способом с последующим заполнением электронных форм личного кабинета преподавателя (портфолио) АСУ ПГГПУ с прикреплением электронных копий подтверждающих документов;

– **показатели, формируемые ответственными должностными лицами структурных подразделений;** Источником информации служат данные, аккумулируемые в соответствующих структурных подразделениях, ответственных за сбор и обработку данной информации. Расчет показателей эффективности деятельности производится либо непосредственно Работниками ответственного структурного подразделения, либо в автоматизированном режиме на основании данных, занесенных в АСУ Работниками ответственного структурного подразделения. Участие Работника в формировании этих показателей может осуществляться в форме предоставления устных или письменных разъяснений (дополнительной информации) по запросу ответственного Работника структурного подразделения;

– **показатели, формируемые в автоматизированной системе управления Университетом (АСУ ПГГПУ);** Источником информации для расчета данных показателей эффективности деятельности служат сведения, имеющиеся в базе данных АСУ ПГГПУ. Способ формирования показателей – автоматизированный. Участие Работника и (или) руководителя структурного подразделения в формировании данных показателей не требуется.

5.3.6. Сбор и первичная обработка информации в отношении научно-педагогических Работников Университета производится посредством ввода соответствующих данных в личный кабинет Работника (портфолио) соответствующей подсистемы автоматизированной системы управления Университетом (далее - АСУ).

Сбор и первичная обработка информации в отношении других категорий Работников может производиться в соответствии с одной из групп показателей (в зависимости от источника и способа их формирования) либо с сочетанием указанных групп, либо в ручном режиме на бумажных носителях.

5.3.7. Все показатели эффективности деятельности Работников вне зависимости от источника и способа их формирования предоставляются в установленные приказом ректора сроки в соответствии со следующими процедурами сбора и обработки информации (*Приложение б*):

– предоставление сведений Работниками, кафедрами, факультетами для расчета стимулирующих надбавок;

– окончательная обработка представленных сведений

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

административно-управленческими подразделениями Университета и корректировка технологических режимов оценки результатов профессиональной деятельности Работников в АСУ ПГГПУ;

- расчет оценок эффективности деятельности Работников;
- подведение итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников.

5.3.8. Ответственность за соблюдение установленных приказом ректора сроков предоставления, порядок ввода и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей структурных подразделений Университета (заведующих кафедрами, деканов факультетов, исполняющих обязанности деканов, заведующих кафедрами), должностных лиц в соответствии с их должностными полномочиями.

5.3.9. Ответственность за общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на *отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления*. Техническую поддержку процедур сбора и обработки информации осуществляет *Управление информатизации*.

5.3.10. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административного подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию.

5.3.11. Отказ Работника в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной. Работник, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

Информация, не представленная Работником в установленный приказом ректора срок без уважительной причины, для расчета показателей не принимается.

В случае невозможности представления информации Работником в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и др.), информация должна быть представлена руководителем структурного подразделения.

5.3.12. Расчетные значения показателей эффективности деятельности доводятся до сведения заинтересованных лиц путем размещения информации в личном кабинете Работника или на Корпоративном портале Университета.

5.3.13. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных об эффективности своей деятельности средствами Корпоративного портала либо личного кабинета Работника в структуре электронной информационно-образовательной среды Университета. Работник вправе представить возражения относительно имеющихся на указанных электронных



ресурсах данных об эффективности деятельности. В целях достижения полноты сведений о результатах работы Работник вправе предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные.

5.4. Оценка эффективности (результативности) исполнения Работником должностных (трудовых) обязанностей.

5.4.1. Оценка эффективности исполнения Работниками трудовых обязанностей (условий эффективного контракта) осуществляется на основании информации, представленной в соответствии с п. 5.3. настоящего Положения, в сроки, установленные приказом ректора.

5.4.2. Оценка эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей включает:

- сравнение фактических значений обязательных показателей эффективности деятельности по каждому Работнику с их минимальными (пороговыми) значениями, установленными для соответствующей категории Работников в эффективном контракте, а также с нормативным уровнем достижения пороговых значений показателей эффективности, установленным на соответствующий отчетный период (или на период действия эффективного контракта),

- расчет баллов, назначаемых Работнику за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности, с целью установления стимулирующих выплат.

5.4.3. Сравнение фактически достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности по каждому Работнику с их минимальными (пороговыми) значениями и установленным нормативным уровнем осуществляется в автоматизированном, либо в ручном режиме.

5.4.4. По результатам сравнения, по каждому Работнику подсчитывается количество обязательных показателей, фактические значения которых не ниже установленного на соответствующий отчетный период нормативного уровня достижения, и определяется фактический уровень выполнения Работником обязательных показателей эффективности деятельности.

В случае, если Работником реализованы все установленные для данной категории работников направления деятельности, но фактический уровень выполнения обязательных показателей эффективности ниже нормативного уровня по данной должности, при расчете дополнительных показателей эффективности деятельности данного Работника вводится корректирующий коэффициент.

В случае, если фактический уровень выполнения Работником обязательных показателей эффективности деятельности равен нормативному уровню либо превышает его, деятельность Работника признается эффективной, в отношении Работника производится расчет баллов по дополнительным показателям эффективности деятельности с целью назначения Работнику стимулирующих

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

выплат.

5.4.5. Обязанность по расчету баллов, назначаемых Работникам за фактическое достижение ими дополнительных показателей эффективности деятельности, возлагается на *Отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления*.

5.4.6. Баллы назначаются Работнику по каждому дополнительному показателю эффективности деятельности, установленному эффективным контрактом, в соответствии с пороговыми значениями и установленным нормативным уровнем достижения. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем дополнительным показателям эффективности деятельности, установленным эффективным контрактом. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (НПР и заведующий кафедрой, НПР и декан факультета и др.), то оценка эффективности деятельности Работника осуществляется отдельно по каждой группе.

5.4.7. Баллы по каждому фактически достигнутому дополнительному показателю и общая оценка эффективности деятельности Работника рассчитываются автоматически средствами АСУ ПГГПУ либо в ручном режиме и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

5.4.8. При наличии спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом ректора ПГГПУ создается апелляционная комиссия по оценке эффективности деятельности Работников ПГГПУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется распоряжением ректора (в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации Работников ПГГПУ). Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

5.5. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей.

5.5.1. Размер стимулирующих выплат рассчитывается в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда на соответствующий отчетный период (если иное не установлено распорядительным актом ПГГПУ).

По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей Работников, указанных в п.1.4. настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается *Отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления*.

5.5.2. Ректор ПГГПУ, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанным в п.1.4. настоящего Положения.

5.5.3. Ректор ПГГПУ в рамках отчетного периода, по итогам которого осуществляется выполнение показателей эффективного контракта, издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.4. настоящего Положения, следующие нормирующие данные:

– значение (цену) одного балла для назначения стимулирующих выплат, выраженное в рублях.

5.5.4. Значение одного балла, указанное в подпункте втором п. 5.5.3, рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат, к общей сумме баллов, набранных по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности соответствующей категорией/группой должностей Работников.

5.5.5. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей.

5.5.6. Размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности не зависит от доли ставки, занимаемой Работником, и коррекции на эту долю не подлежит.

При необходимости приказом ректора может быть установлен предельный размер стимулирующей выплаты Работникам за эффективность деятельности.

5.5.7. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производят *Учебно-методическое управление совместно с Управлением кадров* с использованием программных средств АСУ ПГГПУ.

5.5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на период, следующий за отчетным, либо единовременно в соответствии с распорядительным документом ректора Университета. В случае прекращения трудового договора (эффективного контракта) в течение года, в котором Работнику установлена ежемесячная стимулирующая выплата по итогам предыдущего года, компенсация или иные выплаты рассчитываются на оставшийся период с даты прекращения трудового договора (эффективного контракта) и выплачиваются работнику единовременно.

5.5.9. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные выплаты) регулируются *Положением об оплате труда работников ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ.*

5.5.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты, устанавливаемые Работникам по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначаются с 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и



выплачиваются ежемесячно в течение следующего отчетного периода в установленные в ПГГПУ сроки выплаты заработной платы.

5.5.11 Стимулирующие разовые выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности начисляются и выплачиваются Работникам при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным периодом, в установленные в ПГГПУ сроки выплаты заработной платы (либо в иные сроки в соответствии с распорядительным документом ректора Университета).

5.5.12. Работнику, уволившемуся до истечения отчетного периода, оценка эффективности деятельности за отработанный период не осуществляется и стимулирующие выплаты не производятся.

5.6. Основания прекращения или снижения размера стимулирующих выплат Работнику.

5.6.1. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора ПГГПУ.

Выплаты стимулирующего характера не производятся сотрудникам, являющимися внешними совместителями, если университетом не выполнены обязательства по исполнению Указа Президента РФ № от 07.05.2012 г. № 597 в отношении сотрудников, для которых работа в университете является основным местом работы.

5.6.2. Основанием для полного или частичного прекращения стимулирующих выплат являются:

- истечение периода, на который назначена стимулирующая выплата;
- предоставление Работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности деятельности в полном объеме;
- совершение Работником дисциплинарного проступка.

В случае применения к Работнику меры дисциплинарного взыскания в виде замечания, Работнику прекращается выплата стимулирующей надбавки на период действия дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято с Работника приказом ректора досрочно, но не ранее, чем через один месяц с даты его применения.

В случае применения к Работнику меры дисциплинарного взыскания в виде выговора, Работнику прекращается выплата стимулирующей надбавки на период действия дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято с Работника приказом ректора досрочно, но не ранее, чем через два месяца с даты его применения.

5.6.3. Основанием для снижения размера стимулирующих выплат являются:

- предоставление Работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности деятельности; снижение размера стимулирующей выплаты производится в размере, не менее 50% от размера



стимулирующей выплаты, установленном приказом ректора ПГГПУ (применяется в случае назначения ежемесячной стимулирующей выплаты; снижение осуществляется с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в течение которого был выявлен факт предоставления недостоверных данных);

– осуществление недолжного контроля руководителями структурных подразделений за предоставлением Работниками информации для оценки эффективности деятельности; снижение размера стимулирующей выплаты производится в отношении руководителя структурного подразделения, проявившего халатность, в размере, не менее 30% от размера стимулирующей надбавки, установленной приказом ректора ПГГПУ (применяется в случае назначения ежемесячной стимулирующей выплаты; снижение осуществляется с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в течение которого был выявлен факт недолжного контроля);

– недостижение Работником нормативного уровня обязательных показателей эффективности деятельности по соответствующей должности; снижение размера стимулирующей выплаты производится в отношении Работника, в размере, не менее 60% от объема баллов, применяемых для расчета размера стимулирующей надбавки (применяется в случае назначения единовременной и ежемесячной стимулирующей выплаты; снижение осуществляется на этапе расчета размера стимулирующей выплаты).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Персональная ответственность за соблюдение настоящего Положения, устанавливается должностными инструкциями.

7. СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ, РАССЫЛКА

7.1. Положение подлежит согласованию с профсоюзным комитетом работников ПГГПУ, проректором по образовательной деятельности и информатизации, проректором по региональному взаимодействию и дополнительному образованию, проректором по внеучебной и социальной работе, начальником отдела правового обеспечения, начальником научного отдела, начальником управления кадров, главным бухгалтером, начальником планово-экономического отдела.

7.2. После утверждения Положения ректором первый экземпляр (оригинал) передается на хранение в отдел мониторинга и контроля качества образования (ОМККО), копии – в УМУ и структурные подразделения Университета. Ответственность за хранение первого экземпляра (оригинала) Положения несет руководитель ОМККО.

7.3. Копия Положения размещается на официальном сайте Университета.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

8.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора по согласованию с представительным органом Работников Университета.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции проректором образовательной деятельности и информатизации по согласованию с отделом правового обеспечения. При отсутствии необходимости внесения изменений действие настоящего Положения продлевается на следующий период действия, для чего начальник ОМККО делает запись в «Листе регистрации изменений» контрольного экземпляра: «Срок действия продлён до 20__г.», расписывается и ставит дату. В противном случае начальник ОМККО делает запись: «Требуется пересмотра. Срок действия продлён до 202__г.» (срок продления в этом случае не должен превышать 1 месяц), расписывается и ставит дату. Такая запись инициирует начало пересмотра данного Положения.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 1

Типовые формы договоров (эффективного контракта)

Приложение 1.1

Типовая форма трудового договора (эффективного контракта) с Работником ПГПУ, из числа научно-педагогических работников

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

город Пермь

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ПГПУ, университет), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании Устава и гражданин

(фамилия, имя, отчество полностью)

(ученая степень и/или ученое звание)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. Работник принимается на работу в ПГПУ на _____ ставку(ки) по должности:

отнесенной к профессиональной квалификационной группе № ____,
квалификационному уровню № _____, факультет

наименование структурного подразделения

для исполнения обязанностей согласно настоящему договору, должностной инструкции на любой территории, на которой Работодатель осуществляет образовательную деятельность.



Объем учебной нагрузки в рамках индивидуального плана утверждается проректором по образовательной деятельности и информатизации по представлению заведующего кафедрой в пределах утвержденных нормативов.

2. Договор является (указать нужное):

- договором по основной работе;
- договором по совместительству.

3. Договор заключается на:

- неопределенный срок;
- на определенный срок.

Причина заключения срочного договора: _____.

Срок действия договора:

начало работы: _____

окончание работы: _____

4. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2. Работник обязан¹:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за

¹ Перечень обязанностей Работника устанавливается в соответствии с характеристиками трудовых функций соответствующей должности Работника на основе Профессионального стандарта.



сохранность этого имущества, и других Работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других Работников.
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению ВУЗа;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав вуза, положение о специализированном структурном подразделении вуза, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ПГГПУ;
- соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством, законодательством, регулирующим образовательную деятельность, должностной инструкцией, локальными нормативными актами вуза.

III. Права и обязанности Работодателя

1. Работодатель имеет право:



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- 2) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2. Работодатель обязан:

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4) выплачивать в полном причитающемся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается:

1) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц.

2. Компенсационные выплаты (размеры выплат, факторы, обуславливающие получение выплат) и стимулирующие выплаты (размеры выплат, периодичность, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности) устанавливаются Работнику в соответствии с действующими в университете Положением об оплате труда работников ПГПУ, Положением о



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положением об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ приложениями к настоящему договору.

3. Индексация оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги будет осуществляться путем увеличения должностного оклада и (или) выплат стимулирующего, компенсационного характера на основании нормативных правовых актов Президента и Правительства РФ, приказов ректора университета без заключения дополнительного соглашения.

4. За использование объектов интеллектуальной собственности, созданных Работником в порядке выполнения должностных обязанностей или служебного задания, авторское вознаграждение не выплачивается.

5. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

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

2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск по основаниям, предусмотренным коллективным договором.

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника

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

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



(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

1. Работнику запрещается использовать территорию ПГПУ, в том числе, запрещается использовать образовательную деятельность для:

- пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма;
- принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них,
- для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни,
- для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, Недостоверными признаются сведения, намеренно искажающие истинную картину событий, содержащие неполную информацию, которая позволяет сделать неверные, заведомо отрицательные (негативные) выводы о предмете сведений.
- для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации, нарушающим права и свободы человека и гражданина, а также к действиям, подрывающим основы конституционного строя РФ, иным противоправным действиям, запрещенным законодательством РФ.

2. Работник обязан формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.

3. Работник обязан проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

4. Работник обязан:

- а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;



б) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

Для целей настоящего договора используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

в) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего структурного подразделения и университета в целом;

г) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником должностных обязанностей, выполнении работы, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету университета;

д) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

е) противодействовать проявлениям коррупции;

ж) проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность, не допускать коррупционно опасного поведения.

5. Работнику не разрешается в течение установленного рабочего времени осуществлять деятельность, не предусмотренную трудовым договором, в том числе коммерческую деятельность в отношении обучающихся, включая репетиторство, реализацию обучающимся учебно-методической литературы в рамках образовательного процесса и иных дополнительных образовательных услуг, не регламентированных ПГГПУ.

Работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в ПГГПУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического Работника.

6. В целях противодействия коррупции Работникам ПГГПУ рекомендуется:

- уведомлять руководство ПГГПУ обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

7. Работник обязан:



- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему Работники не допускали коррупционно опасного поведения;
- принимать меры к урегулированию конфликта интересов подчиненных ему Работников.

8. Нарушение установленных настоящим разделом запретов и обязанностей относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей, за которые применяется мера наказания – увольнение Работника.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

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

IX. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

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

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

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



Х. Заключительные положения

1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Ректор

/ _____ /

РАБОТНИК

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____ (дата и подпись Работника)

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение об оплате труда работников ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ, Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО ПГГПУ, Коллективный договор ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», должностная инструкция.

_____ (дата и подпись Работника)

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение

к трудовому договору (эффективному контракту)

с Работником ПГГПУ, из числа научно-педагогических работников
от «__» _____ г.

1. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)	15%	постановление Госкомтруда СССР от 2 июля 1987 г. № 403/20-155
иные выплаты	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ

2. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
Выплата за высокую интенсивность труда	Выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности		В соответствии с п.п. 4) пункта 1 раздела IV.	Ежемесячная/разовая, по итогам отчетного периода
Иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

3. Обязательные и дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности²:

№п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя	Кол-во баллов (max)
1. ... деятельность				
...				
...				
ВСЕГО ПОКАЗАТЕЛЕЙ:				...
ВСЕГО – КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				...

Работодатель _____ / _____ /

Работник _____ / _____ /

² Перечень показателей эффективности деятельности и критерии их оценки устанавливаются дифференцированно для различных должностей Работников в соответствии с Положением об эффективном контракте Работников ФГБОУ ВО ПГГПУ



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 1.2

Типовая форма трудового договора (эффективного контракта) с Работником ПГПУ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

город Пермь

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ПГПУ, Университет), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании Устава и гражданин

_____ (фамилия, имя, отчество полностью)

_____ (ученая степень и/или ученое звание)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. Работник принимается на работу в ПГПУ на _____ ставку(ки) по должности:

отнесенной к профессиональной квалификационной группе № ____, квалификационному уровню № _____, факультет/институт

_____ наименование структурного подразделения

для исполнения обязанностей согласно настоящему договору, должностной инструкции на любой территории, на которой Работодатель осуществляет образовательную деятельность.

2. Договор является (указать нужное):

- договором по основной работе;
- договором по совместительству.



3. Договор заключается на:

- неопределенный срок;
- на определенный срок.

Причина заключения срочного договора: _____,

Срок действия договора:

начало работы: _____

окончание работы: _____

4. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2. Работник обязан³:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других Работников.



- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению вуза;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав вуза, положение о специализированном структурном подразделении вуза, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ПГПУ;
- соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством, законодательством, регулирующим образовательную деятельность, должностной инструкцией, локальными нормативными актами вуза.

III. Права и обязанности Работодателя

1. Работодатель имеет право:

- 1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- 2) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2. Работодатель обязан:

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых



обязанностей;

- 4) выплачивать в полном причитающемся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается:

1) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц.

2. Компенсационные выплаты (размеры выплат, факторы, обуславливающие получение выплат) и стимулирующие выплаты (размеры выплат, периодичность, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности) устанавливаются Работнику в соответствии с действующими в университете Положением об оплате труда работников ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положением об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ приложениями к настоящему договору.

3. Индексация оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги будет осуществляться путем увеличения должностного оклада и (или) выплат стимулирующего, компенсационного характера на основании нормативных правовых актов Президента и Правительства РФ, приказов ректора университета без заключения дополнительного соглашения.

4. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск по основаниям, предусмотренным коллективным договором.

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника

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

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

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____

VII. Иные условия трудового договора

1. Работнику запрещается использовать территорию ПГГПУ для:

- пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма;
- принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них,
- для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни,
- для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, Недостоверными признаются сведения, намеренно искажающие истинную картину событий, содержащие неполную информацию, которая позволяет сделать неверные, заведомо отрицательные (негативные) выводы о предмете сведений.



- для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации, нарушающим права и свободы человека и гражданина, а также к действиям, подрывающим основы конституционного строя РФ, иным противоправным действиям, запрещенным законодательствам РФ.

2. Работник обязан формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.

3. Работник обязан проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

4. Работник обязан:

а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

б) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

Для целей настоящего договора используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

в) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего структурного подразделения и университета в целом;

г) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником должностных обязанностей, выполнении работы, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету университета;

д) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

е) противодействовать проявлениям коррупции;

ж) проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность, не допускать коррупционно опасного поведения.

5. Работнику не разрешается в течение установленного рабочего времени осуществлять деятельность, не предусмотренную трудовым договором.



6. В целях противодействия коррупции Работникам ПГГПУ рекомендуется:

- уведомлять руководство ПГГПУ обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

7. Работник обязан:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему Работники не допускали коррупционно опасного поведения;
- принимать меры к урегулированию конфликта интересов подчиненных ему Работников.

8. Нарушение установленных настоящим разделом запретов и обязанностей относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей, за которые применяется мера наказания – увольнение Работника.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

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

IX. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

Х. Заключительные положения

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

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

3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский государственный
гуманитарно-педагогический
университет»

РАБОТНИК

Ректор

/ _____ /

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение об оплате труда работников ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ, Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО ПГГПУ, Коллективный договор ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», должностная инструкция.

(дата и подпись Работника)

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение
к трудовому договору (эффективному контракту)
с Работником ПГГПУ
от «__» _____ г.

1. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)	15%	постановление Госкомтруда СССР от 2 июля 1987 г. № 403/20-155
иные выплаты	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ

2. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
Выплата за высокую интенсивность труда	Выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности		В соответствии с п.п. 4) пункта 1 раздела IV.	Ежемесячная/разовая, по итогам отчетного периода
Иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности⁴:

№п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя	Кол-во баллов (max)
1. ... деятельность				
1.1				
...				
ВСЕГО ПОКАЗАТЕЛЕЙ:				...
ВСЕГО – КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				...

Работодатель _____ / _____ /

Работник _____ / _____ /

⁴ Перечень показателей эффективности деятельности и критерии их оценки устанавливаются дифференцированно для различных должностей Работников в соответствии с Положением об эффективном контракте Работников ФГБОУ ВО ПГГПУ



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 2

Типовые формы дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту)

Приложение 2.1

Типовая форма дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективного контракта) с Работником ПГГПУ, из числа научно-педагогических работников

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

город Пермь
20_ г.

«__» _____

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ПГГПУ, университет), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании Устава и гражданин

(фамилия, имя, отчество полностью)

(ученая степень и/или ученое звание)

именуемый в дальнейшем «Работник», договорились трудовой договор, заключенный между сторонами, читать в нижеследующей редакции.

I. Общие положения

1. Работник принимается на работу в ПГГПУ на _____ ставку(ки) по должности:

отнесенной к профессиональной квалификационной группе № ____
квалификационному уровню № _____,
наименование _____ структурного _____ подразделения:

для исполнения обязанностей согласно настоящему договору, должностной инструкции на любой территории, на которой Работодатель осуществляет образовательную деятельность.



2. Договор является (нужное подчеркнуть):

договором по основной работе / договором по совместительству.

3. Договор заключается на:

- неопределенный срок;
 на определенный срок.

Причина заключения срочного договора: _____.

начало работы _ _____

окончание работы _ _____

II. Права и обязанности Работника

1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2. Работник обязан⁵:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других Работников.
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

⁵ Перечень обязанностей Работника устанавливается в соответствии с характеристиками трудовых функций соответствующей должности Работника на основе Профессионального стандарта.



- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению ВУЗа;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Университета, положение о специализированном структурном подразделении Университета, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ПГГПУ.
- соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством, законодательством, регулирующим образовательную деятельность, должностной инструкцией, локальными актами Университета.

III. Права и обязанности Работодателя

1. Работодатель имеет право:

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

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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

2. Работодатель обязан:

1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается:

должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

2. Компенсационные выплаты (размеры выплат, факторы, обуславливающие получение выплат) и стимулирующие выплаты (размеры выплат, периодичность, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности) устанавливаются Работнику в соответствии с действующими в университете Положением об оплате труда работников ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положением об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ, приложениями к настоящему договору.

3. Индексация оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги будет осуществляться путем увеличения должностного оклада и (или) выплат стимулирующего, компенсационного характера на основании нормативных



правовых актов Президента и Правительства РФ, приказов ректора университета без заключения дополнительного соглашения.

4. За использование объектов интеллектуальной собственности, созданных Работником в порядке выполнения должностных обязанностей или служебного задания, авторское вознаграждение не выплачивается.

5. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

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

2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск по основаниям, предусмотренным коллективным договором.

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника

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

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

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):



VII. Иные условия трудового договора

1. Работнику запрещается использовать территорию ПГППУ, в том числе, запрещается использовать образовательную деятельность для:
 - пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма;
 - принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них,
 - для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни,
 - для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, Недостоверными признаются сведения, намеренно искажающие истинную картину событий, содержащие неполную информацию, которая позволяет сделать неверные, заведомо отрицательные (негативные) выводы о предмете сведений.
 - для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации, нарушающим права и свободы человека и гражданина, а также к действиям, подрывающим основы конституционного строя РФ, иным противоправным действиям, запрещенным законодательством РФ.
2. Работник обязан формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.
3. Работник обязан проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.
4. Работник обязан:
 - а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - б) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Для целей настоящего договора используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

в) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего структурного подразделения и университета в целом;

г) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником должностных обязанностей, выполнении работы, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету университета;

д) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

е) противодействовать проявлениям коррупции;

ж) проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность, не допускать коррупционно опасного поведения.

5. Работнику не разрешается в течение установленного рабочего времени осуществлять деятельность, не предусмотренную трудовым договором, в том числе коммерческую деятельность в отношении обучающихся, включая репетиторство, реализацию обучающимся учебно-методической литературы в рамках образовательного процесса и иных дополнительных образовательных услуг, не регламентированных ПГГПУ.

Работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в ПГГПУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического Работника.

6. В целях противодействия коррупции Работникам ПГГПУ рекомендуется:

- уведомлять руководство ПГГПУ обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

7. Работник обязан:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему Работники не допускали коррупционно опасного поведения;

- принимать меры к урегулированию конфликта интересов подчиненных ему Работников.



8. Нарушение установленных настоящим разделом запретов и обязанностей относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей, за которые применяется мера наказания – увольнение Работника.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).
3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
4. При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

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



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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

3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский государственный
гуманитарно-педагогический
университет»

Ректор

/_____

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение об оплате труда работников ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ, Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО ПГГПУ, Коллективный договор ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», должностная инструкция.

(дата и подпись Работника)

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение

к трудовому договору (эффективному контракту)

с Работником ПГГПУ, из числа научно-педагогических работников

от «__» _____ г.

1. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)	15%	постановление Госкомтруда СССР от 2 июля 1987 г. № 403/20-155
иные выплаты	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ

2. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
Выплата за высокую интенсивность труда	Выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности		В соответствии с п.п. 4) пункта 1 раздела IV.	Ежемесячная/разовая, по итогам отчетного периода
Иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

3. Обязательные и дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности⁶:

№п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя	Кол-во баллов (max)
1. ... деятельность				
1.1				
...				
ВСЕГО ПОКАЗАТЕЛЕЙ:				...
ВСЕГО – КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				...

Работодатель _____/_____

Работник _____/_____

⁶ Перечень показателей эффективности деятельности и критерии их оценки устанавливаются дифференцированно для различных должностей Работников в соответствии с Положением об эффективном контракте Работников ФГБОУ ВО ПГГПУ



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 2.1

Типовая форма трудового договора (эффективного контракта) с Работником ПГПУ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

город Пермь

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ПГПУ, университет), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании Устава и гражданин

(фамилия, имя, отчество полностью)

(ученая степень и/или ученое звание)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. Работник принимается на работу в ПГПУ на _____ ставку(ки) по должности:

отнесенной к профессиональной квалификационной группе № ____,
квалификационному уровню № _____, факультет/институт

наименование структурного подразделения

для исполнения обязанностей согласно настоящему договору, должностной инструкции на любой территории, на которой Работодатель осуществляет образовательную деятельность.

2. Договор является (указать нужное):

- договором по основной работе;
 договором по совместительству.

3. Договор заключается на:

- неопределенный срок;
 на определенный срок.

Причина заключения срочного договора: _____.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Срок действия договора:

начало работы: _____

окончание работы: _____

4. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других Работников.
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;



- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению ВУЗа;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав вуза, положение о специализированном структурном подразделении вуза, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ПГПУ;
- соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством, законодательством, регулирующим образовательную деятельность, должностной инструкцией, локальными нормативными актами вуза.

III. Права и обязанности Работодателя

1. Работодатель имеет право:

- 1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- 2) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2. Работодатель обязан:

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4) выплачивать в полном причитающемся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается:

1) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц.

2. Компенсационные выплаты (размеры выплат, факторы, обуславливающие получение выплат) и стимулирующие выплаты (размеры выплат, периодичность, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности) устанавливаются Работнику в соответствии с действующими в университете Положением об оплате труда работников ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положением об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ приложениями к настоящему договору.

3. Индексация оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги будет осуществляться путем увеличения должностного оклада и (или) выплат стимулирующего, компенсационного характера на основании нормативных правовых актов Президента и Правительства РФ, приказов ректора университета без заключения дополнительного соглашения.

4. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____.

2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск по основаниям, предусмотренным коллективным договором.

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком



отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника

1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Другие условия трудового договора

1. Работнику запрещается использовать территорию ПГПУ для:
 - пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма;
 - принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них,
 - для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни,
 - для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, Недостоверными признаются сведения, намеренно искажающие истинную картину событий, содержащие неполную информацию, которая позволяет сделать неверные, заведомо отрицательные (негативные) выводы о предмете сведений.
 - для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации, нарушающим права и свободы человека и гражданина, а также к действиям, подрывающим основы конституционного строя РФ, иным противоправным действиям, запрещенным законодательством РФ.
2. Работник обязан формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.
3. Работник обязан проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.
4. Работник обязан:



а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

б) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

Для целей настоящего договора используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

в) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего структурного подразделения и университета в целом;

г) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником должностных обязанностей, выполнении работы, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету университета;

д) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

е) противодействовать проявлениям коррупции;

ж) проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность, не допускать коррупционно опасного поведения.

5. Работнику не разрешается в течение установленного рабочего времени осуществлять деятельность, не предусмотренную трудовым договором.

6. В целях противодействия коррупции Работникам ПГГПУ рекомендуется:

- уведомлять руководство ПГГПУ обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

7. Работник обязан:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему Работники не допускали коррупционно опасного поведения;



- принимать меры к урегулированию конфликта интересов подчиненных ему Работников.

8. Нарушение установленных настоящим разделом запретов и обязанностей относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей, за которые применяется мера наказания – увольнение Работника.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

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

IX. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

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

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

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

X. Заключительные положения

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



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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

3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский государственный
гуманитарно-педагогический
университет»

РАБОТНИК

Ректор

/ _____ /

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение об оплате труда работников ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ, Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ, Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГГПУ, Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО ПГГПУ, Коллективный договор ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», должностная инструкция.

(дата и подпись Работника)

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение
к трудовому договору (эффективному контракту)
с Работником ПГГПУ
от «__» _____ г.

1. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)	15%	постановление Госкомтруда СССР от 2 июля 1987 г. № 403/20-155
иные выплаты	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГГПУ

2. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
Выплата за высокую интенсивность труда	Выполнение дополнительных показателей эффективности деятельности		В соответствии с п.п. 4) пункта 1 раздела IV.	Ежемесячная/разовая, по итогам отчетного периода
Иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности⁷:

№п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя	Кол-во баллов (max)
1. ... деятельность				
1.1				
...				
ВСЕГО ПОКАЗАТЕЛЕЙ:				...
ВСЕГО – КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				...

Работодатель _____ / _____ /

Работник _____ / _____ /

⁷ Перечень показателей эффективности деятельности и критерии их оценки устанавливаются дифференцированно для различных должностей Работников в соответствии с Положением об эффективном контракте Работников ФГБОУ ВО ПГГПУ



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 3

Показатели эффективности деятельности Работников из числа НПР

Приложение 3.1

Обязательные показатели эффективности деятельности НПР

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Должность НПР				Баллы	Примечание
			Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Преподаватель Ассистент		
1. Учебная деятельность – ОП^п-1								
ОП ^п -1.1.	Академическая успеваемость обучающихся по преподаваемым Работником дисциплинам (модулям), практикам (доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию) (за предшествующий учебный год)	%	Не менее 90	Не менее 90	Не менее 90	Не менее 90	2	Обязательный показатель Отчета о выполнении государственного задания. Рассчитывается автоматизированно на основе данных ИС «Электронные ведомости» по результатам промежуточной аттестации.
ОП ^п -1.2.	Оценка деятельности Работника обучающимися (по данным анкетирования СМК) (за отчетный период)	балл	Не менее 3	Не менее 3	Не менее 3	Не менее 3	1	Обязательный показатель сертифицированной Системы менеджмента качества образования (СМК). Рассчитывается автоматизированно на основе данных модуля «Система менеджмента качества».
Итого показателей:			2	2	2	2	2	
Итого баллов:			3	3	3	3	3	
2. Методическая деятельность – ОП^п-2								
ОП ^п -2.1.	Доля актуальных РПД, РПП в общем числе	%	100	100	100	100	2	Обязательный показатель ФГОС ВО в



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	дисциплин (модулей), практик, закрепленных в ИП Работника (за отчетный период)							части требований к учебно-методическому обеспечению ООП. Рассчитывается автоматизированно на основе данных ИС «Менеджер РПД».
ОП ^{II} -2.2.	Доля дисциплин (практик), включенных в ИП Работника, обеспеченных учебно-методическими материалами на платформе СЭПОК (Moodle) (за отчетный период)	%	Не менее 70	Не менее 70	Не менее 60	Не менее 50	2	Показатель Мониторинга применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Рассчитывается автоматизированно на основе данных СЭПОК (Moodle).
Итого показателей:			2	2	2	2	2	
Итого баллов:			4	4	4	4	4	
3. Научно-исследовательская деятельность – ОП^{II}-3								
ОП ^{II} -3.1.	Участие Работника в реализации научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической, работы (НИОКТР) (за отчетный период)	да/нет	да	да	да	да	1	Обязательный показатель ФГОС ВО в части требований к кадровым условиям реализации ООП. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распорядительными документами ПГГПУ, в т.ч. структурных подразделений.
ОП ^{II} -3.2.	Количество опубликованных научных статей в изданиях РИНЦ с аффилиацией ПГГПУ (в соответствии с индивидуальным планом НПР) (за отчетный период)	Ед.	1	1	1 за 2 года	1 за 2 года	4	Обязательный показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылками на издания.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ОП ^П -3.3.	Количество научных мероприятий (конференция, научный семинар, научная школа, конгресс, симпозиум, научный форум/творческих конкурсов по профилю), в которых Работник принял участие (очно/заочно) с докладом (выступлением) (международного, национального уровня) (за отчетный период)	Ед.	2	1	1 за 2 года	1 за 2 года	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете подтверждаемых документами, ссылками на информацию на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
ОП ^П -3.4.	Количество научных публикаций национального и (или) международного уровня, подготовленных обучающимися под руководством Работника (за отчетный период)	Ед.	1	1	-	-	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылками на публикации.
Итого показателей:			4	4	3	3	4	
Итого баллов:			9	9	4	4	9	
4. Внеучебная деятельность – ОП^П-4								
ОП ^П -4.1.	Количество профессионализирующих, воспитательных мероприятий для обучающихся, в организации которых Работник принял участие в соответствии с рабочей программой	Ед.	1	1	1	1	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

	и графиком воспитательной работы (за отчетный период)							официальном сайте, Телеграмм-канале ПГПУ, СМИ.
Итого показателей:			1	1	1	1	1	
Итого баллов:			2	2	2	2	2	
5. Повышение квалификации – ОП^п-5								
ОП ^п -5.1.	Количество освоенных программ повышения квалификации/ переподготовки, соответствующих профилю научно-педагогической деятельности Работника (в течение трех лет)	Ед.	1	1	1	1	1	Обязательный показатель ФГОС ВО в части требований к кадровым условиям реализации ООП. Требование Квалификационного справочника. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых удостоверениями.
Итого показателей:			1	1	1	1	1	
Итого баллов:			1	1	1	1	1	
Общее количество обязательных показателей эффективности деятельности НПР (по должностям):			10	10	9	9		
Минимальное (пороговое) количество баллов эффективности обязательной профессиональной деятельности Работника в соответствии с занимаемой должностью			19	19	14	14		

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работников из числа НПР осуществляется по формуле:

$\sum^{ОБ}_{преп} = ОП^{п-1} + ОП^{п-2} + ОП^{п-3} + ОП^{п-4} + ОП^{п-5}$, в том числе:

$\sum^{ОБ}_{проф/доц} = (ОП^{п-1.1} + ОП^{п-1.2}) + (ОП^{п-2.1} + ОП^{п-2.2}) + (ОП^{п-3.1} + ОП^{п-3.2} * N + ОП^{п-3.3} * N + ОП^{п-3.4} * N) + ОП^{п-4.1} * N + ОП^{п-5.1}$

где $\sum^{ОБ}_{проф/доц} \geq 19$ баллов;



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

$$\sum_{\text{ст.преп/преп/ассист}}^{06} = (\text{ОП}^{\text{П}}-1.1 + \text{ОП}^{\text{П}}-1.2) + (\text{ОП}^{\text{П}}-2.1 + \text{ОП}^{\text{П}}-2.2) + (\text{ОП}^{\text{П}}-3.1 + \text{ОП}^{\text{П}}-3.2 * 0,5 * N + \text{ОП}^{\text{П}}-3.3 * 0,5 * N) + \text{ОП}^{\text{П}}-4.1 * N + \text{ОП}^{\text{П}}-5.1$$

где $\sum_{\text{ст.преп/преп/ассист}}^{06} \geq 14$ баллов.

При невыполнении обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работника вводится корректирующий коэффициент j .

Он применяется для расчета дополнительных показателей эффективности деятельности Работника:

$j=0,7$ при условии:

$$\sum_{\text{проф/доц}}^{06} < 19 \text{ баллов};$$

$$\sum_{\text{ст.преп/преп/ассист}}^{06} < 14 \text{ баллов}.$$



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 3.2.

Дополнительные показатели эффективности деятельности НПП

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Количество баллов	Примечание
1. Учебная деятельность – ДП^п-1					
ДП ^п -1.1.	Доля обучающихся, выполнивших от 70% заданий диагностической работы по преподаваемой дисциплине из Фонда оценочных средств Университета (за отчетный период)	%	от 55 до 64	4	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Применяются оценочные материалы, разработанные ППС Университета для проведения НОКО на основе компетентностного подхода, прошедшие профессионально-общественную экспертизу. Рассчитывается автоматизированно на основе данных Рособнадзора, ОМКО.
ДП ^п -1.2.	Реализация учебных дисциплин (модулей) ООП с применением внутренних или внешних онлайн-курсов (за текущий учебный год)	Ед.	1	2	Показатель Мониторинга применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых приказами ректора.
Итого показателей: 2					
2. Методическая деятельность – ДП^п-2					
ДП ^п -2.1.	Публикация учебников, учебных пособий по реализуемым дисциплинам (модулям), практикам, с аффилиацией ПГГПУ (в т.ч. электронных изданий с регистрацией в ЦИТИС) (за отчетный период)	Ед.	1	3	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на издание.
ДП ^п -2.2.	Актуализация РПД, РПП в соответствии с показателями деятельности Технопарка универсальных педагогических компетенций, Кванториума им. В.С. Мерлина, ДНК им. А.А.	Ед.	1	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распоряжением ректора.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	Фридмана, Парка науки ПГГПУ, проектов «Открытый университет», «Родительский университет» (за отчетный период)				
ДП ^п -2.3.	Разработка РГД, РПП в рамках профессионально-общественной аккредитации, государственной аккредитации ранее неаккредитованных ООП, лицензирования образовательной деятельности (за отчетный период)	Ед.	1	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распоряжением ректора.
ДП ^п -2.4.	Участие в деятельности методической школы «Учитель будущего поколения России» в соответствии с планом УМС и распорядительными документами (за отчетный период)	Мероприятие	1	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распоряжением ректора.
ДП ^п -2.5.	Научно-методическое сопровождение педагогов ОО, подтверждаемое распорядительными документами Университета (за отчетный период)	ОО	1	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распоряжением ректора.
ДП ^п -2.6.	Разработка диагностических работ Фонда оценочных средств Университета (за отчетный период)	Ед.	1	3	Показатель Программы развития ПГГПУ (в рамках обеспечения Аккредитационного мониторинга ООП). Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распоряжением ректора.
Итого показателей: 6					
3. Научно-исследовательская деятельность – ДП^п-3					
ДП ^п -3.1.	Публикация научных статей в изданиях WoS с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли	Ед.	1	8	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	авторского вклада (за отчетный период)				представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на издание.
ДП ^п -3.2.	Публикация научных статей в изданиях Scopus с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли авторского вклада (за отчетный период)	Ед.	1	8	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на издание.
ДП ^п -3.3.	Публикация научных статей в изданиях, рецензируемых ВАК с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли авторского вклада (за отчетный период)	Ед.	1	3	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на издание.
ДП ^п -3.4.	Публикация научных монографий с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли авторского вклада (за исключением публикации результатов НИОКР показателей ДП ^п -3.5.-3.6.) (за отчетный период)	Ед.	1	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на издание.
ДП ^п -3.5.	Реализация НИОКР финансируемых за счет средств бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки (за отчетный период)	Ед.	1	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ДП ^п -3.6.	Реализация финансируемых НИОКР (за исключением средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки) (за отчетный период)	Ед.	1	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ДП ^п -3.7.	Получение патента на РИД (лицензионного соглашения) (за отчетный период)	Ед.	1	5	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ДП ^п -3.8.	Получение гранта с аффилиацией ПГГПУ (за отчетный период)	Ед.	1	3	документами. Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ДП ^п -3.9.	Подготовка научно-педагогических кадров, защитивших кандидатскую диссертацию не позднее 1 года с даты окончания аспирантуры (за отчетный период)	Чел.	1	5	Показатель Комплексной оценки деятельности вуза при проведении Конкурса по распределению объемов КЦП. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ДП ^п -3.10.	Реализация сетевого проекта по заказу внешних организаций (за исключением реализации НИОКР в рамках показателей ДП ^п -3.5.-3.6.) (за отчетный период)	Ед.	1	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распорядительными документами ПГГПУ.
Итого показателей: 10					
4. Внеучебная деятельность – ДП^п-4					
ДП ^п -4.1.	Подготовка обучающихся - победителей или призеров олимпиад, конкурсов, соревнований (международных, всероссийских) (за отчетный период)	Мероприятие	1	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ДП ^п -4.2.	Проведение открытых мероприятий на площадке российского общества «Знание», исторического парка «Россия – моя история» (за отчетный период)	Мероприятие	1	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
ДП ^п -4.3.	<u>Участие в реализации социальных проектов, финансируемых из средств грантовых конкурсов национального и (или) международного уровня с</u>	Ед.	<u>1</u>	<u>2</u>	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте,

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	<u>аффилицией ПГГПУ</u> (за				Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
	отчетный период)				
Итого показателей: 3					
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ эффективности деятельности НПР: 21					

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности Работников из числа НПР вне зависимости от занимаемой должности осуществляется по формуле:

$$\sum_{\text{преп}}^{\text{доп}} = ((\text{ДП}^{\text{п}}-1.1 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-1.2) + (\text{ДП}^{\text{п}}-2.1 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-2.2 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-2.3 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-2.4 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-2.5 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-2.6 * \text{N}) + (\text{ДП}^{\text{п}}-3.1 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.2 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.3 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.4 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.5 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.6 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.7 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.8 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.9 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-3.10 * \text{N}) + (\text{ДП}^{\text{п}}-4.1 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-4.2 * \text{N} + \text{ДП}^{\text{п}}-4.3 * \text{N})) * j, \text{ где}$$

N – количественное значение показателя (ДП^п);

j – корректирующий коэффициент невыполнения обязательных показателей эффективности деятельности.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 4

Показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР

Приложение 4.1

Обязательные показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Должность		Баллы	Примечание
			Декан	Заведующий кафедрой		
1. Учебная деятельность – ОП^Р-1						
ОП ^Р -1.1.	Доля обучающихся по программам магистратуры, аспирантуры в общей численности обучающихся (за текущий учебный год)	%	Не менее 10	Не менее 10	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных, предоставленных Работником в личном кабинете на основе приказов о контингенте обучающихся.
ОП ^Р -1.2.	Доля обучающихся ООП отчисленных за академическую неуспеваемость от общей численности обучающихся, поступивших на обучение на бюджетной основе (все формы обучения, за предшествующий учебный год)	%	Не более 10	-	1	Показатель Отчета о выполнении государственного задания. Рассчитывается на основе данных, предоставленных Работником в личном кабинете в соответствии с приказами об отчислении обучающихся.
ОП ^Р -1.3.	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение от общей численности обучающихся, поступивших на обучение (за предшествующий календарный год)	%	Не менее 80	Не менее 80	1	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Рассчитывается на основе данных, предоставленных Работником в личном кабинете в соответствии с приказами об отчислении обучающихся.
Итого показателей:			3	2		
Итого баллов:			3	2	3	
2. Методическая деятельность - ОП^Р-2						
ОП ^Р -2.1.	Доля дисциплин и практик,	%	100	100	1	Показатель ФГОС ВО в части

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	обеспеченных РПД, РПП, в т.ч. библиотечными и информационными ресурсами, в общей численности дисциплин реализуемых ООП (за отчетный период)					требований к учебно-методическому обеспечению ООП. Рассчитывается автоматизированно на основе данных ИС «Менеджер РПД».
ОП ^Р -2.2.	Доля дисциплин (модулей), практик, закрепленных за кафедрой, представленных на базе СЭПОК (Moodle) (за отчетный период)	%	-	Не менее 80	1	Показатель ФГОС ВО в части требований к электронной информационно-образовательной среде вуза. Рассчитывается автоматизированно на основе данных ИС «Менеджер РПД» и СЭПОК (Moodle).
Итого показателей:			1	2		
Итого баллов:			1	2	2	
3. Научно-исследовательская деятельность - ОП^Р-3						
ОП ^Р -3.1.	Количество научных мероприятий (международных, всероссийских), организованных подразделением (за отчетный период)	Ед.	Не менее 1	-	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
ОП ^Р -3.2.	Количество научных, научно-методических, научно-популярных мероприятий для абитуриентов и обучающихся, реализованных в соответствии с планом научной работы подразделения (за отчетный период)		-	Не менее 2	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
Итого показателей:			1	1		
Итого баллов:			1	1	2	
4. Внеучебная деятельность - ОП^Р-4						
ОП ^Р -4.1.	Количество	Ед.	Не	Не	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	профессионализирующих мероприятий для обучающихся, реализованных в соответствии с рабочей программой и графиком воспитательной работы (за отчетный период)		менее 3	менее 2		Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
ОП ^Р -4.2.	Количество воспитательных мероприятий по пропаганде среди обучающихся и сотрудников здорового образа жизни, деэскалации межнациональной розни, профилактике экстремизма, терроризма, формированию антикоррупционного поведения, реализованных в соответствии с рабочей программой и графиком воспитательной работы (за отчетный период)	Ед.	Не менее 3	Не менее 2	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
Итого показателей:			2	2		
Итого баллов:			3	3	3	
5. Организационно-административная деятельность - ОП^Р-5						
ОП ^Р -5.1.	Доля штатных НПР в общей численности НПР (за текущий учебный год)	%	Не менее 70	-	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с трудовыми договорами НПР подразделения.
ОП ^Р -5.2.	Доля НПР, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, в общей численности НПР (за текущий учебный год)	%	-	Не менее 70	1	Показатель ФГОС ВО в части требований к кадровым условиям реализации ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с документами, представленным в личных делах НПР.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ОП ^Р -5.3.	Доля привлеченных к реализации ООП ВО педагогов-практиков из числа руководителей и работников профильных организаций (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общей численности НПР подразделения (за текущий учебный год)	%	-	Не менее 10	2	Показатель ФГОС ВО в части требований к кадровым условиям реализации ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с документами, представленным в личных делах НПР, договорами ГПХ.
ОП ^Р -5.4.	Наличие согласованной с представителями работодателей ООП (за текущий учебный год)	да/нет	да	-	2	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых документами.
ОП ^Р -5.5.	Доля выпускников бакалавриата, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников бакалавриата по реализуемому ООП (за предшествующий календарный год)	%	Не менее 80	Не менее 80	3	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на страницу официального сайта ПГПУ.
ОП ^Р -5.6.	Доля НПР, освоивших программы ДПО за последние 3 года (в т.ч. по обязательным и приоритетным направлениям развития Университета)	%	100	100	1	Показатель ФГОС ВО в части требований к кадровым условиям реализации ООП. К обязательным направлениям повышения квалификации относится квалификация в области обеспечения функционирования электронной информационно-образовательной среды вуза, работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью, антикоррупционного поведения.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

					<p>К приоритетным направлениям повышения квалификации относится квалификация в области организации проектной деятельности, формирования функциональной грамотности и универсальных компетенций, методических и предметных компетенций (в соответствии с Программой развития ПГГПУ, представленной на официальном сайте Университета).</p> <p>Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с документами о повышении квалификации НПР.</p>
Итого показателей:	4	4			
Итого баллов:	8	7	11		
Общее количество обязательных показателей эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР (по должностям):	11	11			
Минимальное (пороговое) количество баллов эффективности обязательной профессиональной деятельности Работника	16	15			

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР осуществляется по формуле:

$$\sum_{рук}^{ОБ} = (ОП^P-1 + ОП^P-2 + ОП^P-3 + ОП^P-4 + ОП^P-5) + \sum_{преп.}^{ОБ}$$

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности декана факультета из числа НПР осуществляется по формуле:

$$\sum_{дек}^{ОБ} = (ОП^P-1.1 + ОП^P-1.2 + ОП^P-1.3) + ОП^P-2.1 + ОП^P-3.1 * N + (ОП^P-4.1 * N + ОП^P-4.2 * N) + (ОП^P-5.1 + ОП^P-5.2 + ОП^P-5.3 + ОП^P-5.4 + ОП^P-5.5 + ОП^P-5.6),$$

где $\sum_{дек}^{ОБ} \geq 16$ баллов.

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности заведующего кафедрой из числа НПР осуществляется по формуле:

$$\sum_{зав}^{ОБ} = (ОП^P-1.1 + ОП^P-1.3) + (ОП^P-2.1 + ОП^P-2.2) + ОП^P-3.2 * N + (ОП^P-4.1 * N + ОП^P-4.2 * N) + (ОП^P-5.2 + ОП^P-5.3 + ОП^P-5.5 + ОП^P-5.6),$$

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

где $\sum_{\text{зав}}^{OB} \geq 15$ баллов.

При невыполнении обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работника вводится корректирующий коэффициент j .

Он применяется для расчета дополнительных показателей эффективности деятельности Работника:

$j=0,7$ при условии:

$\sum_{\text{дек}}^{OB} < 16$ баллов;

$\sum_{\text{зав}}^{OB} < 15$ баллов.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 4.2

Дополнительные показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Количество баллов		Примечание
				Декан	Заведующий кафедрой	
1. Учебная деятельность - ДП^Р-1						
ДП ^Р -1.1	Доля обучающихся, суммарно выполнивших от 70% и более заданий диагностической работы из Фонда оценочных средств Университета (за отчетный период)	%	Не менее 65	3	3	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Применяются оценочные материалы, разработанные ППС Университета для проведения НОКО на основе компетентностного подхода, прошедшие профессионально-общественную экспертизу. Рассчитывается автоматизированно на основе данных Рособнадзора, ОМККО.
ДП ^Р -1.2.	Доля обучающихся по договорам целевого обучения в общей численности обучающихся (за предшествующий учебный год)	%	20	2	-	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с договорами о целевом обучении.
ДП ^Р -1.3.	Доля выпускников, заключивших договор о целевом обучении и успешно завершивших обучение от общей численности обучающихся, заключивших договор о целевом обучении (за предшествующий учебный	%	90	1	-	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Показатель Отчета о выполнении государственного задания. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	год)						кабинете в соответствии с договорами о целевом обучении и приказами о выпуске обучающихся.
Итого показателей:				3	1		
Итого количество показателей:				6	3		
2. Методическая деятельность - ДП^Р-2							
ДП ^Р -2.1.	Доля дисциплин структурного подразделения, реализованных с применением онлайн-курсов от общего количества реализуемых дисциплин (за предшествующий учебный год)	%	Не менее 10	-	2		Показатель Мониторинга применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых распорядительными документами ПГГПУ.
Итого показателей:				-	1		
Итого количество баллов:				-	2		
3. Научно-исследовательская деятельность - ДП^Р-3							
ДП ^Р -3.1.	Количество научных публикаций в изданиях WoS с аффилиацией ПГГПУ, в расчете на 1 штатного НПР подразделения (за отчетный период)	Ед.	1	-	3		Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -3.2.	Количество научных публикаций в изданиях Scopus с аффилиацией ПГГПУ, в расчете на 1 штатного НПР подразделения (за отчетный период)	Ед.	1	-	3		Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -3.3.	Количество научных публикаций в изданиях ВАК с аффилиацией ПГГПУ, в расчете на 1 штатного НПР подразделения (за отчетный период)	Ед.	1	-	3		Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

						официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -3.4.	Доходы от НИОКР в расчете на одного НПР, полученные подразделением (за отчетный период)	т.р.	70	3	-	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -3.5.	Количество лицензионных соглашений с аффилиацией ПГГПУ, полученных НПР подразделения (за отчетный период)	Ед.	1	3	-	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -3.6.	Количество грантов с аффилиацией ПГГПУ, полученных подразделением (за отчетный период)	Ед.	1	3	-	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
Итого показателей:				3	3	
Итого количество баллов:				9	9	
4. Внеучебная деятельность - ДП^Р-4						
ДП ^Р -4.1.	Количество профориентационных (в т.ч. научно-популярных, просветительских) мероприятий, направленных на привлечение мотивированных абитуриентов, в том числе в рамках классов психолого-педагогической направленности, проведенных подразделением (за отчетный период)	Мероприятие	1	1	1	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ДП ^Р -4.2.	Количество грантов социальной направленности с аффилиацией ПГГПУ, полученных подразделением (за отчетный период)	Ед.	1	2	2	Показатель Программы развития ПГГПУ. Рассчитывается на основе данных представленных Работником в личном кабинете подтверждаемых документами, ссылками на информацию о проведении на официальном сайте, Телеграмм-канале ПГГПУ, СМИ.
Итого показателей:				2	2	
Итого количество баллов:				3	3	
5. Организационно-административная деятельность - ДП^Р-5						
ДП ^Р -5.1.	Доля НПР подразделения, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности НПР (за предшествующий учебный год)	%	Не менее 80	5	5	Показатель Мониторинга эффективности вузов. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете в соответствии с трудовыми договорами НПР подразделения.
ДП ^Р -5.2.	Доля НПР подразделения, не выполнивших обязательные показатели деятельности (за отчетный период)	%	50 и более	- 10	- 10	Показатель Программы развития ПГГПУ.
			11-49	- 5	- 5	Рассчитывается
			0 - 10	0	0	автоматизированно на основе данных личных кабинетов НПР подразделения.
ДП ^Р -5.3.	Количество публикаций о подразделении на официальном сайте Университета, в официальных группах ПГГПУ в социальных сетях, СМИ (за предшествующий учебный год)	Ед.	30 и более	3	3	Лицензионное требование. Рассчитывается на основе данных, представленных Работником в личном кабинете, подтверждаемых ссылкой на Интернет-страницу подразделения на официальном сайте ПГГПУ.
ДП ^Р -5.4.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций (за отчетный период)	да/ нет	да	- 5	- 5	Лицензионное требование. Показатель Аккредитационного мониторинга ООП. Рассчитывается на основе данных, представленных ОМККО в личном кабинете Работника (на основании распорядительных документов ПГГПУ,

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

						представления курирующего проректора).
Итого показателей:				4	4	
Итого количество баллов:				10	10	
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ эффективности деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР:				12	11	

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР осуществляется по формуле:

$$\sum_{\text{дек}}^{\text{доп}} = ((\text{ДП}^{\text{р}}-1.1 + \text{ДП}^{\text{р}}-1.2 + \text{ДП}^{\text{р}}-1.3) + (\text{ДП}^{\text{р}}-3.4 + \text{ДП}^{\text{р}}-3.5 * N + \text{ДП}^{\text{р}}-3.6 * N) + (\text{ДП}^{\text{р}}-4.1 * N + \text{ДП}^{\text{р}}-4.2 * N) + (\text{ДП}^{\text{р}}-5.1 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.2 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.3 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.4)) * j ;$$

$$\sum_{\text{зав}}^{\text{доп}} = (\text{ДП}^{\text{р}}-1.1 + \text{ДП}^{\text{р}}-2.1 * N + (\text{ДП}^{\text{р}}-3.1 * N + \text{ДП}^{\text{р}}-3.2 * N + \text{ДП}^{\text{р}}-3.3 * N) + (\text{ДП}^{\text{р}}-4.1 * N + \text{ДП}^{\text{р}}-4.2 * N) + (\text{ДП}^{\text{р}}-5.1 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.2 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.3 + \text{ДП}^{\text{р}}-5.4)) * j ,$$

где

N – количественное значение показателя (ДП^р);

j – корректирующий коэффициент невыполнения обязательных показателей эффективности деятельности руководителя структурного подразделения из числа НПР.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 5

Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа руководящего состава (ректората)

Приложение 5.1.

Дополнительные показатели эффективности деятельности проректора по образовательной деятельности и информатизации

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Примечание
1.1.	Доля обучающихся приведенного контингента), по образовательным программам магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в общей численности приведенного контингента обучающихся по образовательным программам высшего образования	%	до 26	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
			27 и более	2	
1.2.	Доля иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)	%	2-8	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
			9 и более	2	
1.3.	Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся приведенного контингента	%	20 и более	1	Показатель Аккредитационного мониторинга.
1.4.	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации, обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования	%	80% и более	1	Показатель Аккредитационного мониторинга.
1.5.	Показатель цифровой зрелости Университета	уровень	средний и выше	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.6.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ и Программы взаимодействия ПГГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	работы на отчетный период)				
1.7.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				8	

Приложение 5.2.***Дополнительные показатели эффективности деятельности проректора по внеучебной и социальной работе***

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Примечание
1.1.	Доля обучающихся-участников мероприятий по противодействию и профилактике экстремизма, терроризма, формированию антикоррупционного поведения, патриотическому воспитанию от общей численности обучающихся	%	80 и более	1	Показатель Программы развития ПГПУ.
1.2.	Доля обучающихся, принявших участие в ежегодном социально-психологическом тестировании (СПТ), направленном на раннее выявление незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ, от общей численности обучающихся	%	90 и более	1	Показатель Программы развития ПГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

1.3.	Доля обучающихся-участников спортивных и творческих коллективов вуза от общей численности обучающихся очной формы обучения программ бакалавриата	%	20 и более	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Доля обучающихся-участников волонтерских и добровольческих, студенческих отрядов от общей численности обучающихся очной формы обучения программ бакалавриата	%	10 и более	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.5.	Количество реализуемых грантов социальной направленности с аффилиацией ПГГПУ за отчетный год	Ед.	2 и более	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.6.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ и Программы взаимодействия ПГГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.7.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				8	



Приложение 5.3.

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
проректора по региональному взаимодействию и дополнительному
образованию**

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Темп прироста поступлений из средств от приносящей доход деятельности	%	1-8	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
			9 и более	3	
1.2.	Доля Работников из числа НПР, АУП, УВП, освоивших дополнительные профессиональные программы за отчетный период от общей численности Работников соответствующей квалификационной категории	%	30 и более	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Доля направлений подготовки Университета (уровень – бакалавриат), в рамках которых осуществляется обучение по дополнительным профессиональным программам	%	85 и более	1	Показатель Комплексной оценки деятельности вуза при проведении Конкурса по распределению объемов КЦП.
1.4.	Среднегодовой контингент слушателей, обучающихся на внебюджетной основе по программам дополнительного образования, повышения квалификации, профессиональной переподготовки	Чел.	500 и более	2	Показатель Комплексной оценки деятельности вуза при проведении Конкурса по распределению объемов КЦП.
1.5.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ и Программы взаимодействия ПГГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства,	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности				
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6

Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа административно-управленческого персонала

Приложение 6.1.1.

Дополнительные показатели эффективности деятельности главного бухгалтера (руководителя управления бухгалтерии, планирования и экономики)

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности			1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Доля отклонений фактических поступлений в бюджет Университета от плановых значений ПФХД	%	не более 10	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Доля отклонений фактических выплат из бюджета Университета от плановых значений ПФХД	%	не более 15	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.5.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.6.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.7.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений,		Отсутствие замечаний	0-3	

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		(в т. ч. дисциплинарной ответственности)		
1.8.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.9.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.10.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				10	

Приложение 6.1.2.**Дополнительные показатели эффективности деятельности
начальника планово-экономического отдела**

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Доля отклонений фактических поступлений в бюджет Университета от плановых значений актуальной версии ПФХД	%	не более 10	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Доля отклонений фактических выплат из бюджета Университета от плановых значений актуальной версии ПФХД	%	не более 15	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Исполнение расходной части по субсидии на выполнение государственного задания	%	не менее 90	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности				организаций.
1.5.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.6.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.7.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				9	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.2.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника научного отдела

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Темп прироста доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного НПР	%	1-8	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
			9 и более	2	
1.2.	Число публикаций НПР, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий году отчетного периода	Ед.	20-100	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
			101 и более	4	
1.3.	Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР	Ед.	6-500	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
			501 и более	4	
1.4	Удельный вес НПР, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности НПР	%	Не менее 80	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
1.5.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ и Программы взаимодействия ПГГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	сфере деятельности				
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.3.

Дополнительные показатели эффективности деятельности ученого секретаря Ученого совета

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Исполнение плана работы Ученого совета, обеспечение организационной и технической подготовки заседаний, документационного сопровождения его деятельности (подготовка годового плана работы, отчета, проектов постановлений)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Представление актуальной информации о деятельности Ученого совета ПГГПУ на официальном сайте Университета	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Контроль исполнения сроков представления и качества документации к участию претендентов в конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Контроль выполнения решений Учёного совета и приказов образовательного учреждения для их утверждения, контроль выполнения принятых Учёным советом решений (выполнение принятых решений Учёным советом)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.5.	Темп прироста численности НПР соискателей учёных званий, подготовивших документы в составе аттестационных дел для представления их в Высшую аттестационную комиссию, от общей численности НПР	%	1 и более	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
1.6.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирурующих органов в сфере	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	образования, статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза				образовательных организаций.
1.7.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствии замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.8.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				6	

Приложение 6.4.1.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника отдела правового обеспечения

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Отсутствие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.2.	Исполнение плана закупок в соответствии с Программой развития	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития ПГПУ.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	ПГГПУ и актуальной версией ПФХД Университета				
1.3.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.4.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.5.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.6.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участствует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	

Приложение 6.4.2.

Дополнительные показатели эффективности деятельности специалиста по имущественному комплексу отдела правового обеспечения

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Соблюдение порядка и сроков оформления правоустанавливающих документов на объекты недвижимости	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	(получение правоустанавливающих документов)				
1.2.	Узаконивание перепланировок, реконструкций произведенных на объектах недвижимости (оформление документов на проведение перепланировок)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГПУ.
1.3.	Своевременное и качественное предоставление статистических данных и данных для мониторинга оборота использования недвижимого имущества	да/ нет	да	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.4.	Несоблюдение сроков и порядка предоставления отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства Университета (наличие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации) в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствии замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.5.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника управления информатизации

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Доля пользователей цифровых сервисов Университета (LMS, поступление в вуз, цифровой профиль, анкетирование и опросы, научные сервисы) категориям пользователей от численности потенциальных пользователей данной категории	%	80 и более	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.2.	Внедрение новых цифровых сервисов в соответствии с дорожной картой Стратегии цифровой трансформации Университета	да/ нет	да	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.3.	Доля разработанных и внедренных операционных регламентов системы управления данными от общего объема локальных операционных документов Университета в соответствии с методикой оценки цифровой зрелости организации	%	80 и более	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.4.	Доля программного обеспечения (ПО) актуальной версии (не старше 3 лет) от общего объема ПО Университета (в т.ч. отечественного ПО)	%	80 и более	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.5.	Количество персональных компьютеров на 1 студента приведенного контингента	Ед.	0,5 и более	1	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.6.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации	да/ нет	нет	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

	о деятельности вуза в установленной сфере деятельности				
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	

Приложение 6.6.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника управления хозяйственной деятельностью и строительством

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Исполнение ежегодного плана ремонтно-строительных работ и поддержание состояния имущественного комплекса Университета в соответствии с требованиями контролирующих органов	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Исполнение плана мероприятий по обеспечению комплексной безопасности Университета	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

1.3.	Темп прироста показателей энергоэффективности имущественного комплекса Университета	%	3,5 и более	2	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Отсутствие аварийных ситуаций на объектах имущественного комплекса, чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся Университета	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.5.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГГПУ (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения (<i>изм. и доп. от 28.06.2022 г.</i>)		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития		Максимальное выполнение	0-3	



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		показател ей		
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	

Приложение 6.7.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника управления кадров

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Доля штатных НПР в общей численности НПР	%	75 и более	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов.
1.2.	Доля работников Университета, в отношении которых внедрен эффективный контракт (в т.ч. НПР, АУП, УВП, ОП)	%	80 и более	2	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Исполнение сроков и порядка аттестации работников на соответствие занимаемой должности	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	%	2 и более	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-3	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти,	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности				организаций.
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	



Приложение 6.8.

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
начальника отдела организации и приема студентов**

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Средний балл ЕГЭ абитуриентов, принятых на обучение по основным профессиональным образовательным программам высшего образования на очную форму обучения по программам бакалавриата	балл	66 и более	2	Показатель мониторинга эффективности вузов.
1.2.	Средний балл вступительных испытаний (ЕГЭ и дополнительные вступительные испытания) абитуриентов, принятых на обучение по основным профессиональным образовательным программам высшего образования на очную форму обучения по программам бакалавриата	балл	66 и более	1	Показатель мониторинга эффективности вузов.
1.3.	Выполнение квоты целевого обучения по основным профессиональным образовательным программам высшего образования (в соответствии с долей мест для приема на целевое обучение в общем объеме КЦП, установленной Правительством РФ)	%	100	1	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП.
1.4.	Среднегодовой контингент участников профориентационных мероприятий, направленных на привлечение мотивированных абитуриентов, в том числе в рамках деятельности классов психолого-педагогической направленности	чел.	700 и более	1	Показатель Программы развития ПГПУ.
1.5.	Темп прироста доходов от приносящей доход деятельности (по дополнительным общеобразовательным программам для абитуриентов, программам подготовительных курсов)	%	1-8	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
			9 и более	2	
1.6.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГПУ и	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГПУ.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	Программы взаимодействия ПГГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)				
1.7.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.9.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.10.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.11.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.12.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				12	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.9.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника международного отдела

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Доля иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)	%	2-8	3	Показатель мониторинга эффективности вузов.
			9 и более	4	
1.2.	Численность обучающихся, прошедших обучение за рубежом не менее семестра (триместра)	чел.	5 и более	1	Показатель мониторинга эффективности вузов.
1.3.	Численность зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей, работающих (работавших) в Университете не менее 1 семестра	чел.	2 и более	1	Показатель мониторинга эффективности вузов.
1.4.	Удельный вес численности иностранных граждан из числа аспирантов в общей численности аспирантов	%	не менее 1	1	Показатель мониторинга эффективности вузов.
1.5.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-5	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.7.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования статистических форм, текущей отчетности и иной информации	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	о деятельности вуза в установленной сфере деятельности				
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>	Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3		
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>	Максимальное выполнение показателей	0-3		
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>	Участвует	1		
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>	Наличие	1		
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:			11		

Приложение 6.10.

Дополнительные показатели эффективности деятельности помощника ректора

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Своевременное и качественное осуществление работы по организационно-техническому обеспечению деятельности организации (руководителя организации); выполнение поручений в соответствии с утвержденным порядком работы (своевременное выполнение работ)	да/ нет	да	2	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Соблюдение сроков ведения и качества деловой переписки/переговоров от	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022			
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»			
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»			

	лица руководителя с вышестоящими органами исполнительной власти и внешними организациями (своевременное и полное предоставление информации)				ПГПУ.
1.3.	Несоблюдение сроков и порядка предоставления отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства университета (наличие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации) в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.4.	Наличие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору, в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствии замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.11.

Дополнительные показатели эффективности деятельности специалиста пресс-службы

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Наличие и исполнение плана продвижения имиджа Университета (имидж-плана)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Своевременное и качественное обновление новостной ленты сайта Университета, в соответствии с утвержденными требованиями	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Уровень эффективности коммуникаций Университета с целевыми аудиториями в сети Интернет (данные инструментов оценки социальных медиа, увеличение количества подписчиков)	уровень	средний и выше	2	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.4.	Несоблюдение сроков и порядка предоставления отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства Университета (наличие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации) в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.12.

Дополнительные показатели эффективности деятельности директора Фундаментальной библиотеки

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Доля обучающихся-пользователей электронных библиотечных систем Университета (суммарно по всем ЭБС)	%	100	1	Показатель ФГОС ВО в части требований к информационно-библиотечному обеспечению реализации ООП. Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.2.	Обеспеченность дисциплин, практик ООП печатными и (или) электронными изданиями, перечисленными в РПД, РПП	%	100	1	Показатель ФГОС ВО в части требований к информационно-библиотечному обеспечению реализации ООП.
1.3.	Темп прироста доходов от приносящей доход деятельности (в рамках реализации информационно-образовательных услуг населению, обучающимся и работникам Университета)	%	1-8 и более	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.4.	Темп прироста цифровых сервисов, предоставляемых пользователям на базе Фундаментальной библиотеки	%	20 и более	2	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов.
1.5.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-3	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП.
1.6.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях ФОИВ, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других ФОИВ, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	сфере деятельности				
1.7.	Несоблюдение сроков представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования, статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	нет	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.8.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.13.

Дополнительные показатели эффективности деятельности заведующего отдела общего делопроизводства

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Своевременное и качественное ведение документооборота: принятие, регистрация и распределение входящей корреспонденции, контроль за сроками ее исполнения (отсутствие замечаний по качеству ведения документооборота)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГПУ.
1.2.	Внедрение и ведение системы электронного документооборота в Университете	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития ПГПУ.
1.3.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-3	Показатель Аккредитационного мониторинга ООП.
1.4.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Несоблюдение сроков и порядка представления по запросам учредителя, ФОИВ, контролирующих органов в сфере образования, статистических форм, текущей отчетности и иной информации о деятельности вуза	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.6.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора,		Отсутствие замечаний (в т. ч.	0-3	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		дисциплинарной ответственности)		
1.7.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.9	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				9	

Приложение 6.14.

Дополнительные показатели эффективности деятельности директора физкультурно-оздоровительного комплекса

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Обеспечение комплексной безопасности физкультурно-оздоровительного комплекса (наличие и реализация утвержденного плана мероприятий по обеспечению комплексной безопасности ФОК)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.2.	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся	да/ нет	да	2	Показатель Программы развития ПГГПУ.
1.3.	Темп прироста доходов от приносящей доход деятельности (в рамках реализации спортивно-оздоровительных услуг и дополнительных образовательных услуг спортивно-оздоровительной направленности населению, обучающимся и работникам Университета)	%	2-8 и более	2	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.

**Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022**

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

1.4.	Несоблюдение сроков предоставления отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства университета (наличие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации) в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.5.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	да/ нет	да	-5	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций.
1.6.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.7.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности <i>(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)</i>		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				9	

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.15.
(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)

***Дополнительные показатели эффективности деятельности
начальника управления, начальника отдела, заведующего отделом,
заместителя главного бухгалтера, заместителя начальника отдела***

№	Показатель	Значение показателя	Кол-во баллов
1.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения	Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3
2.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы	Максимальное выполнение показателей	0-3
3.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета	Участвует	1
4.	Наличие материальной ответственности	Наличие	1
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:			8

Приложение 6.16.
(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)

***Дополнительные показатели эффективности деятельности
помощника ректора, Ученого секретаря, секретаря-референта проректора,
вед. специалиста, специалиста, документоведа, секретаря, специалиста
по кадрам, вед. специалиста по кадрам, бухгалтера, ведущего бухгалтера,
программиста, экономиста, вед. экономиста, юрисконсульта, вед.
специалиста по закупкам, гл. библиотекаря, вед. библиотекаря,
библиотекаря, библиографа, гл. инженера, инженера, инженера-сметчика
специалиста по ГО, ЧС и МП, специалиста ОП ПБ, специалиста по ОТ.***

№	Показатель	Значение показателя	Кол-во баллов
1.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора,	Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	руководителя соответствующего структурного подразделения		
2.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов	Участвует	1
3.	Наличие материальной ответственности	Наличие	1
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:			5

Приложение 6.17.
(изм. и доп. от 28.06.2022 г.)

Дополнительные показатели эффективности деятельности специалиста (по УМР, по заочному обучению, по музейному делу и пр.), методиста, заведующего (лабораторией, биостанцией, учебными мастерскими, кабинетом, студклубом, архивом, складом), архивариуса, концертмейстера, инженера, техника, лаборанта, инструктор по физической культуре, аккомпаниатора, менеджера, костюмера, культурного организатора, кассира, редактора, вед. редактора, педагога доп. образования, старшего педагога доп. образования, коменданта, кастелянши, рабочего, сторожа, дворника, слесаря, оператора ТП, слесаря-электромонтажника, электромонтера, электрогазосварщика, штукатур, маляра, дежурного по залу, уборщика служебных помещений, водителя.

№	Показатель	Значение показателя	Кол-во баллов
1.	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения	Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3
2.	Наличие материальной ответственности	Наличие	1
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:			4

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 7

Последовательность сбора и обработки информации для педагогических работников

№ п/п	Мероприятие	Ответственный за ввод и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работника	Срок исполнения
1.	Сбор и сканирование данных, указанных в п. 5.3.1. настоящего Положения	Работник	в течение отчетного периода /календарного года
2.	Занесение данных в личный кабинет работника (с прикреплением скан-копий необходимых документов)	Работник	в течение отчетного периода /календарного года
3.	Определение общего размера фонда стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.3. настоящего Положения.	Ректор ПГГПУ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, ПЭО	В соответствии с распорядительным документом
4.	Издание приказа, устанавливающего по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.3 настоящего Положения: - стоимость одного балла, выраженную в рублях.	Ректор ПГГПУ	По окончании отчетного периода
5.	Подсчет баллов	Работник в личном кабинете преподавателя АСУ	В соответствии с распорядительным документом
6.	Подтверждение правильности сбора данных	Непосредственный руководитель работника (заведующий кафедрой)	В соответствии с распорядительным документом

	Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

7.	Формирование данных по показателям, закрепленным за центрами ответственности	Научный отдел, Фундаментальная библиотека, Управление кадров, Учебно-методическое управление, планово-экономический отдел	В соответствии с распорядительным документом
8.	Обработка данных	Управление информатизации, отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления	В соответствии с распорядительным документом
9.	Передача итоговых расчетных данных по каждому Работнику в Управление бухгалтерского учета, планирования и экономики для расчета и начисления стимулирующей выплаты	Управление информатизации, отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления	В соответствии с распорядительным документом
10.	Издание приказа об установлении стимулирующих выплат за отчетный период	Управление кадров	В соответствии с распорядительным документом



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение А

Лист регистрации изменений

№ изменения	Номера листов (страниц)			Номер документирования	Подпись	Дата
	новых	аннулированных	замененных			
1			90	1		28.06.2022 г.
2			91	2-4		28.06.2022 г.
3			92	5-8		28.06.2022 г.
4			94	9-12		28.06.2022 г.
5			96	13-15		28.06.2022 г.
6			97	16-19		28.06.2022 г.
7			100	20-23		28.06.2022 г.
8			101	24-25		28.06.2022 г.
9			102	26-27		28.06.2022 г.
10			103	28-31		28.06.2022 г.
11			105	32-35		28.06.2022 г.
12			107	36-39		28.06.2022 г.
13			108	40-42		28.06.2022 г.
14			109	43-45		28.06.2022 г.
15			111	46-49		28.06.2022 г.
16			113	50-53		28.06.2022 г.
17			114	54-57		28.06.2022 г.
18	115			58		28.06.2022 г.
19	116			59		28.06.2022 г.



Система менеджмента качества СТО ПП 02-10-03-2022

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение Б

Лист согласования

Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
Лизунова Л.Р.	Проректор по ОДИ		
Лысенко О.В.	Проректор по ВСП		
Красноборова Н.А.	Проректор по РВДО		
Красотина Т.Ю.	Председатель профсоюзного комитета работников ПГПУ		
Отинова А.А.	Начальник отдела правового обеспечения		
Сарсадских М.Г.	Главный бухгалтер		
Кулешова Е.М.	Начальник планово- экономического отдела		
Крюкова О.В.	Начальник управления кадров		