



**“УТВЕРЖДАЮ”**

**Исполняющий обязанности ректора  
НИУ МГСУ**



**А.А. Волков**

**“25” июня 2019 г.**

**Ввести в действие:**


**с “25” июня 2019 г.**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об эффективном контракте с педагогическими работниками**


**– профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет”**

Выпуск 4

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 2 Всего листов 30

### Оглавление

1. Назначение и область применения .....	3
2. Нормативные ссылки .....	4
3. Термины, определения, обозначения, сокращения .....	5
4. Цели, основания, условия реализации эффективного контракта .....	6
5. Значения показателей эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава.....	8
6. Порядок выплат стимулирующего характера .....	14
7. Срок действия и порядок заключения эффективного контракта .....	15
8. Требования к выполнению показателей эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава .....	16
Лист регистрации изменений .....	20
Лист рассылки .....	21
Приложение №1. Перечень показателей эффективности в соответствии отраслью науки.....	22
Приложение №2. Значения показателей эффективности по должностям педагогических работников – профессорско-преподавательского состава НИУ МГСУ .....	23
Приложение №3. Форма эффективного контракта с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом НИУ МГСУ .....	25
Приложение №4. Форма справки об эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава НИУ МГСУ .....	30

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 3 Всего листов 30

## 1. Назначение и область применения

1.1. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет” (далее – НИУ МГСУ, университет, работодатель) (далее – положение) определяет порядок заключения и исполнения трудового договора с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом (далее – ППС, работник) НИУ МГСУ, в котором конкретизированы их обязательства по выполнению работы, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда (далее – эффективный контракт, трудовой договор).

1.2. Положение действует в отношении всех педагогических работников – профессорско-преподавательского состава НИУ МГСУ.

Отдельные условия эффективного контракта могут быть дополнительно регламентированы отдельными локальными нормативными актами НИУ МГСУ в установленном порядке в части, касающейся

1.2.1 работников, замещающих должности заведующего кафедрой и директора института;

1.2.2 работников, замещающих должности педагогических работников, на кафедрах, образовательная деятельность которых направлена на освоение обучающимися дисциплин (курсов, модулей):

1.2.2.1. по осуществлению деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке;

1.2.2.2. по поддержке на должном уровне физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;

1.2.2.3. по подготовке к осуществлению деятельности по военно-учетной специальности.

1.3. Оценка эффективности деятельности работников производится на основе подтверждения факта и качества выполнения работы в соответствии с трудовым договором по показателям эффективности деятельности (далее – показатели эффективности), установленным п. 4.3 положения, в порядке, установленном п.п. 8.5, 8.6 положения.

При выполнении показателей эффективности на уровне значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором его деятельность считается эффективной.

За перевыполнение показателей эффективности свыше уровня значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором, характеризующих его квалификационный уровень, работнику назначается выплата стимулирующего характера в порядке и в размере, установленном трудовым договором, положением, локальным нормативным актом НИУ МГСУ.



1.4. Годовая норма рабочего времени с учетом сокращённой продолжительности рабочего времени при 36 часовой рабочей неделе для выполнения работы по всем видам деятельности, предусмотренным трудовым договором, составляет 1524 часа (из расчёта 44 рабочих недель с учётом нерабочих праздничных дней и сокращённого рабочего времени в предпраздничные дни) в год на одну ставку заработной платы.

Годовая норма контактной учебной работы в объёме учебной нагрузки по всем видам учебной деятельности устанавливается для каждой должности (тарифного разряда) ППС локальным нормативным актом НИУ МГСУ, но не более 900 часов в учебном году на одну ставку заработной платы.

Годовая норма рабочего времени для выполнения работы по другим видам деятельности (научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, экспертная и иная, в том числе связанная с повышением своего профессионального уровня), работы в соответствии с показателями эффективности и работы по поручению руководителя, устанавливается работодателем в объёме часов не более разницы между годовой нормой рабочего времени с учетом сокращённой продолжительности рабочего времени при 36 часовой рабочей неделе, установленной на учебный год, и годовой нормой контактной учебной работы в объёме учебной нагрузки по всем видам учебной деятельности, предусмотренной трудовым договором (далее – объём часов внеучебной работы), на одну ставку заработной платы. Перечень работ по видам деятельности работника устанавливается локальными нормативными актами НИУ МГСУ. Виды работ и их объём в отчётном периоде фиксируются индивидуальным планом работы ППС.

1.5. Эффективность деятельности работников (выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных для соответствующей должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором) учитывается при прохождении работником конкурсного отбора (выборов) на замещение вакантных должностей ППС НИУ МГСУ.

## **2. Нормативные ссылки**


2.1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 “О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года”.

2.2. Паспорт национального проекта “Наука”, утверждён Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16).

2.3. Паспорт национального проекта “Образование”, утверждён Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16).

2.4. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”.

2.5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р “О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.”.

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 5 Всего листов 30

2.6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 №722-р “О плане мероприятий (“дорожной карте”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки”.

2.7. Приказ Минобрнауки России 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”.

2.8. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 “Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”.

2.9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 №608н “Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования””.

2.10. Иное законодательство Российской Федерации, Минобрнауки России, локальные нормативные акты НИУ МГСУ, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

### **3. Термины, определения, обозначения, сокращения**

#### **3.1. Термины, определения.**


3.1.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его обязательства по выполнению работы, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда.

3.1.2. Руководитель – руководитель структурного подразделения НИУ МГСУ, в котором работник осуществляет трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, и/или руководитель высшего по отношению к нему уровня при решении отдельных задач, установленных локальными нормативными актами НИУ МГСУ.

3.1.3. Отчётный период – период времени, составляющий, как правило, 12 месяцев, указанный в трудовом договоре, в течение которого работником должно быть лично обеспечено (учитывается работодателем) выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных трудовым договором для этого периода.

3.1.4. 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, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с трудовым договором.

#### **3.2. Обозначения, сокращения:**

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 6 Всего листов 30

Минобрнауки России – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;

НИУ МГСУ, университет, работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования “Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет”;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

НТУ – Научно-техническое управление;

ПФУ – Планово-финансовое управление;

УНП – Управление научной политики;

УОП – Управление образовательной политики;

УРП – Управление по работе с персоналом.

#### 4. Цели, основания, условия реализации эффективного контракта

4.1. Целями внедрения эффективного контракта являются:

- совершенствование системы оплаты труда ППС НИУ МГСУ, ориентированное на достижение конкретных показателей количества и качества выполняемых работ, коллективных результатов труда, повышение эффективности деятельности и стратегическое развитие НИУ МГСУ;

- рациональная штатная расстановка работников по должностям ППС;

- развитие кадрового потенциала НИУ МГСУ;

- стратегическое развитие НИУ МГСУ в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 “О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года”, целями и задачами национальных проектов “Наука” и “Образование”, утверждённых Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16).

4.2. Положением устанавливаются:

- виды показателей эффективности деятельности ППС;

- требования к замещению должностей ППС и порядок определения продолжительности трудового договора.

4.3. Показателями эффективности деятельности ППС являются:

- показатель наличия, актуальности и качества учебно-методических документов –  $F_{(д)}$ ;

- показатель публикационной активности –  $F_{(ВАК)}$ ;


- показатель публикационной активности Scopus –  $F_{(SCOPUS)}$ ;

- показатель публикационной активности Web of Science –  $F_{(WOS)}$ ;

- показатель эффективности подготовки научно-педагогических кадров –  $F_{(НПК)}$ ;

- показатель участия в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности –  $F_{(НИР/ДПО)}$ ;

- показатель соответствия результатов и качества выполнения учебной работы, работы по поручению руководителя, работы по другим видам деятельности, иных обязательств работника условиям, установленным НИУ МГСУ –  $F_{(КАФ)}$ .

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 7 Всего листов 30

4.4. Оценка деятельности ППС осуществляется по всем показателям эффективности, установленным п. 4.3 положения, в части касающейся.

Показатели эффективности для должности (тарифного разряда) ППС при заключении трудового договора устанавливаются с учётом необходимости и фактической возможности личного вклада работников в достижение коллективных результатов труда, деятельность и стратегическое развитие НИУ МГСУ, в соответствии с приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) в соответствии с приложением №1 к положению.

При этом, за перевыполнение показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(HПК)}$  свыше уровня значений, установленных в соответствии с трудовым договором, работнику назначается выплата стимулирующего характера в порядке и в размере, установленном трудовым договором, положением, локальным нормативным актом НИУ МГСУ.

4.5. Нормы распределения рабочего времени для выполнения работы в соответствии с показателями эффективности  $F_{(д)}$ ,  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  устанавливаются локальным нормативным актом НИУ МГСУ в учебном году в пределах объёма часов внеучебной работы, пропорционально (в отношении показателей эффективности  $F_{(д)}$ ) либо вне зависимости (в отношении показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ) от доли ставки заработной платы. Виды работ и их объём в отчётном периоде фиксируются индивидуальным планом работы ППС.

4.6. Объём рабочего времени для выполнения работы в соответствии с показателем эффективности  $F_{(HПК)}$  устанавливается локальным нормативным актом НИУ МГСУ в рамках годовой нормы контактной учебной работы в объёме учебной нагрузки по соответствующему виду учебной деятельности.

4.7. Объём времени для выполнения дополнительно оплачиваемой работы в соответствии с показателем эффективности  $F_{(НИР/ДПО)}$  не входит в объём годовой нормы рабочего времени, указанной п 1.4 положения.

4.8. Объём рабочего времени для выполнения и обязательства по работам по другим видам деятельности (научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, экспертная и иная, в том числе связанная с повышением своего профессионального уровня), работам по поручению руководителя в соответствии с показателем эффективности  $F_{(КАФ)}$ , устанавливаются локальными нормативными актами НИУ МГСУ в учебном году в пределах объёма часов внеучебной работы, пропорционально доле ставки заработной платы. Виды работ и их объём в отчётном периоде фиксируется индивидуальным планом работы ППС.

4.9. Годовая норма рабочего времени работника, указанная п. 1.4 положения, не зависит от направления деятельности структурного подразделения и отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии). При этом работникам, для которых трудовым договором не установлены и фактически не выполняются обязательства по работе в соответствии с показателями эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ , минимальный объём рабочего времени, указанный п. 4.8 положения, увеличивается на величину указанного п. 4.5 положения объёма рабочего времени, предусмотренного для выполнения работы в соответствии с показателями



эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  соответственно. Перечень работ по видам деятельности работника устанавливается локальными нормативными актами НИУ МГСУ. Виды работ и их объём в отчётном периоде фиксируется индивидуальным планом работы ППС.

4.10. В определённых и в соответствии с локальными нормативными актами НИУ МГСУ случаях, условия и нормы распределения рабочего времени для выполнения работы в соответствии с показателями эффективности, установленными в отчётном периоде, могут быть изменены для отдельных категорий работников, работников отдельных структурных подразделений и/или отдельных работников индивидуально.

## **5. Значения показателей эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава**

5.1. Показатель эффективности  $F_{(Д)}$  определяет наличие и актуальность учебно-методических документов, предусмотренных законодательством РФ, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с трудовым договором, обязательства по подготовке которых предусмотрены работнику в порядке, установленном НИУ МГСУ.

Значения показателя эффективности  $F_{(Д)}$ :

– при наличии в необходимом объёме актуальных и качественных учебно-методических документов, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с трудовым договором, обязательства по подготовке которых предусмотрено работнику в порядке и в соответствии с локальными нормативными актами НИУ МГСУ в отчётном периоде,  $F_{(Д)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– при отсутствии в необходимом объёме актуальных и качественных учебно-методических документов, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с трудовым договором, обязательства по подготовке которых предусмотрено работнику в порядке и в соответствии с локальными нормативными актами НИУ МГСУ в отчётном периоде,  $F_{(Д)} = 0,0$  (показатель не выполнен).


Условия и нормы расчёта обязательств, объём и сроки исполнения отдельных обязательств по подготовке актуальных и качественных учебно-методических документов в отчётном периоде устанавливаются локальными нормативными актами НИУ МГСУ.

5.2. Показатели эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  характеризуют квалификационный уровень работника в части его публикационной активности в отчётном периоде.

Значения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ :

– при фактической публикации работником в отчётном периоде научных статей, аффилированных с НИУ МГСУ, в количестве целых личных не менее установленного для соответствующей должности (тарифного разряда) ППС приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) (приложение №1 к положению), и определённого трудовым договором, в изданиях:



	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
	Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
			Лист 9 Всего листов 30

– включённых в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утверждённый в установленном Минобрнауки России порядке (далее – перечень ВАК России),  $F_{(ВАК)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– индексируемых (по факту индексирования публикации) информационным ресурсом Scopus (Elsevier B.V., <http://scopus.com>),  $F_{(SCOPUS)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– индексируемых (по факту индексирования публикации) информационным ресурсом Web of Science (Thomson Reuters Corp., <http://webofknowledge.com>),  $F_{(WOS)} = 1,0$  (показатель выполнен).

– при фактической публикации работником в отчётном периоде научных статей, аффилированных с НИУ МГСУ, в количестве целых личных менее установленного для соответствующей должности (тарифного разряда) ППС приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) (приложение №1 к положению), и определённого трудовым договором, в изданиях:

– включённых в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утверждённый в установленном Минобрнауки России порядке (далее – перечень ВАК России),  $F_{(ВАК)} = 0,0$  (показатель не выполнен);

– индексируемых (по факту индексирования публикации) информационным ресурсом Scopus (Elsevier B.V., <http://scopus.com>),  $F_{(SCOPUS)} = 0,0$  (показатель не выполнен);


– индексируемых (по факту индексирования публикации) информационным ресурсом Web of Science (Thomson Reuters Corp., <http://webofknowledge.com>),  $F_{(WOS)} = 0,0$  (показатель не выполнен).

Расчёт количества фактически опубликованных (проиндексированных) научных статей производится в эквиваленте целых личных, аффилированных с НИУ МГСУ, пропорционально числу соавторов публикаций в равных долях в соответствии с условиями трудового договора, локальных нормативных актов НИУ МГСУ.

5.3. Показатель эффективности  $F_{(НПК)}$  характеризует квалификационный уровень работника в части подготовки работником в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя аспиранта (соискателя учёной степени кандидата наук) или научного консультанта докторанта (соискателя учёной степени доктора наук), по результатам защиты диссертации на соискание учёной степени (далее – защита) которого в отчётном периоде Минобрнауки России принято решение о выдаче диплома кандидата (доктора) наук соответственно.

Значения показателя эффективности  $F_{(НПК)}$ :

– при подготовке работником в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя аспиранта (соискателя учёной степени кандидата наук) или научного консультанта докторанта (соискателя учёной степени доктора наук), по результатам защиты которого в отчётном периоде Минобрнауки России принято решение о выдаче диплома кандидата (доктора) наук соответственно, в количестве:

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
	Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 10 Всего листов 30	

– не менее установленного трудовым договором,  $F_{(нпк)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– менее установленного трудовым договором,  $F_{(нпк)} = 0,0$  (показатель не выполнен).

5.4. Показатель эффективности  $F_{(нир/дпо)}$  определяется эквивалентом количества фактических выплат за выполнение работником работы по любым видам дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности вне объёма годовой нормы рабочего времени, указанного п 1.4 положения, включая выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением, трудовым договором, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, исключая регулярные (периодические) выплаты (надбавки) стимулирующего характера в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, если локальными нормативными актами НИУ МГСУ не установлено иное, в отчётном периоде.

Значения показателя эффективности  $F_{(нир/дпо)}$ :

– при фактических выплатах работнику за выполнение работы по любым видам дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности вне объёма годовой нормы рабочего времени, указанного п 1.4 положения, в отчётном периоде в количестве выплат не менее установленного трудовым договором,  $F_{(нир/дпо)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– при фактических выплатах работнику за выполнение работы по любым видам дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности вне объёма годовой нормы рабочего времени, указанного п 1.4 положения, в отчётном периоде в количестве выплат менее установленного трудовым договором,  $F_{(нир/дпо)} = 0,0$  (показатель не выполнен).

5.5. Показатель эффективности  $F_{(каф)}$  определяет соответствие результатов и качества выполнения учебной работы, работы по поручению руководителя, работы по другим видам деятельности, иных обязательств работника условиям, установленным трудовым договором, должностной инструкцией, индивидуальным планом работы ППС, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, в отчётном периоде.


Значения показателя эффективности  $F_{(каф)}$ :

при выполнении в отчётном периоде учебной работы, работы по поручению руководителя, работы по другим видам деятельности, иных обязательств работника в установленном трудовым договором, должностной инструкцией, индивидуальным планом работы ППС, локальными нормативными актами НИУ МГСУ порядке:

– в полном объёме и в соответствии с требуемым уровнем качества по всем видам работы, другим видам деятельности, иным обязательствам:  $F_{(каф)} = 1,0$  (показатель выполнен);

– не в полном объёме и/или не в соответствии с требуемым уровнем качества по отдельным видам работы, другим видам деятельности, иным обязательствам:  $0,0 \leq F_{(каф)} < 1,0$  (показатель не выполнен / выполнен частично).

Определение значения показателя  $F_{(каф)}$  производится с учётом объективной оценки выполнения работы по поручению руководителя, учебной работы и работы по другим видам деятельности, иных обязательств работника в установленном трудовым

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 11 Всего листов 30


договором, должностной инструкцией, индивидуальным планом работы ППС, локальными нормативными актами НИУ МГСУ порядке и в объёме, в отчётном периоде, на основе паритета критериев:

1) для работников, замещающих должности ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров:

- 1.1) трудовая дисциплина и профессиональная ответственность;
- 1.2) перспектива и активность профессионального роста;
- 1.3) соответствие образования, учебно-методической и научной работы профилю преподаваемых дисциплин (модулей), повышение уровня квалификации;
- 1.4) участие в научной работе, привлечение к научной работе обучающихся;
- 1.5) участие в международной деятельности, выполнение работы с применением иностранного языка, академическая мобильность;
- 1.6) участие в создании и применении элементов электронного (дистанционного) обучения (электронные образовательные и информационные ресурсы, онлайн-курсы);
- 1.7) результаты независимой оценки качества образовательной деятельности по преподаваемым дисциплинам;
- 1.8) успеваемость обучающихся и качество подготовки по преподаваемым дисциплинам;
- 1.9) участие в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности;
- 1.10) выполнение работы по другим видам деятельности.

2) для работников, замещающих должности заведующего кафедрой:

- 2.1) трудовая дисциплина и профессиональная ответственность ППС кафедры;
- 2.2) перспектива и активность профессионального роста ППС кафедры;
- 2.3) соответствие образования, учебно-методической и научной работы ППС кафедры профилю преподаваемых дисциплин (модулей), повышение уровня их квалификации;
- 2.4) участие ППС кафедры в научной работе, привлечение ППС кафедры к научной работе обучающихся;
- 2.5) участие ППС кафедры в международной деятельности, выполнение работы с применением иностранного языка, академическая мобильность;
- 2.6) участие ППС кафедры в создании и применении элементов электронного (дистанционного) обучения (электронные образовательные и информационные ресурсы, онлайн-курсы);
- 2.7) результаты независимой оценки качества образовательной деятельности по дисциплинам, преподаваемым ППС кафедры;
- 2.8) успеваемость обучающихся и качество подготовки по дисциплинам, преподаваемым ППС кафедры;
- 2.9) участие ППС кафедры в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности;
- 2.10) выполнение ППС кафедры работы по другим видам деятельности;
- 2.11) фрагментарность штатного расписания ППС кафедры;

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 12 Всего листов 30

2.12) доля ППС кафедры, имеющих учёную степень и учёное звание;

2.13) доля научных работников НИУ МГСУ в числе научно-педагогических работников (НПР) кафедры;

2.14) доля представителей работодателя в числе ППС кафедры;

2.15) доля НПР кафедры в возрасте до 35 лет в общем числе НПР кафедры;

2.16) доля соискателей ученой степени кандидата наук, завершивших освоение образовательных программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, под руководством ППС кафедры и защитивших диссертацию в установленные сроки, в общем числе завершивших освоение образовательных программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре под руководством ППС кафедры в отчётном периоде;

2.17) доля ППС кафедры, участвующих в реализации образовательных программ (учебных дисциплин, курсов (модулей)) на иностранном языке, в общем числе ППС кафедры;

2.18) объём средств на исследования и разработки, привлечённых на конкурсной основе, в расчёте на одного НПР кафедры;

2.19) объём средств от научной деятельности в расчёте на одного НПР кафедры;

2.20) объём средств от реализации программ дополнительного профессионального образования в расчёте на одного НПР кафедры;

2.21) средняя личная эффективность ППС кафедры при выполнении показателей эффективного контракта.

3) для работников, замещающих должности директора института:

3.1) трудовая дисциплина и профессиональная ответственность заведующих кафедрами института;

3.2) перспектива и активность профессионального роста заведующих кафедрами института;

3.3) соответствие образования, учебно-методической и научной работы ППС кафедр института профилю преподаваемых дисциплин (модулей), повышение уровня их квалификации;

3.4) участие ППС кафедр института в научной работе, привлечение ППС кафедр института к научной работе обучающихся;

3.5) участие ППС кафедр института в международной деятельности, выполнение работы с применением иностранного языка, академическая мобильность;


3.6) участие ППС кафедр института в создании и применении элементов электронного (дистанционного) обучения (электронные образовательные и информационные ресурсы, онлайн-курсы);

3.7) результаты независимой оценки качества образовательной деятельности по дисциплинам, преподаваемым ППС кафедр института;

3.8) успеваемость обучающихся и качество подготовки по дисциплинам, преподаваемым ППС кафедр института;

3.9) участие ППС кафедр института в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности;

3.10) выполнение ППС кафедр института работы по другим видам деятельности;


 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 13 Всего листов 30

- 3.11) фрагментарность штатного расписания ППС кафедр института;
- 3.12) доля ППС кафедр института, имеющих учёную степень и учёное звание;
- 3.13) доля научных работников НИУ МГСУ в числе НПР кафедр института;
- 3.14) доля представителей работодателя в числе ППС кафедр института;
- 3.15) доля НПР кафедр института в возрасте до 35 лет в общем числе НПР кафедр института;
- 3.16) доля соискателей ученой степени кандидата наук, завершивших освоение образовательных программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, под руководством ППС кафедр института и защитивших диссертацию в установленные сроки, в общем числе завершивших освоение образовательных программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре под руководством ППС кафедр института в отчётном периоде;
- 3.17) доля ППС кафедры, участвующих в реализации образовательных программ (учебных дисциплин, курсов (модулей)) на иностранном языке, в общем числе ППС кафедр института;
- 3.18) объём средств на исследования и разработки, привлечённых на конкурсной основе, в расчёте на одного НПР кафедр института;
- 3.19) объём средств от научной деятельности в расчёте на одного НПР кафедр института;
- 3.20) объём средств от реализации программ дополнительного профессионального образования в расчёте на одного НПР кафедр института;
- 3.21) средняя личная эффективность ППС кафедр института при выполнении показателей эффективного контракта;
- 3.22) средний балл единого государственного экзамена обучающихся, зачисленных на первый курс на обучение по образовательным программам института;
- 3.23) доля обучающихся по образовательным программам магистратуры и аспирантуры института, имеющих высшее образование, полученное в других образовательных организациях высшего образования;
- 3.24) доля обучающихся второго и последующих курсов по договорам о целевом обучении в общем числе обучающихся в институте.

Правила и нормы определения, паритета и ограничений по отдельным критериям оценки значения показателя  $F_{(КАФ)}$  могут быть установлены локальными нормативными актами НИУ МГСУ в части, касающейся.

Локальными нормативными актами НИУ МГСУ могут быть установлены условия учёта значения показателя  $F_{(КАФ)}$  в отчётном периоде (на дату в отчётном периоде) при назначении работнику выплат стимулирующего характера.

5.6. В определённых и в соответствии с локальными нормативными актами НИУ МГСУ случаях, условия и нормы определения значений показателей эффективности деятельности ППС могут быть изменены для отдельных категорий работников, работников отдельных структурных подразделений и/или отдельных работников индивидуально.

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 14 Всего листов 30

## 6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются персонально работнику единовременно по факту перевыполнения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(HPK)}$  свыше уровня значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором, положением и приложением №2 к положению для соответствующей должности (тарифного разряда).

Размер выплат по факту перевыполнения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(HPK)}$  устанавливается локальными нормативными актами НИУ МГСУ, трудовым договором.

Локальными нормативными актами НИУ МГСУ, трудовым договором могут быть установлены различные и/или дополнительные выплаты по факту выполнения и/или перевыполнения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  в зависимости от типа (article, conference paper и др.) и уровня публикации (квартиль издания и др.).

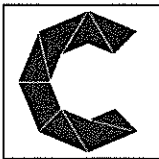
Выплаты стимулирующего характера по факту перевыполнения показателя эффективности  $F_{(BAK)}$  осуществляются по факту публикации, аффилированной с НИУ МГСУ, после первой целой личной публикации, аффилированной с НИУ МГСУ, в отчётном периоде, вне зависимости от уровня значений, установленных работнику п. 8.1.3 трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера по факту перевыполнения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  осуществляются за публикации, аффилированные с НИУ МГСУ, при условии предварительного выполнения всех показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  на уровне значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором и приложением №2 к положению для соответствующей должности (тарифного разряда).

6.2. Назначение выплаты стимулирующего характера осуществляются в месяце, следующим за месяцем фактического основания для такой выплаты в соответствии с трудовым договором, положением, локальным нормативным актом НИУ МГСУ.

6.3. Выплаты стимулирующего характера по факту перевыполнения показателей эффективности  $F_{(BAK)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(HPK)}$  свыше уровня значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором и приложением №2 к положению для соответствующей должности (тарифного разряда), осуществляются на основании служебных записок Управления научной политики (УНП), согласованных с проректором по направлению деятельности, направляемых в Планово-финансовое управление (ПФУ) НИУ МГСУ.

6.4. Трудовым договором и/или локальными нормативными актами НИУ МГСУ на временной (на определённый срок) или постоянной (на неопределённый срок) основе работнику могут устанавливаться дополнительные разовые и/или регулярные (периодические) выплаты (надбавки) стимулирующего характера за интенсивность, эффективность, качество труда и/или отдельных результатов труда, высокую и/или дополнительную профессиональную квалификацию, трудовой стаж, наличие у работника почётных званий, наград.

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 15 Всего листов 30

## 7. Срок действия и порядок заключения эффективного контракта

7.1. Замещение должностей ППС, за исключением заведующих кафедрами, осуществляется на основании конкурсного отбора в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в порядке, установленном НИУ МГСУ.

7.2. Замещение должностей заведующих кафедрами, осуществляется на основании выборов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в порядке, установленном НИУ МГСУ.

7.3. Для претендентов, рекомендованных по результатам выборов для замещения должности заведующего кафедрой в порядке, установленном НИУ МГСУ, и для претендентов, рекомендованных по результатам конкурсного отбора для замещения должностей ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в порядке, установленном НИУ МГСУ, не замещающих на момент выборов, конкурсного отбора соответственно должности ППС НИУ МГСУ, срок действия эффективного контракта, как правило, принимается равным двум годам.

7.4. Для претендентов, рекомендованных по результатам выборов для замещения должности заведующего кафедрой в порядке, установленном НИУ МГСУ, и для претендентов, рекомендованных по результатам конкурсного отбора для замещения должностей ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в порядке, установленном НИУ МГСУ, замещающих на момент выборов, конкурсного отбора соответственно должности ППС НИУ МГСУ, срок действия эффективного контракта, как правило, принимается равным:


7.4.1) одному году – при заключении эффективного контракта для всех работников, замещающих должности ППС по совместительству, в отношении которых процедура конкурсного отбора не проводилась;

7.4.2) двум годам – при заключении эффективного контракта по замещаемой должности впервые; во всех иных случаях, не предусмотренных п.п. 7.4.1, 7.4.3, 7.4.4 положения;

7.4.3) трем годам – при заключении (продлении срока действия) эффективного контракта вторично, при условии выполнения всех показателей эффективности  $F_{(д)}$ ,  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(НИР/ДПО)}$ ,  $F_{(КАФ)}$ , обязательства по выполнению которых были установлены претенденту в каждом отчетном периоде предыдущего эффективного контракта для должности, соответствующей вновь замещаемой;

7.4.4) пяти годам – при заключении (продлении срока действия) эффективного контракта в третий и более раз подряд, при условии выполнения всех показателей эффективности  $F_{(д)}$ ,  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(НПК)}$ ,  $F_{(НИР/ДПО)}$ ,  $F_{(КАФ)}$ , обязательства по выполнению которых были установлены претенденту в каждом отчетном периоде предыдущего эффективного контракта для должности, соответствующей вновь замещаемой.

7.5. Срок действия эффективного контракта для работников, замещающих должности ППС по результатам конкурсного отбора (выборов – для замещения должностей заведующего кафедрой), устанавливается, как правило, равным периоду

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
	Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 16 Всего листов 30	

(периодам – при заключении эффективного контракта на два и более года) 1 сентября – 31 августа соответствующего учебного года.

7.6. Срок действия эффективного контракта для работников, замещающих должности ППС по совместительству, в отношении которых процедура конкурсного отбора не проводилась, устанавливается, как правило, равным периоду 1 сентября – 30 июня соответствующего учебного года.

7.7. Для претендентов, рекомендованных по результатам выборов для замещения должности заведующего кафедрой в порядке, установленном НИУ МГСУ, и для претендентов, рекомендованных по результатам конкурсного отбора для замещения должностей ППС в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Минобрнауки России, в порядке, установленном НИУ МГСУ, в период нахождения в отпуске по беременности и родам (отпуске по уходу за ребенком), трудовой договор, как правило, заключается на срок:

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

7.8. В случае, если работник, находящийся в отпуске по беременности и родам (отпуске по уходу за ребенком), выходит из него досрочно, значения показателей эффективности деятельности, установленные трудовым договором, могут быть пересмотрены кратно количеству отчетных периодов в рамках срока его действия.

## **8. Требования к выполнению показателей эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава**


8.1. Соответствие работника занимаемой должности ППС определяется выполнением показателей эффективности на уровне значений, установленных для должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, в соответствии с трудовым договором.

8.2. Требования по обязательствам выполнения и минимальным значениям конкретных показателей эффективности в зависимости от должности (тарифного разряда) ППС, замещаемой работником, при заключении трудового договора устанавливаются в соответствии с приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) в соответствии с приложением №1 к положению, и вносятся в раздел 8.1 трудового договора в порядке, установленном п 8.4 положения.

8.3. Требования по обязательствам выполнения и минимальным значениям конкретных показателей эффективности в зависимости от занимаемой должности (тарифного разряда) ППС при заключении трудового договора не устанавливаются:

8.3.1) в части показателей эффективности  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(ИПК)}$ ,  $F_{(НИР/ДПО)}$  – для работников, замещающих должности ППС по совместительству, в отношении которых процедура конкурсного отбора не проводилась;



 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 17 Всего листов 30

8.3.2)  $F_{(НИР/ДПО)}$  – для работников, замещающих должности ППС по совместительству по результатам конкурсного отбора;

8.3.3) в части показателей эффективности  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(НПК)}$  – для работников, осуществляющих деятельность в структурных подразделениях работодателя, перечень которых устанавливается локальным нормативным актом НИУ МГСУ с учётом их профиля.

При этом работникам, для которых трудовым договором не установлены и не выполняются обязательства по работе в соответствии с показателями эффективности  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ , минимальный объём рабочего времени, указанный п. 4.8 положения, увеличивается на величину указанного п. 4.5 положения объёма рабочего времени, предусмотренного для выполнения работы в соответствии с показателями эффективности  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$  соответственно. Перечень работ по видам деятельности работника устанавливается локальным нормативным актом НИУ МГСУ. Виды работ и их объём в отчётном периоде фиксируется индивидуальным планом работы ППС.


8.4. Требования по обязательствам выполнения и минимальным значениям конкретных показателей эффективности для должности (тарифного разряда) ППС при заключении трудового договора вносятся в раздел 8.1 трудового договора в следующем порядке:

8.4.1) для показателей эффективности  $F_{(Д)}$ ,  $F_{(КАФ)}$  – всем работникам для каждого отчётного периода в течение срока действия трудового договора, путём подтверждения согласия с обязательством личной подписью работника;

8.4.2)  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(НИР/ДПО)}$  – всем работникам, кроме указанных п.п. 8.3.1– 8.3.3 положения, в зависимости от замещаемой должности (тарифного разряда) ППС, в соответствии с приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) в соответствии с приложением №1 к положению, в объёме целочисленного значения для каждого отчётного периода в течение срока действия трудового договора путём подтверждения согласия с обязательством личной подписью работника;

8.4.3)  $F_{(НПК)}$  – всем работникам, кроме указанных п.п. 8.3.1, 8.3.3 положения, в зависимости от замещаемой должности (тарифного разряда) ППС, в соответствии с приложением №2 к положению с учётом отрасли науки, по которой работнику присуждена учёная степень (при наличии) в соответствии с приложением №1 к положению, одновременно в объёме целочисленного значения числителя дробного значения показателя эффективности в любом отчётном периоде по выбору работника в течение срока действия трудового договора начиная с первого по порядку, в пределах их количества, ограниченного значением знаменателя дробного значения показателя эффективности, путём подтверждения согласия с обязательством личной подписью работника.

Работникам, для которых трудовым договором требования по обязательствам выполнения и минимальным значениям показателей эффективности  $F_{(ВАК)}$ ,  $F_{(SCOPUS)}$ ,  $F_{(WOS)}$ ,  $F_{(НПК)}$ ,  $F_{(НИР/ДПО)}$  не устанавливаются, в п.п. 8.1.2–8.1.6 трудового договора соответственно вносится запись «не устанавливается», либо запись об обязательстве

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 18 Всего листов 30

вычёркивается, а согласие с обязательством личной подписью работника не подтверждается.

8.5. Оценка эффективности деятельности работников по показателям эффективности, установленным п. 4.3 положения, и соответствие работников замещаемой должности (тарифному разряду ППС) в соответствии с трудовым договором определяется на основании справки об эффективности деятельности ППС (далее – справка) в соответствии с приложением №4 к положению.

8.6. Порядок формирования справки:

8.6.1. Управление образовательной политики (УОП) запрашивает в управлениях, структурных подразделениях НИУ МГСУ, указанных п. 8.7 положения, информацию о выполнении показателей эффективности деятельности ППС в отчётном периоде для формирования справки не позднее 5 календарных дней после даты окончания отчётного периода.

8.6.2. Управления, структурные подразделения НИУ МГСУ, указанные п. 8.7 положения, предоставляют в УОП информацию по выполнению показателей эффективности деятельности ППС в отчётном периоде не позднее 15 календарных дней с момента поступления запроса.

8.6.3. УОП формирует справку, содержание которой доводится до работника под роспись не позднее 30 календарных дней после завершения отчётного периода.

8.6.4. В случае разногласий данных работника и данных справки по фактическому выполнению показателей эффективности работник (заведующий кафедрой) в течение 15 календарных дней с момента ознакомления с содержанием справки по собственной инициативе согласует разногласия с ответственными исполнителями соответствующих управлений, структурных подразделений НИУ МГСУ в порядке, установленном НИУ МГСУ.

Уточненная информация по фактическому выполнению показателя (показателей) эффективности деятельности ППС доводится работником (заведующим кафедрой) до сведения ответственного исполнителя УОП.

В случае отсутствия разногласий и/или инициативы работника (заведующего кафедрой) по их заявлению и согласованию в указанный срок, справка считается составленной верно и содержащей фактически данные о выполнении показателей эффективности.

8.6.5. УОП в установленном порядке доводит до директоров институтов сведения о фактическом выполнении показателей эффективности деятельности ППС соответствующих структурных подразделений института не позднее 45 календарных дней с даты окончания отчётного периода.

8.7. Управления, структурные подразделения НИУ МГСУ, формирующие справку:

Раздел справки	Управление, структурное подразделение
Шаблон, заключение справки	Управление образовательной политики
Показатель эффективности $F_{(д)}$	Управление образовательной политики
Показатель эффективности $F_{(ВАК)}$	Управление научной политики




Показатель эффективности $F_{(SCOPUS)}$	Управление научной политики
Показатель эффективности $F_{(WOS)}$	Управление научной политики
Показатель эффективности $F_{(НПК)}$	Управление научной политики
Показатель эффективности $F_{(НИР/ДПО)}$	Планово-финансовое управление
Показатель эффективности $F_{(КАФ)}$	Структурное подразделение, инициировавшее конкурсный отбор, в соответствии с п. 8.8 положения

8.8. Заключение о фактическом выполнении показателя эффективности  $F_{(КАФ)}$ , формируется непосредственным руководителем работника, согласуется с руководителем высшего по отношению к нему уровня и включается в справку на основании рассмотрения на заседании коллегиального органа соответствующего структурного подразделения.

8.9. Фактическое выполнение показателя эффективности  $F_{(КАФ)}$  дополнительно оценивается в отчётном периоде (на дату в отчётном периоде) при назначении работнику выплат стимулирующего характера в порядке, установленном локальными нормативными актами НИУ МГСУ.



	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
	Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
			Лист 21 Всего листов 30

**Лист рассылки**  
СК А ПВД 01–121–2019

Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками  
– профессорско-преподавательским составом федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования “Национальный  
исследовательский Московский государственный строительный университет”

Должность	Инициалы, Фамилия
Почетный президент МИСИ–МГСУ	В.И. Теличенко
Проректор	Т.Б. Кайтуков
Проректор	А.Р. Туснин
Проректор	З.М. Штымов
Директор ИСА	Н.Д. Чередниченко
Директор ИГЭС	Н.А. Анискин
Директор ИИЭСМ	К.И. Лушин
Директор ИЭУИС	О.Н. Кузина
Директор ИФО	О.А. Ковальчук
Директор ИДО	Н.А. Губина
Директор СОК	В.А. Никишкин
Директор филиала НИУ МГСУ в г. Мытищи	Г.Н. Баров
Начальник ВУЦ	А.В. Иосипенко
Начальник УОП	А.Е. Беспалов
Начальник УНП	А.В. Дорошенко
Начальник НТУ	П.Д. Капырин
Начальник УРП	В.И. Макателемский
И.о. начальника ПФУ	О.В. Папельнюк
Начальник УКМС	Н.В. Самотесова
Главный бухгалтер	А.М. Мелешко
И.о. начальника Юридического отдела	В.Е. Пахоменко

Документ изъят:


Основание:

\_\_\_\_\_  
(Должность)

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

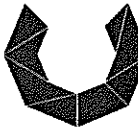
\_\_\_\_\_  
(Дата)

\_\_\_\_\_  
(И. О. Ф.)

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 22 Всего листов 30	

**Приложение №1. Перечень показателей эффективности в соответствии отраслью науки**

№ п/п	Отрасли науки, по которым присуждается ученая степень	Показатели эффективности									
		F <sub>(Д)</sub>	F <sub>(ВАК)</sub>	F <sub>(SCOPUS)</sub>	F <sub>(WOS)</sub>	F <sub>(НПК)</sub>	F <sub>(НИР/ДПО)</sub>	F <sub>(КАФ)</sub>			
1.	Архитектура	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2.	Биологические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
3.	Ветеринарные	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+
4.	Военные	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+
5.	Географические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
6.	Геолого-минералогические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
7.	Искусствоведение	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
8.	Исторические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
9.	Культурология	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
10.	Медицинские	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+
11.	Педагогические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
12.	Политические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
13.	Психологические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
14.	Сельскохозяйственные	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
15.	Социологические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
16.	Технические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
17.	Фармацевтические	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+
18.	Физико-математические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
19.	Филологические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
20.	Философские	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+
21.	Химические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
22.	Экономические	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
23.	Юридические	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+

	НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 23 Всего листов 30	

**Приложение №2. Значения показателей эффективности работников по должностям педагогических работников – профессорско-преподавательского состава НИУ МГСУ**

Тарифный разряд	Должность	Учёная степень	Учёное звание	Показатели эффективности, ед./год							
				F <sub>(д)</sub>	F <sub>(ВАК)</sub>	F <sub>(SCOPUS)</sub>	F <sub>(WOS)</sub>	F <sub>(НИПК)</sub>	F <sub>(НИРДПО)</sub>	F <sub>(КАФ)</sub>	
ВШН-1-1	Ассистент	–	–	1	1	–	–	–	–	1	1
ВШН-1-1	Преподаватель	–	–	1	1	–	–	–	–	1	1
ВШН-1-2	Ассистент	кандидат наук	–	1	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-1-2	Преподаватель	кандидат наук	–	1	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-2-1	Старший преподаватель	–	–	1	1	–	–	–	–	1	1
ВШН-2-2		кандидат наук	–	1	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-3-1	Доцент	–	доцент / с.н.с.	1	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-3-2		кандидат наук	–	1	1	1	–	–	1/10	2	1
ВШН-3-3		кандидат наук	доцент / с.н.с.	1	1	1	–	–	1/5	2	1
ВШН-3-4		доктор наук	–	доцент / с.н.с.	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-3-5		доктор наук	доктор наук	доцент / с.н.с.	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-4-1	Профессор	–	профессор	1	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-4-2		кандидат наук	профессор	1	1	1	–	–	1/5	2	1
ВШН-4-3		доктор наук	–	–	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-4-4		доктор наук	доктор наук	доцент / с.н.с.	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-4-5		доктор наук	доктор наук	профессор	1	1	1	1	1/2	2	1
ВШН-5-1	Заведующий кафедрой	кандидат наук	–	1	1	1	–	–	1/10	2	1



НИУ МГУ  
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 01–121–2019

Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 24 Всего листов 30
----------	-------------	--------------	----------------------------

Тарифный разряд	Должность	Учёная степень	Учёное звание	Показатели эффективности, ед./год							
				F <sub>(д)</sub>	F <sub>(вак)</sub>	F <sub>(scopus)</sub>	F <sub>(wos)</sub>	F <sub>(hпк)</sub>	F <sub>(hпр/дпо)</sub>	F <sub>(кф)</sub>	
ВШН-5-2		кандидат наук	Доцент / с.н.с.	1	1	1	–	1/5	2	1	
ВШН-5-3		кандидат наук	профессор	1	1	1	–	1/5	2	1	
ВШН-5-4		доктор наук	–	1	1	1	1	1/4	2	1	
ВШН-5-5		доктор наук	доктор наук	доцент / с.н.с.	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-5-6		доктор наук	доктор наук	профессор	1	1	1	1	1/2	2	1
ВШН-5-7		–	–	заслуженный тренер	1	1	–	–	–	2	1
ВШН-6-1		Директор института	кандидат наук	–	1	1	1	–	1/10	2	1
ВШН-6-2	кандидат наук		доцент / с.н.с.	1	1	1	–	1/5	2	1	
ВШН-6-3	кандидат наук		кандидат наук	профессор	1	1	1	–	1/5	2	1
ВШН-6-4	доктор наук		доктор наук	–	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-6-5	доктор наук		доктор наук	доцент / с.н.с.	1	1	1	1	1/4	2	1
ВШН-6-6	доктор наук		доктор наук	профессор	1	1	1	1	1/2	2	1





### Приложение №3. Форма эффективного контракта с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом НИУ МГСУ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Москва

“\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования “Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет” (далее – НИУ МГСУ) в лице \_\_\_\_\_,

(должность, ФИО руководителя НИУ МГСУ)

действующего на основании устава, именуемого в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор (далее – трудовой договор) о нижеследующем:

#### I. Общие положения

1. По трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности

\_\_\_\_\_ (наименование должности в соответствии со штатным расписанием, доля ставки заработной платы, тарифный разряд) а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями трудового договора:

1.1) учебная работа в объёме учебной нагрузки по всем видам учебной деятельности, установленной работодателем для замещаемой должности, но не более 900 часов в учебном году на одну ставку заработной платы;

1.2) работа по другим видам деятельности (научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, экспертная и иная, в том числе связанная с повышением своего профессионального уровня) в объёме часов, установленном работодателем, но не более разницы между годовой нормой рабочего времени при 36 часовой рабочей неделе, установленной на учебный год, и объёмом учебной работы, предусмотренной п.1.1 трудового договора, на одну ставку заработной платы.

2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя:

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения, местонахождение обособленного структурного подразделения)

3. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_ (основной / по совместительству)

4. Трудовой договор заключается: \_\_\_\_\_ (на неопределенный срок / на определенный срок)

5. Срок действия трудового договора: с “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

6. Отчётный период трудового договора прямо устанавливается трудовым договором.

#### II. Права и обязанности работника

7. Работник имеет право:

7.1) на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;


7.2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

7.4) участие в деятельности НИУ МГСУ в порядке и на условиях, установленных НИУ МГСУ;

7.5) выбор методов учебной и других видов деятельности, отвечающих собственным индивидуальным особенностям, в соответствии с требованиями, установленными законодательством РФ, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки России), НИУ МГСУ в отношении реализации образовательных программ, других видов деятельности;

7.6) использование имущества и информационных ресурсов НИУ МГСУ в порядке и на условиях, установленных НИУ МГСУ;

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019	
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1	Лист 26 Всего листов 30

7.7) обжалование действий / бездействия работодателя в установленном законодательством РФ порядке;

7.8) иные права, предусмотренные законодательством РФ, Минобрнауки России, НИУ МГСУ, трудовым договором.

8. Работник обязан:

8.1) добросовестно выполнять работу в соответствии с п. 1 трудового договора, лично обеспечив:

8.1.1) наличие и актуальность учебно-методических документов, предусмотренных законодательством РФ, Минобрнауки России, НИУ МГСУ для выполнения работником учебной работы в соответствии с п. 1 трудового договора, обязательства по подготовке которых предусмотрены работнику в порядке, установленном НИУ МГСУ, F<sub>(д)</sub>:

в отчётном периоде №1

в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.2) соответствие результатов и качества выполнения учебной работы, работы по поручению руководителя, работы по другим видам деятельности, иных обязательств работника условиям, установленным НИУ МГСУ, F<sub>(КАФ)</sub>:

в отчётном периоде №1

в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.3) публикацию научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, включённом в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, утверждённый Минобрнауки России (перечень ВАК России), F<sub>(ВАК)</sub>:

1 (одной) в отчётном периоде №1

1 (одной) в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.4) публикацию научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, индексируемом (по факту индексирования публикации) Scopus (Elsevier B.V., <http://scopus.com>), F<sub>(SCOPUS)</sub>:

1 (одной) в отчётном периоде №1

1 (одной) в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.5) публикацию научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, индексируемом (по факту индексирования публикации) Web of Science (Thomson Reuters Corp., <http://webofknowledge.com>), F<sub>(WOS)</sub>:

1 (одной) в отчётном периоде №1

1 (одной) в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.6) подготовку в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя одного аспиранта (соискателя учёной степени кандидата наук) или научного консультанта одного докторанта (соискателя учёной степени доктора наук), по результатам защиты диссертации на соискание учёной степени (далее – защита) которого в отчётном периоде Минобрнауки России принято решение о выдаче диплома кандидата (доктора) наук, F<sub>(НПК)</sub>:

в отчётном периоде №1

в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

8.1.7) участие в дополнительно оплачиваемой научной, научно-технической и/или образовательной деятельности, F<sub>(НИР/ДПО)</sub> (однократное / двукратное)

(не установленное обязательство вычеркнуть)

в отчётном периоде №1


в отчётном периоде №2

(не установленное обязательство вычеркнуть)

(личная подпись работника)

При публикации научных статей, предусмотренных п.п. 8.1.3–8.1.5 трудового договора, в соавторстве, обязательство по числу публикаций работника в отчётном периоде, указанное п.п. 8.1.3–8.1.5 трудового договора, увеличивается пропорционально количеству соавторов публикации.

8.2) соблюдать устав, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, кодекс этики и служебного поведения, антикоррупционную политику НИУ МГСУ, трудовую дисциплину,

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 27 Всего листов 30

требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностную инструкцию;

8.3) выступать в средствах массовой информации от имени НИУ МГСУ (с указанием на факт трудовых отношений с НИУ МГСУ) только по поручению (согласию) непосредственного и/или вышестоящего руководителя;

8.4) своевременно уведомлять непосредственного руководителя о невозможности по уважительным причинам выполнять работу, предусмотренную условиями трудового договора;

8.5) в соответствии с законодательством РФ проходить обязательные периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования по требованию и в сроки, установленные работодателем;

8.6) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников; бережно относиться к имуществу работодателя, находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

### III. Права и обязанности работодателя

9. Работодатель имеет право:

9.1) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по трудовому договору, контролировать их исполнение работником в соответствии с законодательством РФ;

9.2) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

9.3) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности по основаниям и в порядке, установленном законодательством РФ;

9.4) иные права, предусмотренные законодательством РФ, трудовым договором.

10. Работодатель обязан:

10.1) ознакомить работника с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, кодексом этики и служебного поведения, антикоррупционной политикой, положением об оплате труда, положением об эффективном контракте с педагогическими работниками – профессорско-преподавательским составом НИУ МГСУ (далее – положение об эффективном контракте), требованиями по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами НИУ МГСУ, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью

С документами, указанными п. 10.1 трудового договора, ознакомлен: \_\_\_\_\_;  
(личная подпись работника)

10.2) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

10.3) обеспечить безопасность и условия труда работника в соответствии с законодательством РФ;

10.4) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

10.5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РФ;

10.6) знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами НИУ МГСУ, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

10.7) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, трудовым договором.

### IV. Оплата труда


11. За выполнение работы, предусмотренной п.п. 1, 8 трудового договора, работнику устанавливается заработная плата в размере:

11.1) должностной оклад (ставка заработной платы): \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

11.2) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

11.3) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 28 Всего листов 30

Наименование выплаты	Условия получения выплаты; показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
Публикация	Публикация научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, включённом в перечень ВАК России; за каждый факт публикации после первой целой личной, аффилированной с НИУ МГСУ, публикации в отчётном периоде (при выполнении п.п. 8.1.4, 8.1.5)	По факту публикации	___1)
Публикация Scopus	Публикация научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, индексируемом Scopus (Elsevier B.V., <a href="http://scopus.com">http://scopus.com</a> ); за каждый факт публикации в отчётном периоде свыше значения, установленного п. 8.1.4 (при выполнении п.п. 8.1.3, 8.1.5) трудового договора и положением об эффективном контракте	По факту индексирования	___1); 2) ___1); 3)
Публикация Web of Science	Публикация научной статьи, аффилированной с НИУ МГСУ, в издании, индексируемом Web of Science (Thomson Reuters Corp., <a href="http://webofknowledge.com">http://webofknowledge.com</a> ); за каждый факт публикации в отчётном периоде свыше значения, установленного п. 8.1.5 (при выполнении п.п. 8.1.3, 8.1.4) трудового договора и положением об эффективном контракте	По факту индексирования	___1); 2) ___1); 3) ___1); 4) ___1); 5)
Руководство соискателем учёной степени кандидата наук	Подготовка в качестве назначенного НИУ МГСУ научного руководителя аспиранта (соискателя учёной степени кандидата наук – сотрудника НИУ МГСУ) / научного консультанта докторанта (соискателя учёной степени доктора наук) – сотрудника НИУ МГСУ, по результатам защиты которого Минобрнауки России принято решение о выдаче диплома кандидата (доктора) наук;	По факту приказа Минобрнауки России	_____
Консультирование соискателя учёной степени доктора наук	за каждый факт защиты в отчётном периоде свыше значения, установленного п. 8.1.6 трудового договора и положением об эффективном контракте	По факту приказа Минобрнауки России	_____

1) – при публикации в соавторстве размер выплаты обратно пропорционален количеству соавторов; при предварительной оплате публикации работодателем размер выплаты уменьшается вдвое; выплачивается однократно, по единственному основанию индексирования;

2) – кроме публикации тезисов доклада конференции (Conference Paper);

3) – при публикации тезисов доклада конференции (Conference Paper);

4) – выплачивается дополнительно, при публикации в издании, включённом в первый квартиль (Q1);

5) – выплачивается дополнительно, при публикации в издании, включённом во второй квартиль (Q2)

11.4) локальными нормативными актами НИУ МГСУ на временной (на определённый срок) или постоянной (на неопределённый срок) основе работнику могут устанавливаться дополнительные разовые и/или регулярные (периодические) выплаты (надбавки) стимулирующего характера за интенсивность, эффективность, качество труда и/или отдельных результатов труда, высокую и/или дополнительную профессиональную квалификацию, трудовой стаж, наличие у работника почётных званий, наград;


11.5) выплата заработной платы и выплаты стимулирующего характера работнику производится в сроки и в порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, трудовым договором;

11.6) на работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами НИУ МГСУ;

11.7) работодатель вправе привлекать работника с его согласия и в соответствии с его квалификацией к деятельности НИУ МГСУ вне рамок обусловленной трудовым договором; оплата такой деятельности осуществляется по соглашению сторон в зависимости от объёма и качества фактически выполненной работы.

#### V. Рабочее время и время отдыха

12. Продолжительность рабочего времени работника устанавливается работодателем и не может превышать 36 часов в неделю. Режим работы работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка НИУ МГСУ.

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 29 Всего листов 30

13. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней; время использования отпуска устанавливается в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Иные условия трудового договора

14. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под подпись, в части касающейся.

15. Превышение работодателем объема учебной нагрузки работника, свыше установленной п. 1 трудового договора, допускается с согласия работника в пределах, установленных законодательством РФ, Минобрнауки России, на условиях оплаты, установленных коллективным договором, положением об оплате труда, локальными нормативными актами НИУ МГСУ.

16. Направление работника в служебные командировки осуществляется работодателем в соответствии с законодательством РФ.

17. Условия труда на рабочем месте: допустимые условия труда (2 класс).

18. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются работодателем в соответствии с законодательством РФ.

#### VII. Заключительные положения

19. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленную законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами НИУ МГСУ, трудовым договором.

20. Условия трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его заключения. Изменения в трудовой договор могут быть внесены по инициативе сторон, по иным основаниям, предусмотренным законодательством РФ, оформляются письменным соглашением сторон.

21. Трудовой договор прекращается по основаниям и с соблюдением гарантий, установленных законодательством РФ.

22. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий трудового договора разрешаются по соглашению сторон и в порядке, установленном законодательством РФ.

23. Трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у работодателя, второй передается работнику.

24. Трудовой договор аннулируется в случае, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины.

РАБОТНИК

РАБОТОДАТЕЛЬ

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Адрес места жительства: \_\_\_\_\_

Паспорт серии: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, выдан:

\_\_\_\_\_ " " 20 \_\_\_\_ г.

Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования № \_\_\_\_\_

Контактный телефон: +7 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(личная подпись работника)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

Экземпляр трудового договора получил:

\_\_\_\_\_  
(личная подпись работника)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет"

Местонахождение:


129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 26

ИНН 7716103391

\_\_\_\_\_  
(должность руководителя НИУ МГСУ)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

М. П.

 НИУ МГСУ Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 01–121–2019
Выпуск 4	Изменение 1	Экземпляр №1
		Лист 30 Всего листов 30

**Приложение №4. Форма справки об эффективности деятельности педагогических работников – профессорско-преподавательского состава НИУ МГСУ**

СПРАВКА

об эффективности деятельности педагогического работника НИУ МГСУ за отчётный период: с "\_\_\_" 20\_\_\_ г. по "\_\_\_" 20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Учёная степень, дата присуждения \_\_\_\_\_  
 Учёное звание, дата присвоения \_\_\_\_\_  
 Институт \_\_\_\_\_  
 Кафедра \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_  
 Вид занятости (основная работа/работа по совместительству) \_\_\_\_\_  
 Доля ставки заработной платы \_\_\_\_\_

Показатели эффективности деятельности

Показатель эффективности	Значение показателя эффективности	Заключение о выполнении показателя эффективности
Показатель эффективности F <sub>(д)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(вак)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(scopus)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(mos)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(нпк)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(нир/дпо)</sub>		
Показатель эффективности F <sub>(каф)</sub>		

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ:** показателей эффективности деятельности в отчётном периоде трудовым договором установлено: \_\_\_\_\_, фактически выполнено: \_\_\_\_\_.

Для замещения должности \_\_\_\_\_ рекомендуется / не рекомендуется.

Трудовой договор на замещение должности \_\_\_\_\_ рекомендуется заключать сроком на \_\_\_\_\_ год(а)/лет.

Начальник Управления образовательной политики \_\_\_\_\_ / (фамилия, имя, отчество) Дата: "\_\_\_" 20\_\_\_ г.

С содержанием справки ознакомлен: \_\_\_\_\_ / (фамилия, имя, отчество) Дата: "\_\_\_" 20\_\_\_ г.

С заключением справки согласен: \_\_\_\_\_ / (фамилия, имя, отчество) Дата: "\_\_\_" 20\_\_\_ г.