

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лизунова Лариса Рейновна
Должность: Проректор по образовательной деятельности и информатизации
Дата подписания: 22.05.2024 14:26:35
Уникальный программный ключ:
2df9c6861881908afc45bec7d3c3932fa758d4b545fa3be46a642db74e588dff

ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

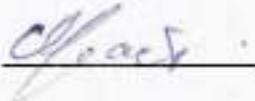
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Мотивированное мнение профсоюзного комитета Работников ПГГПУ учтено (протокол № 26 от 19.03.2024)

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета ПГГПУ (протокол № 6 от 26.03.2024)

Председатель профсоюзного комитета Работников ПГГПУ

 Т.Ю. Красотина

 Ректор
К.Б. Егоров

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Пермь
2024

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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:
Члены рабочей группы: Лизунова Л.Р., Сарапулов А.Н., Чащинов Е.Н., Красноборова Н.А., Власова И.Н., Глушкова Е.И., Мазурова Е.В., Чертоляс Е.В., Отинова А.А., Сарсадских М.Г., Кулешова Е.М., Крюкова О.В.
2. Принято Ученым советом ПГГПУ, протокол № 6 от 26.03.2024 г.
3. Согласовано с первичной профсоюзной организацией Работников ПГГПУ, протокол № 26 от 19.03.2024 г.
4. Утверждено распоряжением ректора ПГГПУ № 36 от 27.03.2024.
5. Введено взамен: СТО ПП 02-10-03-2022 «Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»».

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-02-10-04-2024
	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	7
4.	Оформление эффективного контракта	10
5.	Реализация эффективного контракта	11
6.	Ответственность	21
7.	Согласование, хранение и рассылка	23
8.	Порядок внесения изменений	23
	<i>Приложение 1. Типовые формы договоров (эффективного контракта)</i>	24
	<i>Приложение 2. Типовые формы дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту)</i>	39
	<i>Приложение 3. Обязательные показатели эффективности деятельности Работников из числа НПР</i>	54
	<i>Приложение 4. Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа НПР</i>	59
	<i>Приложение 5. Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа руководящего состава (ректората)</i>	77
	<i>Приложение 6. Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</i>	79
	<i>Приложение 7. Последовательность сбора и обработки информации для научно-педагогических работников</i>	94
	<i>Приложение А. Лист регистрации изменений</i>	95
	<i>Приложение Б. Лист согласования</i>	96

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

деятельности за отчетный период, определенный в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту).

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, а также в инициативном порядке по заключенным с Университетом дополнительным соглашениям.

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 НПР 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 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 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 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 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.;

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 28.03.2023 № 211 «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

Аффилиация – принадлежность автора публикации (организатора/ исполнителя мероприятия) к организации.

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.

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

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.

Дополнительные показатели эффективности деятельности Работников применяются для оценки результатов работы с превышением установленного объема и качественных характеристик трудовых действий, обеспечивающих стратегическое развитие Университета, с целью назначения стимулирующей выплаты.

Личный кабинет преподавателя – информационно-аналитический ресурс, являющийся частью электронной информационно-образовательной среды Университета, ориентированный на обеспечение доступа преподавателя к учебно-методическим документам реализуемых ООП, 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.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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.

Нормативное значение обязательных показателей деятельности – количественное значение обязательных показателей, которое должно быть достигнуто Работником по результатам работы за отчетный период, обеспечивающее признание его деятельности соответствующим занимаемой должности по соответствующей профессии, специальности. Нормативное значение обязательных показателей деятельности Работника включается в базовую часть трудового договора (эффективного контракта).

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.

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 Работника – 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.

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 с учетом выполнения обязательных показателей профессиональной деятельности.

Стоимость 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 Работниками по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности. При расчете показателя учитываются только баллы, набранные Работниками в рамках дополнительных показателей профессиональной деятельности.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, которым

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

определяется порядок и условия осуществления трудовых отношений между ними.

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.

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

ИДО – институт дополнительного образования

НО – научный отдел

НПР – научно-педагогические работники

НМЦ – научно-методический центр сопровождения педагогических работников

ОМККО – отдел мониторинга и контроля качества образования

ООП – основная образовательная программа

ООПБиМ – отдел образовательных программ бакалавриата и магистратуры

ОПТиПС – отдел практики, трудоустройства и профессионального сопровождения

ООПС – отдел организации приема студентов

ОВРиМП – отдел по воспитательной работе и молодежной политике

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

УИ – управление информатизации

УК – управление кадров

УМУ – учебно-методическое управление

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

ЦПДЭ – центр профессиональных (демонстрационных) экзаменов

ФБ – фундаментальная библиотека

ЭБС – электронная библиотечная система

ЭИОС – электронная информационно-образовательная среда

WoS – Web of Science

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

4. ОФОРМЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1. Заключение эффективного контракта осуществляется со всеми штатными Работниками Университета (в соответствии с этапами внедрения системы эффективного контракта по категориям должностей Работников), работающими в ПГГПУ по основному месту работы.

4.2. Новый эффективный контракт заключается при:

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

Форма трудового договора с установленными показателями и критериями оценки эффективности деятельности (эффективный контракт) с Работником Университета приведена в *Приложении 1.1* к настоящему Положению.

Форма трудового договора с Работником Университета, работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства, приведена в *Приложении 1.2* 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 РФ.

Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с установленными показателями и критериями оценки эффективности деятельности (эффективному контракту) с Работником Университета приведена в *Приложении 1.3.* к настоящему Положению.

4.4. Показатели эффективного контракта и их значения устанавливаются настоящим Положением на отчетный период, как правило, сроком на один отчетный год и действуют с 01 декабря соответствующего отчетного года до 30 ноября следующего календарного года (если иное не установлено распорядительными документами Университета).

4.4.1. Эффективный контракт с Работниками, принимаемыми на работу в ПГГПУ после 01 декабря, 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 30 ноября соответствующего отчетного 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 (если иное не установлено распорядительными документами Университета).

4.4.3. Для Работников, работающих на условиях срочного трудового договора (эффективного контракта), срок действия показателей и значений эффективности

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

деятельности ограничивается отчетным периодом и сроком трудового договора. При продлении/изменении трудового договора (эффективного контракта) на новый срок показатели эффективного контракта (обязательные, дополнительные) и значения эффективности деятельности устанавливаются на период с даты заключения трудового договора до окончания отчетного периода (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 основному месту работы и по совместительству на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается по основному месту работы с включением в него показателей и значений эффективности деятельности 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 нормативные значения обязательных показателей 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.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

5.2.2. Трудовые обязанности Работников, занимающих должности из числа НПР, включают деятельность по следующим направлениям: образовательная деятельность, научно-методическая деятельность, научно-исследовательская деятельность, воспитательная деятельность, 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: образовательная деятельность, научно-методическая деятельность, научно-исследовательская деятельность, воспитательная деятельность, организационно-управленческая деятельность, 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. Достижение Работником нормативных значений обязательных показателей эффективности деятельности по указанным в п. 5.2.2-5.2.3 направлениям является свидетельством исполнения им базовых условий эффективного контракта.

5.2.7. В случае, если количество достигнутых Работником нормативных значений обязательных показателей деятельности, установленных для Работника эффективным контрактом, соответствует базовым условиям эффективного контракта, базовая часть эффективного контракта признается исполненной, Работнику может быть назначена разовая или ежемесячная стимулирующая выплата в соответствии с достигнутыми значениями дополнительных показателей эффективности деятельности.

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

5.2.8. В случае, если количество достигнутых Работником нормативных значений обязательных показателей деятельности, установленных для Работника эффективным контрактом, не соответствует базовым условиям эффективного контракта, базовая часть эффективного контракта признается не исполненной, Работнику может быть назначена разовая или ежемесячная стимулирующая выплата в соответствии с достигнутыми значениями дополнительных показателей эффективности деятельности с применением отрицательного корректирующего коэффициента в соответствии с методикой расчета стимулирующей выплаты по эффективному контракту, установленной настоящим Положением.

5.2.9. В случае систематического недостижения Работником без уважительной причины нормативных значений обязательных показателей эффективности деятельности (в течение двух и более отчетных периодов) он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, руководство Университета имеет право провести аттестацию с целью подтверждения соответствия Работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности для принятия решения в соответствии с ТК РФ.

5.2.10. Показатели эффективности деятельности Работников из числа руководителей структурных подразделений, замещающих должности научно-

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

педагогических работников (заведующего кафедрой, декана факультета) 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. Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности профессиональной деятельности Работника устанавливается независимо от продолжительности работы (исполнения функциональных обязанностей) в соответствующей должности.

5.2.12. В случае систематического не выполнения Работником из числа руководителей структурных подразделений (заведующий кафедрой, декан факультета) обязательных показателей эффективности по направлениям административно-управленческой деятельности (в течение двух и более отчетных периодов), установленных эффективным контрактом, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, 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 ПГПУ эффективный контракт по основной работе и выполняющих на условиях внутреннего совместительства работу административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, оценка показателей эффективности деятельности производится по совокупности установленных эффективным контрактом показателей.

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., электронные образы страниц изданий, приказов, удостоверений, справок, договоров, отчетов, свидетельств; электронные ссылки на информационные ресурсы, в т.ч. официальные сайты, медиаресурсы; данные внутренних и внешних мониторингов и аудитов, другие документы, подтверждающие достижение Работником показателей эффективности деятельности.

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-

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

педагогических работников выступают: планы работы структурного подразделения, отчеты о работе структурного подразделения; акты внешних проверок, аудитов; отчеты по результатам внутренних аудитов, независимой оценки качества; отчеты председателей и членов ГЭК по реализуемым ООП; отсутствие подтвержденных рекламаций, письменных жалоб со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций; электронные образы приказов, удостоверений, справок, договоров, отчетов, свидетельств; электронные ссылки на информационные ресурсы, в т.ч. официальные сайты, медиаресурсы, другие документы, подтверждающие достижение Работником показателей эффективности деятельности.

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 информации, предоставлению фактических значений показателей эффективности деятельности по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации возлагаются на Работников, заключивших эффективный контракт, руководителей структурных подразделений. Должностные лица, ответственные за сбор, обработку и анализ 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 (далее – АСУ) самим Работником. Расчет показателей эффективности деятельности может осуществляться в автоматизированном режиме (после занесения информации в личный кабинет (портфолио) и верификации внесенных Работником данных ответственным структурным подразделением);

– **показатели, формируемые ответственными должностными лицами структурных подразделений;** Источником информации служат данные, аккумулируемые в соответствующих структурных подразделениях, ответственных за сбор, верификацию 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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

(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.

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 распорядительным документом Университета сроки в соответствии со следующими процедурами сбора и обработки информации (*Приложение б*):

– предоставление Работниками данных о фактическом достижении обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности для расчета стимулирующих выплат; данные предоставляются Работником и фиксируются в личном кабинете в течение всего отчетного периода с 1 декабря текущего календарного года по 30 ноября последующего календарного года (отчетный период);

– первичная автоматизированная обработка представленных данных и корректировка технологических режимов оценки результатов профессиональной деятельности Работников в АСУ ПГГПУ (начальник отдела разработки и внедрения программных решений УИ); первичная автоматизированная обработка данных осуществляется в сроки, устанавливаемые распорядительным документом Университета, но не реже 2 раз в течение отчетного периода, как правило, на 01 июня и 30 ноября соответствующего календарного года;

– проверка и подтверждение (отклонение) данных о фактическом достижении обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работниками в личном кабинете АСУ ПГГПУ, ответственными должностными лицами (заведующие кафедрами, деканы, руководители структурных подразделений (для Работников из числа УВП, АУП, ОП), ректорат); проверка и подтверждение (отклонение) данных представленных Работниками в личных кабинетах осуществляется в течение всего отчетного периода с 1 декабря текущего календарного года по 30 ноября последующего календарного года (отчетный период), но не реже 2 раз в течение отчетного периода, как правило, с 1 по 7 июня и с 15 по 30 ноября соответствующего календарного года;

– верификация данных о фактическом достижении обязательных и

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

дополнительных показателей эффективности деятельности Работников ответственными должностными лицами (начальники структурных подразделений ПГГПУ, курирующих соответствующие направления деятельности Университета); верификация данных осуществляется ежемесячно в осуществляется в течение всего отчетного периода с 1 декабря текущего календарного года по 30 ноября последующего календарного года (отчетный период), но не реже 2 раз в течение отчетного периода, как правило, с 1 по 7 июня и с 1 по 7 декабря соответствующего календарного года;

- расчет фактических значений достижения обязательных показателей деятельности Работников по соответствующим должностям, оценка исполнения базовой части эффективного контракта Работниками, установление корректирующего коэффициента для расчета стимулирующих выплат по фактическим значениям дополнительных показателей эффективности деятельности Работникам, не выполнившим базовую часть эффективного контракта (начальник отдела мониторинга и контроля качества образования, начальник научного отдела, начальник отдела воспитательной работы и молодежной политики); осуществляется по окончании отчетного периода в период с 8 по 10 декабря;

- расчет количества баллов по дополнительным показателям эффективности деятельности Работников, расчет стоимости балла для назначения стимулирующих выплат, подготовка распорядительных документов Университета о стоимости балла (начальник отдела мониторинга и контроля качества образования, начальник планово-экономического отдела, начальник управления кадров); осуществляется по окончании отчетного периода в период с 10 по 12 декабря;

- утверждение распорядительных документов о назначении стимулирующих выплат Работникам за эффективность деятельности, выплата стимулирующих выплат Работникам; осуществляется в соответствии с календарем выплат, утвержденным ректором ПГГПУ.

5.3.8. Непосредственный руководитель Работника, руководитель курирующего административного подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию о фактическом исполнении и качестве исполнения обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности Работника по занимаемой должности.

5.3.9. Отказ Работника в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной. Недостоверные данные о достижении обязательных и (или) дополнительных показателей деятельности, представленные Работником в личном кабинете, отклоняются (аннулируются) и не учитываются при оценке исполнения Работником базовой части эффективного контракта (в части обязательных показателей деятельности), а также расчете баллов для назначения стимулирующих выплат эффективного контракта. Данные о фактическом достижении обязательных и (или) дополнительных показателей деятельности, представленные Работником с нарушением установленных распорядительным документом Университета сроков без уважительной причины, не учитываются при оценке исполнения базовой части эффективного контракта и (или) при расчете количества баллов по дополнительным показателям эффективности деятельности.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

В случае невозможности представления Работником данных о фактическом достижении обязательных и (или) дополнительных показателей деятельности в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и др.), данные представляются руководителем структурного подразделения.

5.3.10. Информация о расчетных значениях обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности Работников размещается в личном кабинете Работника или на Корпоративном портале Университета.

5.3.11. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных об эффективности своей деятельности. Работник вправе представить возражения относительно расчетных значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности. В целях достижения полноты сведений о результатах работы Работник вправе предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные о фактическом достижении обязательных и (или) дополнительных показателей деятельности.

5.4. Оценка эффективности (результативности) исполнения Работником трудового договора (эффективного контракта).

5.4.1. Оценка эффективности (результативности) исполнения Работниками трудового договора (эффективного контракта) осуществляется на основании информации, представленной в соответствии с п. 5.3. настоящего Положения, в сроки, установленные распорядительным документом Университета.

5.4.2. Оценка эффективности исполнения Работником эффективного контракта включает:

- согласование (принятие) или отклонение данных о фактическом достижении Работником обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работником в личном кабинете;

- сравнение фактических значений достижения обязательных показателей эффективности деятельности по каждому Работнику с их нормативными значениями, установленными для соответствующей категории Работников в эффективном контракте, на отчетный период (или на период действия эффективного контракта);

- признание исполнения или неисполнения Работником базовой части эффективного контракта; базовая часть эффективного контракта признается исполненной при условии фактического достижения Работником полного объема нормативных значений обязательных показателей эффективности деятельности по соответствующей должности; базовая часть эффективного контракта признается не исполненной при условии фактического достижения Работником неполного объема нормативных значений обязательных показателей эффективности деятельности по соответствующей должности;

- расчет баллов, назначаемых Работнику за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности, с целью установления стимулирующих выплат (сумма баллов, назначенных Работнику за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности); при неисполнении Работником базовой части эффективного контракта расчет баллов,

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

назначаемых Работнику за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности осуществляется с применением корректирующего коэффициента 0,5 (сумма баллов, назначаемых Работнику за фактическое достижение дополнительных показателей деятельности умножается на корректирующий коэффициент 0,5).

5.4.3. Сравнение фактически достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности по каждому Работнику с их нормативными значениями осуществляется в автоматизированном, либо в ручном режиме.

5.4.4. Ответственность за расчет баллов, назначаемых Работникам за фактическое достижение ими обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, возлагается на *Отдел мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления.*

5.4.6. Баллы назначаются Работнику по каждому обязательному и дополнительному показателю эффективности деятельности, установленному эффективным контрактом, в соответствии с установленными эффективным контрактом нормативными значениями. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем дополнительным показателям эффективности деятельности, установленным эффективным контрактом, в т.ч. с применением корректирующего коэффициента в случае неисполнения базовой части эффективного контракта. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам должностей (НПР и заведующий кафедрой, НПР и декан факультета и др.), то оценка эффективности деятельности Работника осуществляется отдельно по каждой группе должностей.

5.4.7. Баллы по каждому фактически достигнутому обязательному и 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 распорядительным документом ПГГПУ создается апелляционная комиссия по оценке эффективности деятельности Работников ПГГПУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется распорядительным документом ПГГПУ (в состав Комиссии в обязательном порядке включаются, проректоры по курируемым направлениям деятельности). 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 документом ПГГПУ).

По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 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 оценка эффективности исполнения Работниками своих трудовых обязанностей в соответствии с показателями эффективного контракта, издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.4. настоящего Положения, нормирующее: значение (стоимость) одного балла для назначения стимулирующих выплат, выраженное в рублях.

5.5.4. Значение одного балла, указанное в 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, назначаемой Работнику по результатам оценки эффективности (результативности) исполнения Работником трудового договора (эффективного контракта) осуществляется с учетом исполнения им базовой части эффективного контракта.

При условии исполнения Работником базовой части эффективного контракта размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности, выражаемое в баллах, на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей.

При неисполнении Работником базовой части эффективного контракта размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника за фактическое достижение показателей эффективности деятельности, выражаемое в баллах, рассчитываемое как произведение суммы баллов за фактическое достижение дополнительных показателей эффективности деятельности на корректирующий коэффициент 0,5, 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.

5.5.7. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности производит *Отдел мониторинга и контроля качества образования УМУ*, подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит *Управление кадров.*

5.5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на период, следующий за отчетным, ежемесячно либо единовременно в соответствии с распорядительным документом Университета.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

5.5.9. 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.

5.5.10. Разовые стимулирующие выплаты, устанавливаемые Работникам 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).

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

5.5.12. Иные условия оплаты труда Работников (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.*

5.6. Основания прекращения или снижения размера стимулирующих выплат Работнику.

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

Выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности в соответствии с условиями трудового договора не производятся Работникам, являющимися внешними совместителями, если Университетом не выполнены обязательства по исполнению Указа Президента РФ № от 07.05.2012 г. № 597 в отношении Работников, для которых работа в Университете является основным местом работы.

5.6.2. Основанием для невыплаты, а также полного или частичного прекращения стимулирующих выплат являются:

- истечение периода, на который Работнику назначена стимулирующая выплата;
- предоставление Работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности деятельности, документально подтверждаемое руководителем структурного подразделения и (или) Комиссией согласно п. 5.4.8. настоящего Положения;
- совершение Работником дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей).

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 руководителями структурных подразделений ненадлежащего контроля предоставления 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 нормативных значений обязательных показателей эффективности деятельности по соответствующей должности; снижение размера стимулирующей выплаты производится в отношении Работника, в размере 50% 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 и выражается в применении корректирующего коэффициента 0,5 для расчета размера выплат при неисполнении Работником базовой части эффективного контракта).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Ответственность за соблюдение установленных распорядительным документом ПГГПУ сроков предоставления данных о фактическом достижении обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, порядок ввода и достоверность предоставленных данных возлагается на Работников ПГГПУ.

6.2. Ответственность за контроль и оценку эффективности (результативности) исполнения Работниками из числа НПР трудового договора (эффективного контракта) в форме согласования (принятия) или отклонения данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работниками в личном кабинете, возлагается на

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

руководителей структурных подразделений Университета - заведующих кафедрами, исполняющих обязанности заведующих кафедрами.

6.3. Ответственность за контроль и оценку эффективности (результативности) исполнения Работниками из числа НПР, занимающих должности заведующих кафедрами, исполняющих обязанности заведующих кафедрами, в форме согласования (принятия) или отклонения данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работниками в личном кабинете, возлагается на руководителей структурных подразделений Университета - деканов факультетов, исполняющих обязанности деканов факультетов.

6.4. Ответственность за контроль и оценку эффективности (результативности) исполнения Работниками из числа НПР, занимающих должности деканов факультетов, исполняющих обязанности деканов факультетов, в форме согласования (принятия) или отклонения данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работниками в личном кабинете, возлагается на ректорат Университета.

6.5. Ответственность за контроль и оценку достоверности данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, представленных Работниками в личном кабинете, в форме верификации данных возлагается на руководителей структурных подразделений, курирующих соответствующие направления деятельности.

6.6. Ответственность за общий контроль сбора и обработки данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности возлагается на начальника *Отдела мониторинга и контроля качества образования Учебно-методического управления*.

6.7. Ответственность за своевременный расчет объема фонда стимулирующих выплат Работникам, расчет и подготовку приказа о стоимости балла для назначения стимулирующих выплат за эффективность деятельности возлагается на главного бухгалтера.

6.8. Ответственность за своевременную подготовку приказа об оценке эффективности деятельности Работников и назначении стимулирующих выплат в соответствии со сроками, установленными распорядительным документом Университета, возлагается на начальника *Управления кадров*.

6.9. Ответственность за внесение изменений в типовые формы трудовых договоров (эффективных контрактов) Работников в части установления обязательных показателей эффективности деятельности базовой части трудового контракта Работников и дополнительных показателей эффективности деятельности, за которые Работнику может быть назначена стимулирующая выплата возлагается на начальника *Отдела правового обеспечения*.

Ответственность за своевременное оформление трудовых отношений с Работниками, выполняющими трудовые обязанности на условиях трудового договора или эффективного контракта возложить на начальника *Управления кадров*.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

6.10. Ответственность за техническое сопровождение и поддержку процедур сбора и обработки данных о фактическом достижении Работниками обязательных и дополнительных показателей эффективности деятельности, выполняемых в личном кабинете Работника АСУ ПГГПУ, возлагается на начальника *Отдела разработки и внедрения программных решений Управления информатизации*.

7. СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ, РАССЫЛКА

7.1. Положение подлежит согласованию с профсоюзным комитетом работников ПГГПУ, проректором по образовательной деятельности и информатизации, проректором по научно-методической работе и академическому взаимодействию, проректором по воспитательной работе и молодежной политике, начальником отдела правового обеспечения, 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) УМУ, копии – в структурные подразделения Университета. Ответственность за хранение первого экземпляра (оригинала) Положения несет руководитель ОМККО УМУ.

7.3. Копия Положения размещается на официальном сайте Университета.

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 по 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 УМУ делает запись в «Листе регистрации изменений» контрольного экземпляра: «Срок действия продлён до 20__г.», подписывается и ставит дату. В противном случае начальник ОМККО УМУ делает запись: «Требуется пересмотра. Срок действия продлён до 202__г.» (срок продления в этом случае не должен превышать 1 месяц), подписывается и ставит дату. Такая запись инициирует начало пересмотра данного Положения.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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 ПГГПУ, из числа научно-педагогических работников

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

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

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- 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.
- 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;

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке вводный и первичный инструктажи на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности;
- 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 ПГПУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГПУ, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГПУ, Положением об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО ПГПУ 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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 ПГГПУ, 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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

5. 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.

6. 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 ПГПУ.

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

7. В целях противодействия коррупции Работникам ПГПУ рекомендуется:

- уведомлять руководство ПГПУ 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).

8. Работник обязан:

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 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.

9. 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.

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 _____ / _____ /

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____ (дата и подпись Работника)

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников 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-02-10-04-2024
	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-02-10-04-2024
	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 с Работником ПГГПУ,
работающим на условиях совместительства**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

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

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

2. Работник обязан³:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- 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;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке вводный и первичный инструктажи на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности;
- 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;

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 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.

Выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности в соответствии с условиями настоящего трудового договора не производятся, если Университетом не выполнены обязательства по исполнению Указа Президента РФ № от 07.05.2012 г. № 597 в отношении работников ПГГПУ, для которых работа в Университете является основным местом работы.

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)

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 ПГППУ 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 формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

5. Работник обязан:

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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.

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

7. 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).

8. 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.

9. 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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 о нормах профессиональной этики педагогических работников 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-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение
к трудовому договору
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, иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

Работодатель _____/_____

Работник _____/_____

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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
г.

«___» _____ 20__

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.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

2. Работник обязан⁴:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- 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;
- 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;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке вводный и первичный инструктажи на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности;

⁴ Перечень обязанностей Работника устанавливается в соответствии с характеристиками трудовых функций соответствующей должности Работника на основе Профессионального стандарта.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

– 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;

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

5. 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.

6. 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.

7. 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).

8. Работник обязан:

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- принимать меры к урегулированию конфликта интересов подчиненных ему Работников.

9. 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.

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 _____ / _____ /

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____ (дата и подпись Работника)

Работник ознакомлен: Устав ПГГПУ, Правила внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ, Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников 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-02-10-04-2024
	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 ПГПУ, 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 ПГПУ	в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГПУ

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 ПГПУ		

3. Обязательные и дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности⁵:

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

Работодатель _____ / _____

Работник _____ / _____

⁵ Перечень показателей эффективности деятельности и критерии их оценки устанавливаются дифференцированно для различных должностей Работников в соответствии с Положением об эффективном контракте Работников ФГБОУ ВО ПГПУ

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 2.2

Типовая форма дополнительного соглашения к трудовому договору с Работником ПГГПУ, работающим на условиях совместительства

**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», заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Общие положения

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

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

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 обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке вводный и первичный инструктажи на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности;
- 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;

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 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, 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): _____.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 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:

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

- 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.

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 о нормах профессиональной этики педагогических работников 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-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение
к трудовому договору
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, иные выплаты		В соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГГПУ		

Работодатель _____/_____

Работник _____/_____

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 3

3. Обязательные показатели эффективности деятельности Работников из числа НПР

3.1. Обязательные показатели деятельности Работников из числа НПР

в должности преподавателя, ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора

Наименование стратегического показателя развития Университета	№	Показатель / баллы	Профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент	
			кол-во	балл
		Количество показателей / баллов	5	5
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	2
ФГОС ВО по направления подготовки ООП бакалавриата и магистратуры, ФГТ по ООП аспирантуры	1	100% - доля актуальных РПД, РПП в общем числе дисциплин (модулей), практик, реализуемых НПР в текущем учебном году (на 1 декабря отчетного календарного года)	1	1
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более; на основе объективных показателей, сформулированных с учетом мнения участников образовательного процесса, включая экспертный опрос молодых специалистов (выпускников) и работодателей	2	Не менее 70% - доля обучающихся, выполнивших диагностическую работу ВНОКО по реализованным НПР профессионально-ориентированным дисциплинам, модулям и освоеным обучающимися, не менее, чем на 70% (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	2
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список ВАК, единиц	3	Не менее 1 - количество опубликованных научных статей (РИНЦ/ ВАК / Ядро РИНЦ / Scopus, WoS и др.), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 2.10 Количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) НПР на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, единиц	4	Не менее 1 - количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) на научных мероприятиях национального или международного уровня (в т.ч. организованных ПГГПУ), аффилированных ПГГПУ, выполненных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное	5	Не менее 1 - количество мероприятий студенческих объединений, действующих на факультете (по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие	воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие, волонтерский отряд, дискуссионный клуб, патриотическое объединение, студенческий театр, первичное отделение РДДМ «Движение первых», совет обучающихся, СНО, медиаклуб и т.д.), верифицированных ОВРиМП, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	
--	--	--

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работников из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{\text{НПР}}^{\text{ОБ}} = \text{ОП}^{\text{НПР}1} + \text{ОП}^{\text{НПР}2} + \text{ОП}^{\text{НПР}3} + \text{ОП}^{\text{НПР}4} + \text{ОП}^{\text{НПР}5}$, где $\sum_{\text{НПР}}^{\text{ОБ}} = 5$ баллов.

При невыполнении обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работника базовая часть эффективного контракта признается неисполненной и для расчета оценки эффективности деятельности Работника применяется корректирующий коэффициент j : $j=0,5$ при условии: $\sum_{\text{НПР}}^{\text{ОБ}} < 5$ баллов.

3.2. Обязательные показатели деятельности Работников заведующих кафедрами (исполняющих обязанности заведующих кафедрами)

Наименование стратегического показателя	№	Показатель / баллы	Заведующий кафедрой	
			кол-во	балл
			7	7
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			1	1
Программа развития п. 1.19 Внедренческий потенциал исследовательских и проектных работ обучающихся, в т.ч. доля ВКР обучающихся, выполненных по заказу профильных организаций и предприятий Пермского края и представляющих собой реальную производственную либо актуальную научно-исследовательскую задачу, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. М.Е. Жуховицкого (за предшествующий учебный год)	1	20% и более - доля ВКР обучающихся, выполненных по заказу профильных организаций и предприятий Пермского края и представляющих собой реальную производственную либо актуальную научно-исследовательскую задачу, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. М.Е. Жуховицкого (за предшествующий учебный год)	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	2
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список ВАК, единиц	2	Не менее 95% - доля научных публикаций национального и международного уровня (РИНЦ/ ВАК / Ядро РИНЦ / Scopus, WoS и др.) НПР кафедры, аффилированных ПГГПУ, на 1 НПР кафедры (штатные и внешние совместители, без работников по договору ГПХ) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 2.24 Количество НПР ПГГПУ, осуществляющих экспертно-аналитическую	3	Не менее 2 - количество научно-популярных мероприятий (открытые лекции, мастер-классы и др.), организованных кафедрой, аффилированных ПГГПУ,	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

работу (входящих в экспертные советы), аффилированные с ПГППУ, человек		верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)		
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	2
Программа развития п. 3.2 Функциональное пространство, адаптированное для проведения мероприятий и различных форм студенческой активности (Студ.пространство, Точка кипения и иные)	4	Не менее 2 - количество комплектов методических материалов воспитательной направленности для проведения цикла мероприятий "Разговоры о важном" со студентами, подготовленных кафедрой, верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			3	3
Программа развития п. 4.3 Доля ставок НПР, из числа руководителей и (или) работников профильных организаций, имеющих стаж в данной профессиональной области не менее 3 лет), в общей численности ставок НПР	5	Не менее 10% - доля представителей профильных организаций, привлекаемых кафедрой к реализации ООП (на 1 октября отчетного календарного года)	1	1
ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки	6	Не менее 70% - доля НПР кафедры, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук в общей численности НПР кафедры (на 1 октября отчетного календарного года)	1	1
Программа развития п. 4.4 Доля НПР, осуществляющих научную, учебно-методическую работу, соответствующую профилю преподаваемых дисциплин, в общей численности НПР	7	Не менее 90% - доля НПР кафедры, выполнивших обязательные показатели деятельности (без учета НПР, находившихся на длительном больничном, или не выполнивших обязательные показатели в связи с иными объективными обстоятельствами) (на 1 декабря отчетного календарного года)	1	1

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности заведующего кафедрой из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{зав}^{об} = ОП^{зав}(1-7)$, где $\sum_{зав}^{об} = 7$ баллов.

При невыполнении обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работника вводится корректирующий коэффициент j : $j=0,5$ при условии $\sum_{зав}^{об} < 7$ баллов.

3.3. Обязательные показатели деятельности Работников деканов факультетов (исполняющих обязанности декана факультета)

Наименование стратегического показателя	№	Показатель / баллы	Декан	
			кол-во	балл
Количество показателей / баллов			11	11
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			7	7

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п.1.1 Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых на обучение по ООП бакалавриата за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (и_18)	1	2 - количество мероприятий по привлечению абитуриентов на ООП факультета, с суммарным количеством участников не менее 160 человек, аффилированных ПГПУ, верифицированных Отделом организации приема студентов (ООПС) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.5 Общая численность обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	2	100% - исполнение контрольных цифр приема абитуриентов по программам бакалавриата и магистратуры всех форм обучения, реализуемым факультетом (за отчетный календарный год, на 1 ноября)	1	1
Программа развития п. 1.7 Сохранность контингента обучающихся по ООП бакалавриата и магистратуры	3	90% и более - сохранность контингента обучающихся ООП бакалавриата и магистратуры факультета (суммарная доля обучающихся всех форм обучения, уровней образования, курсов обучения за счет бюджетных средств, переведенных на следующий курс обучения или отчисленных в связи с окончанием освоения ООП, от численности обучающихся факультета, принятых на обучение в соответствующем году приема на места в пределах КЦП) (по результатам предшествующего учебного года, на 1 октября текущего календарного года)	1	1
Программа развития п. 1.7 Доля обучающихся успешно сдавших промежуточную аттестацию летних сессий (по данным Рейтинга ООП)	4	80% и более - успеваемость контингента обучающихся ООП бакалавриата и магистратуры факультета (доля обучающихся всех форм обучения, уровней образования, курсов обучения за счет бюджетных и средств и по договорам о платном обучении, сдавших промежуточную аттестацию летних сессий без академической задолженности, в общей численности обучающихся факультета) (по результатам предшествующего учебного года, на 1 сентября текущего календарного года)	1	1
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более	5	80% и более - доля обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования (опросы, анкетирования), верифицированных Отделом мониторинга и контроля качества образования (ОМККО) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.17 Доля обучающихся ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), принявших участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках государственной итоговой аттестации, %	6	Не менее 70% - доля обучающихся ООП бакалавриата очной формы обучения, прошедших государственную итоговую аттестацию (ГИА) в форме профессионального (демонстрационного) экзамена, верифицированных Центром профессиональных (демонстрационных) экзаменов (ЦПДЭ) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.22 Доля выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, %, в т.ч. трудоустроенных без учета профильности образования и территориальной принадлежности места трудоустройства	7	Не менее 85% - доля выпускников ООП бакалавриата и магистратуры факультета, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, верифицированных ОПТиПС (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			1	1

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

	8	Не менее 1 - количество научно-практических мероприятий (форум, конференция, научная сессия, круглый стол, семинар) национального или международного уровня, организованных факультетом, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			3	3
Программа развития п. 3.6 Проведены мероприятия и акции воспитательной направленности, способствующие формированию компетенций будущих педагогов в области воспитательной деятельности и социальных инициатив (количество мероприятий)	9	Не менее 8 - количество воспитательных событий для обучающихся, организованных факультетом на основе рабочей программы воспитания ПГГПУ, рабочих программ воспитания по ООП, календарного плана воспитательной работы, с учетом федерального календарного плана и перечня памятных дат, плана реализации в России Года Семьи и других значимых событий, в т.ч. не менее 1 мероприятия на базе "Точки кипения ПГГПУ", верифицированных Отделом воспитательной работы и молодежной политики (ОВРиМП) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.2 Функциональное пространство, адаптированное для проведения мероприятий и различных форм студенческой активности (Студ.пространство, Точка кипения и иные)	10	Не менее 19 - количество мероприятий цикла "Разговоры о важном" со студентами, проведенных НПР факультета, верифицированных ОВРиМП, проведенных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие	11	Не менее 3 - количество студенческих объединений, действующих на факультете (по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие, волонтерский отряд, дискуссионный клуб, патриотическое объединение, студенческий театр, первичное отделение РДДМ «Движение первых», совет обучающихся, СНО, медиаclub и т.д.), верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

Расчет обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности декана факультета из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{\text{дек}}^{\text{об}} = \text{ОП}^{\text{дек}}(1-11)$, где $\sum_{\text{дек}}^{\text{об}} = 11$ баллов.

При невыполнении обязательных показателей эффективности профессиональной деятельности Работника вводится корректирующий коэффициент j : $j=0,5$ при условии $\sum_{\text{дек}}^{\text{об}} < 11$ баллов.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 4

4. Дополнительные показатели деятельности Работников из числа НПР

4.1. Дополнительные показатели деятельности Работников из числа НПР в должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя

Наименование стратегического показателя развития Университета	№	Показатель / баллы	Старший преподаватель, преподаватель, ассистент	
			кол-во	балл
Количество показателей / баллов			39	х
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			12	х
Программа развития п.1.1 Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых на обучение по ООП бакалавриата за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (и_18)	1	Количество мероприятий по привлечению абитуриентов на ООП факультета, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Отделом организации приема студентов (ООПС), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.2 Количество тематических мероприятий для старшеклассников, ориентированных на педагогическую профессию	2	Количество тематических мероприятий для школьников профильных предпрофессиональных классов, в том числе психолого-педагогических классов, верифицированных Центром профильного образования «Открытый университет», в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.4 Численность участников программ самоопределения и профессиональных проб для школьников	3	Количество программ профессионального самоопределения и профессиональных проб для школьников, включенных в Университетский банк профессиональных проб на базе Кванториума им. В.С. Мерлина, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.8 Программы академической мобильности обучающихся в рамках реализации отдельных дисциплин, модулей, практик, участия в совместных научных исследованиях и проектных работах	4	Количество дисциплин, практик, включенных в индивидуальные и групповые программы академической мобильности студентов, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.15 Количество студенческих исследовательских, проектных команд – резидентов университетских технопарков	5	Количество студенческих исследовательских, проектных команд – резидентов технопарков, студенческих проектно-конструкторских бюро, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. Е.М. Жуховицкого, руководство которыми осуществляет НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 1.15 Количество разработанных информационных материалов поддержки практической подготовки обучающихся, размещенных в сети Интернет и социальных сетях	6	Количество информационных материалов поддержки практической подготовки и трудоустройства студентов, аффилированных ПГПУ, размещенных в сети Интернет и социальных сетях, верифицированных ОПТиПС, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более	7	Количество комплектов компетентностно-ориентированных оценочных материалов (КОМ) для проведения диагностических работ по профессионально-ориентированным дисциплинам (модулям), верифицированных Отделом мониторинга и контроля качества образования (ОМККО), разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
Программа развития п. 1.17 Доля ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), по которым обучающиеся приняли участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках промежуточной аттестации по модулю с целью определения готовности к профессиональной деятельности на этапе обучения, %	8	Количество кейс-задач для проведения промежуточной аттестации по модулю в форме профессионального (демонстрационного) экзамена на базе Центра профессиональных (демонстрационных) экзаменов (ЦПДЭ), разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.17 Доля обучающихся ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), принявших участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках государственной итоговой аттестации, %	9	Количество кейс-задач для проведения ГИА в форме профессионального (демонстрационного) экзамена, верифицированных ЦПДЭ, разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.21 Количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях психолого-педагогического сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью и их семей в рамках Центра инклюзивного образования	10	Количество мероприятий психолого-педагогического сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью и их семей (на базе Центра инклюзивного образования, Лаборатории психофизического развития, Центра патологии речи), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.23 Количество мероприятий системы содействия трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства с использованием цифровых карьерных сред	11	Количество мероприятий кафедры по содействию трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства, верифицированных Отделом практики, трудоустройства и профессионального сопровождения (ОПТиПС), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.24 Количество выпускников – молодых педагогов, вовлеченных в региональные программы поддержки и закрепления в профессии в первые три года после выпуска	12	Количество мероприятий кафедры по постдипломному сопровождению выпускников, верифицированных ОПТиПС, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			4	x

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 1.26 Количество лучших образовательных практик, интегрированных в систему российского образования, в т.ч. в области инклюзивного образования	13	Количество цифрового контента для педагогических работников образовательных организаций, демонстрирующего методики, технологии и механизмы использования современного оборудования, средств обучения и воспитания при реализации образовательных программ общего и дополнительного образования (по приоритетным направлениям: применение современного оборудования, средств обучения и воспитания в деятельности педагогических работников Точек роста, детских технопарков «Кванториум»; формирование функциональной грамотности обучающихся с применением современного оборудования, средств обучения и воспитания в рамках реализации образовательных программ общего и дополнительного образования естественно-научной и технологической направленностей; проектная деятельность и олимпиадное движение; подготовка к ОГЭ, ЕГЭ; внеурочная деятельность; инклюзивное образование), включенных в Банк педагогического опыта Научно-методического центра сопровождения педагогов (НМЦ), разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.26 Количество мероприятий (консультаций, мастер-классов и др.), обеспечивающих научно-методическое сопровождение непрерывного педагогического образования	14	Количество мероприятий научно-методического сопровождения педагогического образования (консультации, мастер-классы и др.), аффилированных ПГГПУ, верифицированных НМЦ, в реализации которых принял участие НПР (кроме мероприятий, за которые работнику назначена денежная выплата) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Мониторинг эффективности факультетов п.2.15 - 17 Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Технопарком универсальных педагогических компетенций "Учитель будущего поколения России. Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Педагогическим технопарком "Кванториум им. В.С. Мерлина" (в т.ч. в рамках практики в центрах "Точка роста"). Количество дополнительных общеразвивающих программ, мероприятий, реализованных НПР, в т.ч. в рамках совместной деятельности с "Домом научной коллаборации им. А.А. Фридмана"	15	Количество мероприятий, реализованных кафедрой совместно с Технопарком универсальных педагогических компетенций им. Е.М. Жуховицкого, Кванториумом им. В.С. Мерлина (кроме мероприятий, за которые работнику назначена денежная выплата) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	16	Количество школьников - победителей и призеров региональных и всероссийских олимпиад, конкурсов, подготовленных НПР в рамках дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых на базе Дома научной коллаборации им. А.А. Фридмана (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			16	x
Программа развития п. 2.3 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, индексируемых в международных базах данных, единиц (п.1.3)	17	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в первый или второй квартиль международных баз цитирования (Scopus, WoS)/ Ядро РИНЦ, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	9

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

	18	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в третий и последующие кварталы международных баз цитирования (Scopus, WoS)/ Ядро РИНЦ, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	5
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список ВАК, единиц	19	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в список ВАК, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список РИНЦ, монографий, единиц	20	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в РИНЦ, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	21	Количество опубликованных научных монографий (за 1 авторский лист с учетом авторского вклада), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
Программа развития п. 2.5 Количество учебников и учебно-методических пособий по дисциплинам (практикам), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР и аффилированных ПГГПУ, единиц	22	Количество опубликованных актуальных учебников, учебно-методических пособий по дисциплинам (практикам), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за 1 авторский лист с учетом авторского вклада) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
Программа развития п. 2.6 Количество поданных аффилированными с ПГГПУ российскими заявителями заявок на получение патентов на изобретения, единиц (н ₁ 1.4)	23	Количество патентов (свидетельств) на РИД (полезные модели, изобретения, программы ЭВМ, базы данных), аффилированных ПГГПУ, в разработке которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
Программа развития п. 2.8 Количество полученных научных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПР	24	Количество заявок на научные гранты с аффилиацией ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, в подготовке которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
Программа развития п. 2.10 Количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) НПР на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, единиц	25	2 и более - количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, выполненных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 2.12 Количество публикаций обучающихся, аффилированных ПГГПУ, индексируемых в РИНЦ / рецензируемых ВАК, единиц	26	2 и более - количество публикаций обучающихся, аффилированных ПГГПУ, индексируемых в РИНЦ / рецензируемых ВАК, выполненных под руководством НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 2.13 Количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) обучающихся на научных мероприятиях национального или	27	2 и более - количество докладов обучающихся на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, подготовленных под руководством НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024	
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	

международного уровня, аффилированных ПГГПУ, единиц				
Программа развития п. 2.20 Количество защит кандидатских диссертаций НПР, единиц	28	Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	30
Программа развития п. 2.24 Количество НПР ПГГПУ, осуществляющих экспертно-аналитическую работу (входящих в экспертные советы), аффилированные с ПГГПУ, человек	29	Количество экспертных советов, аффилированных ПГГПУ, в рамках которых НПР осуществляет экспертно-аналитическую работу (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	30	Количество официальных экспертных заключений, отзывов, рецензий, подготовленных НПР по заданию ректората (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям	31	Количество научно-популярных мероприятий (открытые лекции, мастер-классы и др.), организованных кафедрой/факультетом, верифицированных Научным отделом, в организации, которых принял участие НПР (член оргкомитета, руководитель секции, мастер-класса и др.) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	32	Количество студентов - победителей и призеров региональных (при отсутствии этапов уровнем выше), всероссийских или международных олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д., входящих в перечень приоритетных конкурсных и олимпиадных мероприятий ПГГПУ, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			5	x
Программа развития п. 3.6 Проведены мероприятия и акции воспитательной направленности, способствующие формированию компетенций будущих педагогов в области воспитательной деятельности и социальных инициатив (количество мероприятий)	33	3 и более - количество воспитательных событий для обучающихся, организованных НПР на основе рабочей программы воспитания ПГГПУ, рабочих программ воспитания по ООП, календарного плана воспитательной работы, с учетом федерального календарного плана и перечня памятных дат, плана реализации в России Года Семьи и других значимых событий, в т.ч. на базе "Точки кипения ПГГПУ", верифицированных Отделом воспитательной работы и молодежной политики (ОВРИМП) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.1, 3.4 Открытие регионального отделения Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» на базе ПГГПУ; Организация взаимодействия с сетью мультимедийных исторических парков «Россия – моя история», кол-во мероприятий	34	Количество проведенных просветительских мероприятий в рамках проектов Российского общества «Знание», а также совместно с историческим парком «Россия – моя история», организованных факультетом, аффилированных ПГГПУ, верифицированных филиалом РО «Знание» в Пермском крае, проведенных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.2 Функциональное пространство, адаптированное для проведения мероприятий и различных форм студенческой активности (студ. пространство, Точка кипения и иные)	35	Количество комплектов методических материалов воспитательной направленности для проведения цикла мероприятий "Разговоры о важном" со студентами, подготовленных НПР, верифицированных ОВРИМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	36	Количество мероприятий цикла "Разговоры о важном" со студентами, верифицированных ОВРиМП, проведенных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие	37	Количество студенческих объединений, действующих на факультете (по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие, волонтерский отряд, дискуссионный клуб, патриотическое объединение, студенческий театр, первичное отделение РДДМ «Движение первых», совет обучающихся, СНО, медиаclub и т.д.), верифицированных ОВРиМП, руководство которыми осуществляет НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	x
Программа развития п. 4.12 Система информационного обеспечения деятельности Университета, включая социальную рекламу, использование ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов (количество подготовленных материалов)	38	Количество публикаций, аффилированных ПГТПУ (в т.ч. в видеосюжетов, телеинтервью, трансляций и т.д.), верифицированных Пресс-службой, в зарегистрированных средствах массовой информации (печатные и интернет-издания), при подготовке которых НПР выступил в качестве эксперта (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	39	Количество социальных медиа кафедры (факультета, других подразделений ПГТПУ), верифицированных Пресс-службой, в отношении которых НПР выполняет функции администратора (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности Работников из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{ст.преп/acc}^{доп} = ДП^{ст.преп/acc} \cdot (1-39) \cdot N(1-39)$, где N – количественное значение балла соответствующего дополнительного показателя эффективности деятельности.

При неисполнении работником базовой части эффективного контракта при расчете оценки эффективности деятельности работника применяется корректирующий коэффициент $j = 0,5$:

$$\sum_{ст.преп/acc}^{доп} = ДП^{ст.преп/acc} \cdot (1-39) \cdot N(1-39) \cdot j = ДП^{ст.преп/acc} \cdot (1-39) \cdot N(1-39) \cdot 0,5$$

4.2. Дополнительные показатели деятельности Работников из числа НПР в должности доцента, профессора

Наименование стратегического показателя развития Университета	№	Показатель / баллы	Профессор		Доцент	
			кол-во	балл	кол-во	балл
Количество показателей / баллов			41	x	41	x

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				14	x	14	x
Программа развития п.1.1 Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых на обучение по ООП бакалавриата за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (и_18), в т.ч.	1	Количество мероприятий по привлечению абитуриентов на ООП факультета, аффилированных ПГПУ, верифицированных Отделом организации приема студентов (ООПС), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1	
Программа развития п. 1.2 Количество тематических мероприятий для старшеклассников, ориентированных на педагогическую профессию	2	Количество тематических мероприятий для школьников профильных предпрофессиональных классов, в том числе психолого-педагогических классов, верифицированных Центром профильного образования «Открытый университет», в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1	
Программа развития п. 1.4 Численность участников программ самоопределения и профессиональных проб для школьников	3	Количество программ профессионального самоопределения и профессиональных проб для школьников, включенных в Университетский банк профессиональных проб на базе Кванториума им. В.С. Мерлина, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1	
Программа развития п. 1.8 Программы академической мобильности обучающихся в рамках реализации отдельных дисциплин, модулей, практик, участия в совместных научных исследованиях и проектных работах	4	Количество дисциплин, практик, включенных в индивидуальные и групповые программы академической мобильности студентов, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1	
Программа развития п. 1.15 Количество студенческих исследовательских, проектных команд – резидентов университетских технопарков;	5	Количество студенческих исследовательских, проектных команд – резидентов технопарков, студенческих проектно-конструкторских бюро, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. Е.М. Жуховицкого, руководство которыми осуществляет НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2	1	2	
Программа развития п. 1.15 Количество разработанных информационных материалов поддержки практической подготовки обучающихся, размещенных в сети Интернет и социальных сетях	6	Количество информационных материалов поддержки практической подготовки и трудоустройства студентов, аффилированных ПГПУ, размещенных в сети Интернет и социальных сетях, верифицированных ОПТиПС, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1	
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более	7	Количество комплектов компетентностно-ориентированных оценочных материалов (КОМ) для проведения диагностических работ по профессионально-ориентированным дисциплинам (модулям) (не менее 10 кейс-заданий, ориентированных на реализацию профессиональных точдовых действий на 1 компетенцию) верифицированных Отделом мониторинга и контроля качества образования (ОМККО), разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2	1	2	

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 1.17 Доля ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), по которым обучающиеся приняли участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках промежуточной аттестации по модулю с целью определения готовности к профессиональной деятельности на этапе обучения, %	8	Количество кейс-задач для проведения промежуточной аттестации по модулю в форме профессионального (демонстрационного) экзамена на базе Центра профессиональных (демонстрационных) экзаменов (ЦПДЭ), разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 1.17 Доля обучающихся ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), принявших участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках государственной итоговой аттестации, %	9	Количество кейс-задач для проведения ГИА в форме профессионального (демонстрационного) экзамена, верифицированных ЦПДЭ, разработанных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 1.19 Внедренческий потенциал исследовательских и проектных работ обучающихся, в т.ч. 1) доля ВКР обучающихся, выполненных по заказу профильных организаций и предприятий Пермского края и представляющим собой реальную производственную либо актуальную научно-исследовательскую задачу, % 2) Количество курсовых работ обучающихся очной формы обучения, реализуемых по модели "Наставник школьного проекта" в центрах "Точка роста", в психолого-педагогических классах	10	Количество ВКР обучающихся, выполненных по заказу профильных организаций и предприятий Пермского края и представляющих собой реальную производственную либо актуальную научно-исследовательскую задачу, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. М.Е. Жуховицкого, руководство которыми осуществлял НПР (за предшествующий учебный год)	1	1	1	1
	11	Количество курсовых работ обучающихся очной формы обучения, реализуемых по модели "Наставник школьного проекта" в центрах "Точка роста", в психолого-педагогических классах, базовых школах-наставниках, верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций им. Е.М. Жуховицкого, руководство которыми осуществляет НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 1.21 Количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях психолого-педагогического сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью и их семей в рамках Центра инклюзивного образования	12	Количество мероприятий психолого-педагогического сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью и их семей (на базе Центра инклюзивного образования, Лаборатории психофизического развития, Центра патологии речи), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 1.23 Количество мероприятий системы содействия трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства с использованием цифровых карьерных сред	13	Количество мероприятий кафедры по содействию трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства, верифицированных Отделом практики, трудоустройства и профессионального сопровождения (ОПТиПС), в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 1.24 Количество выпускников – молодых педагогов, вовлеченных в региональные программы поддержки и закрепления в профессии в первые три года после выпуска	14	Количество мероприятий кафедры по постдипломному сопровождению выпускников, верифицированных ОПТиПС, в реализации которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		4	x	4	x
Программа развития п. 1.26 Количество лучших образовательных практик, интегрированных в систему российского образования, в т.ч. в области инклюзивного образования	15	1	1	1	1
Программа развития п. 1.26 Количество мероприятий (консультаций, мастер-классов и др.), обеспечивающих научно-методическое сопровождение непрерывного педагогического образования	16	1	1	1	1
Мониторинг эффективности факультетов п.2.15 - 17 Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Технопарком универсальных педагогических компетенций "Учитель будущего поколения России. Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Педагогическим технопарком "Кванториум им. В.С. Мерлина" (в т.ч. в рамках практики в центрах "Точка роста"). Количество дополнительных общеразвивающих программ, мероприятий, реализованных НПР, в т.ч. в рамках совместной деятельности с "Домом научной коллаборации им. А.А. Фридмана"	17	1	1	1	1
	18	1	1	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		16	x	16	x
Программа развития п. 2.3 Количество статей с аффилиацией ПГПУ в изданиях, индексируемых в международных базах данных, единиц (н_1.3)	19	1	9	1	9

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

	20	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих во третий и последующие квартили международных баз цитирования (Scopus, WoS)/ Ядро РИНЦ, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	5	1	5
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список ВАК, единиц	21	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в список ВАК, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за предшествующий отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3	1	3
Программа развития п. 2.4 Количество статей с аффилиацией ПГГПУ в изданиях, входящих в список РИНЦ, монографий, единиц	22	Количество опубликованных научных статей в изданиях, входящих в РИНЦ, аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за исключением публикаций, указанных в качестве обязательных показателей деятельности) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
	23	Количество опубликованных научных монографий (за 1 авторский лист с учетом авторского вклада), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3	1	3
Программа развития п. 2.5 Количество учебников и учебно-методических пособий по дисциплинам (практикам), подготовленных НПР и аффилированных ПГГПУ, единиц	24	Количество опубликованных актуальных учебников, учебно-методических пособий по дисциплинам (практикам), аффилированных ПГГПУ, подготовленных НПР (за 1 авторский лист с учетом авторского вклада) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3	1	3
Программа развития п. 2.6 Количество поданных аффилированными с ПГГПУ российскими заявителями заявок на получение патентов на изобретения, единиц (н_1.4)	25	Количество патентов (свидетельств) на РИД (полезные модели, изобретения, программы ЭВМ, базы данных), аффилированных ПГГПУ, в разработке которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3	1	3
Программа развития п. 2.8 Количество полученных научных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПР	26	Количество заявок на научные гранты с аффилиацией ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, в подготовке которых принял участие НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2	1	2
Программа развития п. 2.10 Количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) НПР на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, единиц	27	2 и более - количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, выполненных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 2.12 Количество публикаций обучающихся, аффилированных ПГГПУ, индексируемых в РИНЦ / рецензируемых ВАК, единиц	28	2 и более - количество публикаций обучающихся, аффилированных ПГГПУ, индексируемых в РИНЦ / рецензируемых ВАК, выполненных под руководством НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 2.13 Количество докладов (в т.ч. стендовых докладов, опубликованных тезисов докладов) обучающихся на научных мероприятиях национального или	29	2 и более - количество докладов обучающихся на научных мероприятиях национального или международного уровня, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, подготовленных под руководством НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

международного уровня, аффилированных ПГГПУ, единиц						
Программа развития п. 2.21 Количество защит докторских диссертаций НПР, единиц	30 .1	Научное консультирование НПР ПГГПУ, защитившего диссертацию на соискание ученой степени доктора наук в отчетном календарном году (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	15	-	-
Программа развития п. 2.21 Количество защит докторских диссертаций НПР, единиц	30 .2	Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	-	-	1	30
Программа развития п. 2.24 Количество НПР ПГГПУ, осуществляющих экспертно-аналитическую работу (входящих в экспертные советы), аффилированные с ПГГПУ, человек	31	Количество экспертных советов, аффилированных ПГГПУ, в рамках которых НПР осуществляет экспертно-аналитическую работу (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
	32	Количество официальных экспертных заключений, отзывов, рецензий, подготовленных НПР по заданию ректората (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям	33	Количество научно-популярных мероприятий (открытые лекции, мастер-классы и др.), организованных кафедрой/факультетом, верифицированных Научным отделом, в организации которых принял участие НПР (член оргкомитета, руководитель секции) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
	34	Количество студентов - победителей и призеров региональных (при отсутствии этапов уровнем выше), всероссийских или международных олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д., входящих в перечень приоритетных мероприятий ПГГПУ, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом, подготовленных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2	1	2
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			5	x	5	x
Программа развития п. 3.6 Проведены мероприятия и акции воспитательной направленности, способствующие формированию компетенций будущих педагогов в области воспитательной деятельности и социальных инициатив (количество мероприятий)	35	3 и более - количество воспитательных событий для обучающихся, организованных НПР на основе рабочей программы воспитания ПГГПУ, рабочих программ воспитания по ООП, календарного плана воспитательной работы, с учетом федерального календарного плана и перечня памятных дат, плана реализации в России Года Семьи и других значимых событий, в т.ч. на базе "Точки кипения ПГГПУ", верифицированных Отделом воспитательной работы и молодежной политики (ОВРИМП) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 3.1, 3.4 Открытие регионального отделения Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» на базе ПГГПУ; Организация взаимодействия с сетью мультимедийных исторических парков «Россия – моя история», кол-во мероприятий	36	Количество проведенных просветительских мероприятий в рамках проектов Российского общества «Знание», а также совместно с историческим парком «Россия - моя история», организованных факультетом, аффилированных ПГГПУ, верифицированных филиалом РО "Знание" в Пермском крае, проведенных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024	
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»	
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	

Программа развития п. 3.2 Функциональное пространство, адаптированное для проведения мероприятий и различных форм студенческой активности (Студ.пространство, Точка кипения и иные)	37	Количество комплектов методических материалов воспитательной направленности для проведения цикла мероприятий "Разговоры о важном" со студентами, подготовленных НПР, верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
	38	Количество мероприятий цикла "Разговоры о важном" со студентами, верифицированных ОВРиМП, проведенных НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие	39	Количество студенческих объединений, действующих на факультете (по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие, волонтерский отряд, дискуссионный клуб, патриотическое объединение, студенческий театр, первичное отделение РДДМ «Движение первых», совет обучающихся, СНО, медиаclub и т.д.), верифицированных ОВРиМП, руководство которыми осуществляет НПР (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3	1	3
МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	x	x	x
Программа развития п. 4.12 Система информационного обеспечения деятельности Университета, включая социальную рекламу, использование ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов (количество подготовленных материалов)	40	Количество публикаций, аффилированных ПГГПУ (в т.ч. в видеосюжетов, телеинтервью, трансляций и т.д.), верифицированных Пресс-службой, в зарегистрированных средствах массовой информации (печатные и интернет-издания), при подготовке которых НПР выступил в качестве эксперта (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1
	41	Количество социальных медиа кафедры (факультета, других подразделений ПГГПУ), верифицированных Пресс-службой, в отношении которых НПР выполняет функции администратора (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1	1	1

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности Работников из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{\text{проф/доц}}^{\text{ДОП}} = \text{ДП}^{\text{проф/доц}} (1-41) * N(1-41)$, где N – количественное значение достигнутого дополнительного показателя эффективности деятельности.

При неисполнении работником базовой части эффективного контракта при расчете оценки эффективности деятельности работника применяется корректирующий коэффициент $j = 0,5$: $\sum_{\text{проф/доц}}^{\text{ДОП}} = \text{ДП}^{\text{проф/доц}} (1-41) * N(1-41) * j = \text{ДП}^{\text{проф/доц}} (1-41) * N(1-41) * 0,5$

4.4. Дополнительные показатели деятельности Работников заведующих кафедрами (исполняющих обязанности заведующих кафедрами)

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Наименование стратегического показателя	№	Показатель / баллы	Заведующий кафедрой	
			кол-во	балл
			18	х
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			7	х
Программа развития п. 1.4 Реализация модели профильного обучения, самоопределения и профориентации обучающихся, в т.ч. количество программ самоопределения и профессиональных проб для школьников	1	Количество программ профессионального самоопределения и (или) профессиональных проб для школьников, разработанных (актуализированных) кафедрой и включенных в Университетский банк профессиональных проб на базе Кванториума им. В.С. Мерлина <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.15 Численность обучающихся, прошедших практическую подготовку на базе центров образования «Точка роста», школьных кванториумов, ИТ-кубов	2	Количество академических групп по реализуемым кафедрой ООП бакалавриата и магистратуры, прошедших практическую подготовку (практику) на базе школьных центров образования «Точка роста», школьных кванториумов, ИТ-кубов, верифицированных Кванториумом им. В.С. Мерлина и Отделом практики, трудоустройства и профессионального сопровождения (ОПТиПС) <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более; на основе объективных показателей, сформулированных с учетом мнения участников образовательного процесса, включая экспертный опрос молодых специалистов (выпускников) и работодателей	3	Количество профессионально-ориентированных дисциплин, реализуемых кафедрой, по которым 70% и более обучающихся приняли участие в диагностических работах Отдела мониторинга и контроля качества образования (ОМККО) на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов (КОМ) и выполнили диагностические работы на 70% и более <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.17 Доля ООП 44.03.01 и 44.03.05 (бакалавриат, очная форма обучения), по которым обучающиеся приняли участие в оценочных процедурах в форме профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках промежуточной аттестации по модулю с целью определения готовности к профессиональной деятельности на этапе обучения, %	4	Количество профессионально-ориентированных модулей по реализуемым кафедрой ООП, по которым обучающиеся прошли промежуточную аттестацию в форме профессионального (демонстрационного) экзамена на базе Центра профессиональных (демонстрационных) экзаменов (ЦПДЭ) <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.19 Внедренческий потенциал исследовательских и проектных работ обучающихся, в т.ч. Количество курсовых работ обучающихся очной формы обучения, реализуемых по модели "Наставник школьного проекта" в центрах "Точка роста", в психолого-педагогических классах	5	Численность НПР кафедры, осуществляющих руководство курсовыми работами обучающихся по модели «Наставник школьного проекта», верифицированных Технопарком универсальных педагогических компетенций <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 1.23 Количество мероприятий системы содействия трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства с использованием цифровых карьерных сред	6	Количество мероприятий кафедры по содействию трудоустройству обучающихся и выпускников, в т.ч. ориентированных на формирование индивидуальных траекторий трудоустройства, верифицированных Отделом практики, трудоустройства и профессионального сопровождения (ОПТиПС) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.24 Количество выпускников – молодых педагогов, вовлеченных в региональные программы поддержки и закрепления в профессии в первые три года после выпуска	7	Количество мероприятий кафедры по постдипломному сопровождению выпускников, аффилированных ПГГПУ, верифицированных ОПТиПС (программы наставничества, профессионального консультирования, подготовки к профессиональным конкурсам и др.) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	х
Мониторинг эффективности факультетов п.2.15 - 17 Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Технопарком универсальных педагогических компетенций "Учитель будущего поколения России. Количество мероприятий, реализованных НПР в рамках совместной деятельности с Педагогическим технопарком "Кванториум им. В.С. Мерлина" (в т.ч. в рамках практики в центрах "Точка роста"). Количество дополнительных общеразвивающих программ, мероприятий, реализованных НПР, в т.ч. в рамках совместной деятельности с "Домом научной коллаборации им. А.А. Фридмана"	8	Количество мероприятий кафедры, реализованных совместно с Технопарком универсальных педагогических компетенций им. Е.М. Жуховицкого, Кванториумом им. В.С. Мерлина, Дома научной коллаборации им. А.А. Фридмана (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.28 Количество разработанных и реализованных программ образования, в т.ч.: дополнительных профессиональных образовательных программ, общеобразовательных общеразвивающих программ, программ дополнительного образования для студентов, программ профессионального обучения	9	Количество новых программ дополнительного образования (курсы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки, общеразвивающие, общеобразовательные программы), разработанных кафедрой, верифицированных Институтом дополнительного образования (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			6	х
Программа развития п. 2.2 Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации, %	10	Количество внешних финансируемых НИОКР, руководитель которой является членом кафедры, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3
Программа развития п. 2.8 Количество полученных научных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПР	11	Количество заявок на научные гранты с аффилиацией ПГГПУ, подготовленных кафедрой, верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 2.16 Количество молодых ученых, состоящих в штате ПГГПУ, человек (и 5)	12	30% и более - доля НПР кафедры до 39 лет (приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих научные публикации в изданиях, рецензируемых ВАК, РИНЦ, являющихся штатными работниками кафедры (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	3

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 2.17 Количество программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, единиц (и 11)	13	Количество программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, реализуемых кафедрой (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям	14	2 и более - количество научно-популярных мероприятий (открытые лекции, мастер-классы и др.) национального или международного уровня, организованных кафедрой, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
	15	Количество всероссийских или международных олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д., входящих в перечень приоритетных соревнований в ПГГПУ, в которых приняли участие студенты ООП кафедры, аффилированные ПГГПУ, верифицированных Научным отделом (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	x
Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 4. Участие в реализуемых социальных проектах, финансируемых за счет грантовых средств из Федерального, регионального или муниципального бюджетов, частных фондов (деятельность которых разрешена в РФ и не противоречит законодательству РФ), в роли автора, руководителя, наставника проекта	16	Количество социальных проектов, финансируемых из средств грантовых конкурсов регионального, всероссийского и (или) международного уровня (в том числе частных фондов, чья деятельность разрешена на территории РФ), аффилированных ПГГПУ или направленных на решение социальных проблем сообществ ПГГПУ, реализованных кафедрой (в том числе с привлечением некоммерческих организаций, реализующих проект на территории ПГГПУ), верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
Программа развития п. 3.2 Функциональное пространство, адаптированное для проведения мероприятий и различных форм студенческой активности (Студ.пространство, Точка кипения и иные)	17	3 и более - количество комплектов методических материалов воспитательной направленности для проведения цикла мероприятий "Разговоры о важном" со студентами, подготовленных кафедрой, верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			1	x
Программа развития п. 4.12 Система информационного обеспечения деятельности Университета, включая социальную рекламу, использование ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов (количество подготовленных материалов)	18	Не менее 30 – количество публикаций о кафедре (в т.ч. публикаций о центрах, лабораториях кафедры) в новостной ленте официального сайта ПГГПУ, в официальных группах Университета, кафедры в социальных медиа, а также в зарегистрированных средствах массовой информации (печатных и интернет-изданиях), верифицированных Пресс-службой (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{зав}^{ДОП} = ДП^{зав}(1-18) * N(1-18)$, где N – количественное значение достигнутого дополнительного показателя эффективности деятельности.

При неисполнении руководителем структурного подразделения из числа НПР базовой части эффективного контракта при расчете оценки эффективности его деятельности в качестве руководителя структурного подразделения применяется корректирующий

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

коэффициент $j = 0,5$, расчет осуществляется по формуле: $\Sigma^{доп}_{заб} = ДП^{заб}(1-18) * N(1-18) * j = ДП^{заб}(1-18) * N(1-18) * 0,5$, где j – корректирующий коэффициент невыполнения обязательных показателей эффективности деятельности руководителя структурного подразделения из числа НПР.

4.5. Дополнительные показатели деятельности Работников деканов факультетов (исполняющих обязанности декана факультета)

Наименование стратегического показателя	№	Показатель / баллы	Декан	
			кол-во	балл
			Количество показателей / баллов	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			8	x
Программа развития п.1.1 Средний балл ЕГЭ обучающихся, принятых на обучение по ООП бакалавриата за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (и_18)	1	3 и более - количество мероприятий по привлечению абитуриентов на ООП факультета, аффилированных ПГПУ, верифицированных Отделом организации приема студентов (ООПС) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.2 Организация и сопровождение деятельности профильных психолого-педагогических классов (групп), в т.ч. количество классов психолого-педагогической направленности для ранней профориентации в общеобразовательных организациях	2	Количество профильных предпрофессиональных классов, в том числе психолого-педагогических классов, системно сопровождаемых факультетом на основе соглашения, верифицированных Центром профильного образования «Открытый университет» (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 1.3 Количество профильных олимпиад и конкурсов, обеспечивающих получение дополнительных баллов при поступлении в ПГПУ	3	Количество абитуриентов, получивших по результатам профильных олимпиад и конкурсов, проводимых факультетом, дополнительные баллы к ЕГЭ и поступивших в ПГПУ на 1 курс очной формы обучения, верифицированных ООПС (по итогам приемной кампании отчетного календарного года, на 1 ноября текущего календарного года)	1	1
Программа развития п. 1.8 Программы академической мобильности обучающихся в рамках реализации отдельных дисциплин, модулей, практик, участия в совместных научных исследованиях и проектных работах	4	Участие факультета в реализации программ академической мобильности студентов ООП бакалавриата, магистратуры, аспирантуры (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
	5	3 и более - количество открытых профессионализирующих мероприятий, обеспечивающих привлечение представителей профильных организаций к реализации практической подготовки студентов (фестивали практик, педагогические мастерские, хакатоны и др.), организованных факультетом, аффилированных ПГПУ, верифицированных Отделом практики, трудоустройства и профессионального	1	1

**Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024**ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

		сопровождения (ОПТиПС) <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>		
Программа развития п. 1.17 Численность обучающихся, принявших участие в оценочных процедурах внутренней системы оценки качества образования, в т.ч. на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов и выполнивших диагностические работы на 70% и более; на основе объективных показателей, сформулированных с учетом мнения участников образовательного процесса, включая экспертный опрос молодых специалистов (выпускников) и работодателей	6	70% и более - доля обучающихся ООП бакалавриата и магистратуры факультета, принявших участие в диагностических работах на основе компетентностно-ориентированных оценочных материалов (КОМ) и выполнивших диагностические работы на 70% и более, верифицированных ОМККО <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.22 Доля выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, %, в т.ч. трудоустроенных без учета профильности образования и территориальной принадлежности места трудоустройства	7	87% и более - доля выпускников ООП бакалавриата и магистратуры факультета, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, верифицированных ОПТиПС <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 1.24 Количество выпускников – молодых педагогов, вовлеченных в региональные программы поддержки и закрепления в профессии в первые три года после выпуска, верифицированных ОПТиПС <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	8	Количество выпускников ООП бакалавриата и магистратуры факультета, вовлеченных в региональные программы поддержки и закрепления в профессии в первые три года после выпуска, верифицированных ОПТиПС <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	х
Программа развития п. 2.7 Внедрение результатов фундаментальных и прикладных исследований, проведенных в соответствии с целями государственной политики Российской Федерации, обеспечивающих решение приоритетных проблем развития образования, в практику современного педагогического образования (количество внедренных разработок)	9	Количество договоров на внедрение патентов (свидетельств) на РИД (результаты интеллектуальной деятельности), разработанных НПР факультета, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
Программа развития п. 2.24 Количество НПР ПГГПУ, осуществляющих экспертно-аналитическую работу (входящих в экспертные советы), аффилированные с ПГГПУ, человек	10	2 и более - количество научно-практических мероприятий (форум, конференция, научная сессия, круглый стол, семинар) национального или международного уровня, организованных факультетом, аффилированных ПГГПУ, верифицированных Научным отделом <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			3	х
Программа развития п. 3.6 Проведены мероприятия и акции воспитательной направленности, способствующие формированию компетенций будущих педагогов в области воспитательной деятельности и социальных инициатив (количество мероприятий)	11	9 и более - количество воспитательных событий для обучающихся, организованных факультетом на основе рабочей программы воспитания ПГГПУ, рабочих программ воспитания по ООП, календарного плана воспитательной работы, с учетом федерального календарного плана и перечня памятных дат, плана реализации в России Года Семьи и других значимых событий, в т.ч. не менее 1 мероприятия на базе "Точки кипения ПГГПУ", верифицированных Отделом воспитательной работы и молодежной политики (ОВРиМП) <i>(за отчетный календарный год, на 1 декабря)</i>	1	1

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Программа развития п. 3.1, 3.4 Открытие регионального отделения Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» на базе ПГГПУ; Организация взаимодействия с сетью мультимедийных исторических парков «Россия – моя история», кол-во мероприятий	12	Количество проведенных просветительских мероприятий в рамках проектов Российского общества «Знание», а также совместно с историческим парком «Россия – моя история», организованных факультетом, аффилированных ПГГПУ, верифицированных филиалом РО «Знание» в Пермском крае (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 3.3, 3.8, 3.9 Мониторинг эффективности ВД (МОН РФ) Раздел 6. Студенческие объединения по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, творческое развитие и креативное производство, экологичность и устойчивое развитие	13	4 и более - количество студенческих объединений, действующих на факультете (по приоритетным направлениям: добровольчество, бизнес и молодежное предпринимательство, построение и развитие карьеры, патриотическое и гражданское воспитание, ИТ-инженерия и развитие технологического производства, экологичность и устойчивое развитие, волонтерский отряд, дискуссионный клуб, патриотическое объединение, студенческий театр, первичное отделение РДДМ «Движение первых», совет обучающихся, СНО, медиаclub и т.д.), верифицированных ОВРиМП (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	2
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			2	x
Программа развития п. 4.8 Внедрена система научно-методического сопровождения профессионального развития преподавателей вуза, в т.ч. 1) количество участников процедур системы диагностики профессиональных психолого-педагогических и методических дефицитов преподавателей вуза	14	20% и более - доля НПР факультета - участников процедур системы диагностики профессиональных психолого-педагогических и методических дефицитов преподавателей вуза на базе ЦПДЭ и Научно-методического центра сопровождения педагогов (НМЦ) (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1
Программа развития п. 4.12 Система информационного обеспечения деятельности Университета, включая социальную рекламу, использование ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов (количество подготовленных материалов)	15	Не менее 30 – количество публикаций о факультете в новостной ленте официального сайта ПГГПУ, в официальных группах Университета, факультета в социальных медиа, а также в зарегистрированных средствах массовой информации (печатных и интернет-изданиях), верифицированных Пресс-службой (за отчетный календарный год, на 1 декабря)	1	1

Расчет дополнительных показателей эффективности профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений из числа НПР осуществляется по формуле: $\sum_{дек}^{ДОП} = ДП^{дек}(1-15) * N(1-15)$, где N – количественное значение достигнутого дополнительного показателя эффективности деятельности.

При неисполнении руководителем структурного подразделения из числа НПР базовой части эффективного контракта при расчете оценки эффективности его деятельности в качестве руководителя структурного подразделения применяется корректирующий коэффициент $j = 0,5$, расчет осуществляется по формуле: $\sum_{дек}^{ДОП} = ДП^{дек}(1-15) * N(1-15) * j = ДП^{дек}(1-15) * N(1-15) * 0,5$, где j – корректирующий коэффициент невыполнения обязательных показателей эффективности деятельности руководителя структурного подразделения из числа НПР.

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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
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
			27 и более	2
1.2.	Доля иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)	%	2-8	1
			9 и более	2
1.3.	Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся приведенного контингента	%	20 и более	1
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	%	85% и более	1
1.5.	Показатель цифровой зрелости Университета	уровень	средний и выше	1
1.6.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГПУ и Программы взаимодействия ПГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1
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
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

Приложение 5.2.

Дополнительные показатели эффективности деятельности проректора по научно-методической работе и академическому взаимодействию

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов
1.1.	Доля доходов от НИОКР в общей совокупности доходов Университета	%	от 5 до 10	1
			Более 10	2
1.2.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников	%	Не менее 30	1
			Более 35	2
1.3.	Количество совместных международных научных и просветительских мероприятий	шт.	10 и более	1
1.4.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГПУ и Программы взаимодействия ПГПУ и Министерства образования и науки Пермского края (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1
1.5.	Наличие подтвержденных предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение	да/ нет	да	-5

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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			
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

Приложение 5.3.

Дополнительные показатели эффективности деятельности проректора по воспитательной работе и молодежной политике

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов
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
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
1.3.	Доля обучающихся-участников спортивных и творческих коллективов вуза от общей численности обучающихся очной формы обучения программ бакалавриата	%	20 и более	1
1.4.	Доля обучающихся-участников волонтерских и добровольческих, студенческих отрядов от общей численности обучающихся очной формы обучения программ бакалавриата	%	10 и более	1
1.5.	Количество реализуемых грантов социальной направленности с аффилиацией ПГГПУ за отчетный год	Ед.	2 и более	1
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
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
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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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, учебно-вспомогательного и обслуживающего 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, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.8.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.9.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.10.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				10	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 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.	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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				9	

Приложение 6.2.

Дополнительные показатели эффективности деятельности начальника научного отдела

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1.1.	Темп привоста 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	Ед.	20-100	2	Показатель

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий году отчетного периода		101 и более	4	Мониторинга эффективности вузов
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 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	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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленным Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				11	

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-	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	преподавательского состава, научных работников				
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 ПГПУ
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. 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, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.8.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности		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 ПГПУ и актуальной версией ПФХД Университета	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития ПГПУ
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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

1.5.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.6.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности		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 (получение правоустанавливающих документов)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ
1.2.	Узаконивание перепланировок, реконструкций, произведенных на объектах недвижимости (оформление документов на проведение перепланировок)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГГПУ
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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 о деятельности вуза в установленной сфере деятельности	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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности		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
1.3.	Темп прироста показателей энергоэффективности имущественного комплекса Университета	%	3,5 и более	2	Показатель Программы развития ПГГПУ

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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 ПГПУ
1.5.	Выполнение ежегодных значений показателей Программы развития ПГПУ (в соответствии с планом работы на отчетный период)	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГПУ
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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.9.	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГПУ, годовыми планами работы		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности		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 ПГПУ
1.3.	Исполнение сроков и порядка аттестации работников на соответствие занимаемой должности	да/ нет	да	1	Показатель Программы развития ПГПУ
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 Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

					организаций
1.6.	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
1.7.	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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности		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 ПГГПУ
1.5.	Темп прироста доходов от приносящей доход деятельности (по дополнительным общеобразовательным программам для абитуриентов,	%	1-8	1	Показатель Мониторинга эффективности вузов
			9 и более	2	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

	программам подготовительных курсов)				и руководителей образовательных организаций
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 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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.11.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.12.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				12	

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 Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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	-5	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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.10.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.11.	Наличие материальной ответственности		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 лица руководителя с вышестоящими органами исполнительной власти и внешними организациями (своевременное и полное предоставление информации)	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития ПГГПУ
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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной)	0-3	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

			ответственн ости)		
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	

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 Университета (контент-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		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
1.6.	Участие в реализации проектов, в том числе, сопровождение реализации проектов		Участвует	1	
1.7.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				7	

Приложение 6.12.

Дополнительные показатели эффективности деятельности директора Фундаментальной библиотеки

№	Показатель	Единица измерения	Значение показателя	Кол-во баллов	Показатель
1	Внедрение и реализация инновационных форм и методов деятельности: - Разработка социокультурных и просветительских мероприятий Библиотеки (в т.ч. с использованием Интернет-технологий); - Участие в проектах, грантах, профессиональных конкурсах	да/ нет	да	0,5	
2	Организация обучающего мероприятия для работников Библиотеки	да/ нет	да	0,5	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

3	Профессионализирующие, воспитательные мероприятия для обучающихся, в организации которых Работник принял участие в соответствии с рабочей программой и графиком воспитательной работы	да/ нет	да	1	
4	Научные мероприятия (конференции, научные семинары, научные школы, конгресс, симпозиум, научный форум/ творческие конкурсы по профилю), в которых Работник принял участие (очно/заочно) с докладом (выступлением) (международного, национального уровня)	да/ нет	да	1	
5	Наличие публикаций: - Опубликованные научные статьи в изданиях РИНЦ с аффилиацией ПГГПУ - Публикация научных статей в изданиях, рецензируемых ВАК с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли авторского вклада - Публикация научных статей в изданиях WoS, SCOPUS с аффилиацией ПГГПУ с учетом доли авторского вклада - публикация в профессиональных изданиях	да/ нет	да	1	
6	Выполнение работ ретроконверсии сверх норматива: - описание редких и ценных изданий, включающее физическое описание экземпляров - описание документов, не относящихся к редким и ценным изданиям	да/ нет	да	1	
7	Темп прироста цифровых сервисов, предоставляемых пользователям на базе Фундаментальной библиотеки	%	20 и более	2	Показатель Мониторинга цифровой зрелости вузов
8	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций
9	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.
10	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.
11	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий ректора, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения		Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3	
12	Выполнение целевых и плановых показателей по курируемым направлениям деятельности, установленных Программой развития ПГГПУ, годовыми планами работы		Максимальное выполнение показателей	0-3	
13	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
14	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				14	

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	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 ПГГПУ
1.2.	Внедрение и ведение системы электронного документооборота в Университете	да/ нет	да	3	Показатель Программы развития ПГГПУ
1.3.	Подтвержденные рекламации, письменные жалобы со стороны сотрудников Университета, обучающихся (их родителей), внешних организаций	да/ нет	да	-3	Показатель Мониторинга эффективности вузов и руководителей образовательных организаций
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, курирующего проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности		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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

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
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		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		Максимальное выполнение показателей	0-3	
1.8.	Участие в работе советов, комиссий, иных коллегиальных органов Университета		Участвует	1	
1.9.	Наличие материальной ответственности		Наличие	1	
Общее количество дополнительных показателей эффективности деятельности:				9	

Приложение 6.15.

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

	Система менеджмента качества СТО ПП-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 6.16.

Дополнительные показатели эффективности деятельности помощника ректора, Ученого секретаря, секретаря-референта проректора, вед. специалиста, специалиста, 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, руководителя соответствующего структурного подразделения	Отсутствие замечаний (в т. ч. дисциплинарной ответственности)	0-3
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.

Дополнительные показатели эффективности деятельности специалиста (по УМР, по музейному делу и пр.), методиста, заведующего (лабораторией, биостанцией, учебными мастерскими, кабинетом, студклубом, архивом, складом), архивариуса, концертмейстера, инженера, техника, лаборанта, инструктора по физической культуре, аккомпаниатора, менеджера, костюмера, культурорганизатора, кассира, редактора, вед. редактора, педагога доп. образования, старшего педагога доп. образования, коменданта, кастелянши, рабочего, сторожа, дворника, слесаря, оператора ТП, слесаря-электромонтажника, электромонтера, электрогазосварщика, штукатура, 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-02-10-04-2024
	ФГБОУ ВО «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Приложение 7

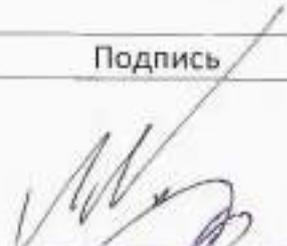
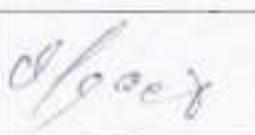
Последовательность сбора и обработки информации для научно-педагогических работников

№ 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
2.	Занесение данных в личный кабинет Работника (с прикреплением электронных образов необходимых документов, электронных ссылок)	Работник	в течение отчетного периода
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
7.	Формирование данных по показателям, закрепленным за центрами ответственности	Структурные подразделения, курирующие соответствующие направления деятельности и верифицирующие данные, представленные в личном кабинете Работника	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-02-10-04-2024
	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 образовательной деятельности и информатизации		
Сарапулов А.Н.	Проректор по научно-методической работе и академическому взаимодействию		
Чащинов Е.Н.	Проректор по воспитательной работе и молодежной политике		
Красотина Т.Ю.	Председатель профсоюзного комитета работников		
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		