


УТВЕРЖДЕНО  
решением Учёного совета  
ФГБОУ ВО «Тульский  
государственный университет»  
от 26 марта 2026 г. (протокол №7)




Ректор \_\_\_\_\_ О.А. Кравченко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об эффективном контракте**  
**научно-педагогических работников,**  
**критериях и показателях эффективности деятельности работников**  
**ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»**

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 2 из 18

## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Термины, определения и сокращения .....	5
3. Порядок оформления трудовых отношений и реализации эффективного контракта .....	6
4. Порядок формирования фонда, расчет, установления и прекращения стимулирующих выплат .....	8
5. Формирование и работа комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности .....	10
6. Методика расчетов показателей эффективности деятельности.....	11
7. Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников .....	16
8. Заключительные положения .....	17
Лист регистрации изменений .....	18

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 3 из 18


## 1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет» (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности научно-образовательной деятельности ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет» (далее – Университет), стимулирования и мотивации профессиональной деятельности научно-педагогических работников в зависимости от качества и результатов труда, стимулирования к достижению стратегических целей и целей программы развития Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе критериев профессиональных достижений научно-педагогических работников, охватывающих учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную, организационно-представительскую деятельность.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 4 из 18

(утверждено Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021);

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- локальными нормативными правовыми актами Университета.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

- сохранения кадрового состава Университета и его качественного и устойчивого развития;
- создания условий для повышения привлекательности работы в Университете.


1.5. Настоящее Положение определяет:

- порядок трудовых отношений в рамках системы эффективного контракта;
- порядок и методику оценки выполнения работниками Университета критериев эффективности деятельности;
- условия и порядок выплат стимулирующего характера за выполнение работниками критериев эффективности деятельности;
- показатели эффективности по направлениям деятельности для определенных категорий должностей научно-педагогических работников.

1.6. Настоящее Положение применяется к следующим должностям научно-педагогических работников Университета:

- профессорско-преподавательский состав, в том числе – директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, директор Технического колледжа им.С.И.Мосина, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент;
- педагогические работники, в том числе – преподаватель, методист, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог;
- научные работники, в том числе – главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, заведующий лабораторией;
- начальник Военного учебного центра им. Тульского рабочего полка, начальник учебной части – заместитель начальника Военного учебного центра, начальник цикла - старший преподаватель Военного учебного центра.

1.7. Право на заключение эффективного контракта имеет работник, трудоустроенный в Университете по основному месту работы и/или на условиях внутреннего совместительства. При наличии нескольких трудовых договоров, оформленных на условиях внутреннего совместительства по должностям из числа профессорско-преподавательского состава или состава научных работников оценка деятельности в рамках эффективного контракта производится по основной должности.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 5 из 18

## 2. Термины, определения и сокращения

2.1. Эффективный контракт - трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его трудовые функции, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и выполнения критериев эффективности.

2.2. Показатели эффективности деятельности – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Показатели и критерии эффективности деятельности, установленные Приложениями 1-9 настоящего Положения, ежегодно корректируются приказом ректора с учетом показателей деятельности образовательной организации и программы развития Университета.

2.4. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет» и направленные на повышение мотивации труда, стимулирование к большим профессиональным достижениям, поощрение за высокие результаты труда.

2.5. Стимулирующая выплата по эффективному контракту – ежемесячная стимулирующая выплата, установленная за выполнение показателей и критериев эффективного контракта по занимаемой должности в соответствии с настоящим положением.


2.6. Индивидуальный оценочный лист – форма, которая содержит информацию о выполненных показателях эффективности конкретного работника. Заполняется работником самостоятельно и представляется на рассмотрение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности.

2.7. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности (далее – Комиссия) – коллегиальный орган, уполномоченный на подведение итогов, подсчет баллов, выпуск итогового протокола.

2.8. Оценочный период – временной промежуток, за который производится оценка эффективности деятельности работника. Календарный год, предшествующий расчетному периоду.

2.9. Расчетный период – период, в течение которого производится стимулирующая выплата, установленная на основании утвержденного комиссией протокола. Расчетный период принимается равным одному календарному (финансовому) году.

2.10. Научно-педагогические работники (далее НПР) – профессорско-преподавательский состав, должности педагогических и научных

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 6 из 18

работников.

2.11. Профессорско-преподавательский состав (далее ППС) – директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, начальник Военного учебного центра имени Тульского рабочего полка, директор Технического колледжа имени С.И.Мосина, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, начальник учебной части – заместитель начальника Военного учебного центра, начальник цикла - старший преподаватель Военного учебного центра.

2.12. Педагогические работники (далее ПР) - преподаватель, методист, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог.

2.13. Научные работники (далее НР) – должности научных работников: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, заведующий лабораторией.

2.14. ФОТ – фонд оплаты труда.

2.15. ПЭУ – планово-экономическое управление.

2.16. ПФО – планово-финансовый отдел.

2.17. Индивидуальный оценочный лист – свод показателей, достигнутых конкретным участником эффективного контракта.


2.18. Итоговый протокол – сводная ведомость подведения итогового количества баллов, набранного сотрудниками.

2.19. Итоговая ведомость – документ, на основании которого устанавливается выплата.

### **3. Порядок оформления трудовых отношений и реализации эффективного контракта**

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с Университетом), в котором указаны показатели эффективности деятельности работника, его трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей и критериев эффективности установленных настоящим Положением, либо ссылка на настоящее Положение или Положение об оплате труда, в случае, если оно устанавливает показатели эффективности.

3.2. Эффективный контракт заключается с работниками Университета, должности которых указаны в п. 1.6 настоящего Положения по основному месту работы, а также с работниками, работающими на условиях внутреннего совместительства.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 7 из 18

При этом,

– с работником педагогического состава, работающим по совместительству на должности научного работника заключается эффективный контракт по основному месту работы;

– с научным работником, работающим по совместительству должности педагогического работника эффективный контракт заключается по основному месту работы;

– с работником из числа административно-управленческого персонала, работающего по совместительству на должности научного или педагогического работника, эффективный контракт заключается по совмещаемой должности;


– в случае замещения работником должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, начальника Военного учебного центра им. Тульского рабочего полка, директора Технического колледжа им.С.И.Мосина оценка эффективности деятельности осуществляется только по ней;

– в случае исполнения обязанностей директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, начальника Военного учебного центра им. Тульского рабочего полка, директора Технического колледжа им.С.И.Мосина на основании приказа ректора Университета оценка эффективности деятельности осуществляется по должности исполнения обязанностей, а не по основной должности.

3.3. Допускается заключение дополнительного соглашения об изменении определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) с работником, у которого не истек срок действия эффективного контракта (трудового договора), а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей и критериев эффективности деятельности работника, их оценки и условий оплаты труда. Заключение дополнительного соглашения производится в соответствии с Трудовым кодексом. Изменения выносятся на рассмотрение Комиссии, утверждаются путем внесения изменений в итоговый протокол и предоставляется в ПЭУ для перерасчета.

3.4. Для работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, срок эффективного контракта ограничивается сроком действия трудового договора. При заключении нового трудового договора по должности, по которой был заключен эффективный контракт, заключается новый на прежних условиях.

3.5. В случае увольнения защитившегося работника, сумма выплаты по установленному показателю эффективности «Подготовка кадров высшей квалификации» подлежит исключению из установленной в текущем году выплаты, перерасчет производится со следующего за датой увольнения месяца путем исключения из расчета набранной по данному показателю

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 8 из 18

суммы баллов. Информацию об увольнении представляет Комиссии руководитель структурного подразделения, в котором был трудоустроен уволившийся сотрудник. Комиссия на основании представленных данных вносит изменения в протокол и предоставляет в ПЭУ для перерасчета.

3.6. В случае перевода работника с одной должности профессорско-преподавательского состава на другую размер стимулирующей выплаты, период, на который она была установлена, остается без изменений в соответствии с условиями заключенного с работником эффективного контракта.

3.7. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на должность не из числа профессорско-преподавательского состава, является основанием для прекращения эффективного контракта. Стимулирующая выплата прекращается на основании приказа ректора. Заключение нового эффективного контракта происходит только в случаях, предусмотренных настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета.

3.8. В случаях, если в течение оценочного периода, происходила смена кадрового состава в связи с истечением выборного периода, либо в связи и с увольнением, расчет баллов производится пропорционально периоду нахождения в должности. При этом за расчетную величину берется календарный месяц, с округлением до целого месяца при нахождении в должности свыше половины месяца<sup>1</sup>.

3.9. Увольнение сотрудника является основанием для прекращения стимулирующих выплат в связи с расторжением трудового договора.

3.10. Размер стимулирующей выплаты за достижение показателей эффективности, установленных настоящим Положением, не зависит от доли занимаемой ставки (целой ставки или ее части).


#### **4. Порядок формирования фонда, расчет, установления и прекращения стимулирующих выплат**

4.1. Размер фонда стимулирующих выплат, направленных на реализацию эффективного контракта, устанавливается локальным нормативным актом Университета по представлению ПЭУ в соответствии с текущими финансовыми возможностями.

4.2. Размер фонда зависит от численности НПР, заявивших участие в эффективном контракте.

4.3. Размер фонда не может превышать 10 % планового расчетного ФОТ ППС с учетом утвержденного штатного расписания и взносов на

<sup>1</sup> Для должности заведующий кафедрой, директор института, а также лиц, исполняющих обязанности, возложенные приказом по данным должностям (за исключением случаев временного отсутствия в связи с отпуском, командировкой и т.д.)

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 9 из 18

обязательное социальное страхование, начисляемых на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании выполнения показателей и критериев эффективности деятельности для:

- должностей доцент, профессор в соответствии с Приложением № 1;
- должностей ассистент, преподаватель, старший преподаватель в соответствии с Приложением № 2;
- должностей научных работников в соответствии с Приложением № 3;
- начальника Военного учебного центра имени Тульского рабочего полка, начальника учебной части – заместителя начальника Военного учебного центра, начальника цикла - старшего преподавателя Военного учебного центра в соответствии с Приложением № 4;
- должностей директор института, заведующий кафедрой в соответствии с Приложением № 5.
- должности директор Технического колледжа имени С.И.Мосина в соответствии с Приложением № 6.
- должностей преподаватель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, социальный педагог Технического колледжа им.С.И.Мосина в соответствии с Приложением № 7.
- должностей декана Факультета довузовской подготовки, старшего педагога дополнительного образования, педагога дополнительного образования в соответствии с Приложением № 8.
- должности директора Института международных отношений, старшего педагога дополнительного образования, педагога дополнительного образования в соответствии с Приложением № 9.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на расчетный период и ограничиваются концом календарного года.

4.6. Стимулирующие выплаты, установленные за достижение показателей эффективности в оценочном периоде, формируют гарантированную часть оплаты труда на расчетный период.

4.7. Начисление выплаты в текущем месяце производится пропорционально фактически отработанному времени.

4.8. Расчет размера стимулирующих выплат производится ПФО на основании утвержденного оценочной Комиссией протокола.


4.9. Расчет выплат производится по формуле:

$$\text{ФОТсвэкггод} = \frac{\text{ФОТэк}}{\sum_i \text{Балл}} * \text{Балл}_i, \text{ где}$$

ФОТсвэкггод – стимулирующая выплата за выполнение показателей эффективности в оценочном периоде;

ФОТэк – размер фонда стимулирующих выплат, определенный на текущий расчетный период;

$\sum_i \text{Балл}$  – сумма баллов, набранная всеми работниками в оценочном

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 10 из 18

периоде;

Баллі – количество баллов, набранное конкретным сотрудником в оценочном периоде.

$$СВэкмес = \frac{СВэкгод}{12}, \text{ где}$$

СВэкмес – ежемесячная стимулирующая выплата;

12 – количество месяцев в расчетном периоде.

4.10 Размер баллов максимальным количеством не ограничивается.

## **5. Формирование и работа комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности**

5.1. В целях организационного и документационного обеспечения реализации системы эффективного контракта, а также подведения итогов и утверждения результатов оценки критериев и показателей эффективности деятельности работников, замещающих должности, указанные в п. 1.6 настоящего Положения, и участвующих в реализации системы эффективного контракта, создается Комиссия.


5.2. Комиссию составляют не менее 5 и не более 7 человек, включая председателя, заместителя председателя. В состав Комиссии могут входить научно-педагогические работники, а также работники из числа административно-управленческого персонала. В своей работе Комиссия руководствуется законодательством, настоящим Положением.

5.3. Состав Комиссии, ее председатель и заместитель председателя утверждаются на календарный год на основании решения Ученого совета Университета. В случае необходимости, в аналогичном порядке осуществляется внесение изменений в ее состав. Созыв заседаний комиссии осуществляется председателем Комиссии по мере необходимости. Подготовку, оформление и хранение документов, составление ведомостей и протоколов осуществляется председателем Комиссии.

5.4. Основной задачей Комиссии является оценочная экспертиза результатов выполнения показателей эффективности деятельности, проверка достоверности представленных к оценке данных, а также организационное и документационное сопровождение реализации эффективного контракта в Тульском государственном университете.

5.5. Комиссия имеет право привлекать (при наличии необходимости) для оценки выполнения показателей и критериев эффективности специалистов соответствующих структурных подразделений Университета, к компетенции которых относится рассматриваемый Комиссией критерий.

5.6. Комиссия имеет право снижать значение баллов ниже установленных настоящим Положением в случае неполного соответствия установленным требованиям выполненного работником показателя.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 11 из 18

## 6. Методика расчета показателей эффективности деятельности

Для оценки показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников используются расчетные коэффициенты для определения баллов (A1-A10). Коэффициенты рассчитываются в соответствии с приведенными ниже методиками расчета. Структурные подразделения и ответственные лица за оценку показателя представляют готовый рассчитанный коэффициент для определения баллов за выполнение отдельных показателей деятельности работников.

### A1 Качество обучения студентов (для Приложений 1,2)

Доля оценок «хорошо» и «отлично» в общем количестве оценок, поставленных преподавателем в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года (A1) рассчитывается по формуле:

$$A1 = \left( \frac{K_{\text{хсп}}}{K_{\text{общ}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

K<sub>хсп</sub> - количество оценок «хорошо» и «отлично», поставленных преподавателем в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года,


K<sub>общ</sub> – общее количество оценок, поставленных преподавателем в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года.

### A2 Успеваемость студентов (для Приложений 1,2)

Доля оценок «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично» в общем количестве оценок, поставленных преподавателями кафедры в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года (A2) рассчитывается по формуле:

$$A2 = \left( \frac{K_{\text{пол}}}{K_{\text{общ}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

K<sub>пол</sub> - количество оценок «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично», поставленных преподавателем в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного года,

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 12 из 18

Кобщ – общее количество оценок, поставленных преподавателем в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года.

### **A2 Успеваемость студентов (для Приложения 5)**

Доля оценок «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично» в общем количестве оценок, поставленных преподавателями кафедры в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года (A2) рассчитывается по формуле::

$$A2 = \left( \frac{K_{\text{пол}}}{K_{\text{общ}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

Kпол - количество оценок «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично», поставленных преподавателями кафедры в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного года,

Kобщ – общее количество оценок, поставленных преподавателями кафедры в рамках испытаний промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в течение отчетного календарного года.


### **A3 Удельный вес выпускников кафедры, трудоустроившихся в течении календарного года**

Удельный вес выпускников кафедры, трудоустроившихся в течении календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников кафедры, прошедшие обучение по очной форме по программам бакалавриата, специалитета, получившие образование данного уровня впервые (за исключением продолживших обучение в магистратуре и аспирантуре, являющихся иностранными гражданами) (A3) определяется по формуле:

$$A3 = \frac{B_{\text{труд}}}{B} * 100\%, \text{ где}$$

B<sub>труд</sub> – количество выпускников из числа B, трудоустроенных в течении календарного года, следующего за годом выпуска (по состоянию на 31 декабря текущего года);

B – количество выпускников очной формы обучения, прошедших обучение по программам бакалавриата и специалитета (за исключением получивших высшее образование повторно, продолживших обучение в магистратуре и

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 13 из 18

аспирантуре и являющихся гражданами иностранных государств).

Трудоустроенными считаются выпускники, по которым установлен факт хотя бы одного страхового отчисления в пенсионный фонд от работодателя в течении календарного года, следующего за годом выпуска.

Нетрудоустроенными считаются выпускники, проходящие службу в Вооруженных Силах РФ и иных созданных в соответствии с законодательством РФ воинских формированиях, органах внутренних дел РФ, органах внешней разведки, органах Федеральной службы безопасности, Федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, государственная противопожарная служба, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, выпускники, находящиеся в декрете.

#### **A4 Реализация квоты приёма на целевое обучение по направлениям подготовки бакалавриата, специалитета, магистратуры**

Для определения процента реализации квоты приёма на целевое обучение по направлениям подготовки бакалавриата, специалитета, магистратуры (A4) применяется формула:

$$A4 = Kц + \left( \frac{Cц}{Чс} \right) * 100\%, \text{ где}$$

Kц – квота приема абитуриентов на целевое обучение программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры очной и заочной форм обучения в отчетном периоде;

Cц – количество студентов кафедры, имеющих договоры о целевом обучении, обучающихся по образовательным программа высшего образования в отчетном периоде, за исключением студентов, поступивших в рамках целевой квоты;

Чс – общая численность студентов кафедры, обучающихся по образовательным программа высшего образования в отчетном периоде.

#### **A5 Динамика количества действующих аспирантов института**

При расчете показателя учитывается численность аспирантов института, научными руководителями которых являются НПР института и общая численность студентов института, обучающихся по образовательным программа высшего образования в отчетном периоде, в разрезе текущего и прошлого периодов.

Динамика количества действующих аспирантов института (A5) определяется по формуле:

$$A5 = A5_{\text{тек}} - A5_{\text{прош}}, \text{ где}$$

$A_{5\text{тек}}$  – удельный вес действующих аспирантов института (целевых, не внешних) в текущем отчетном периоде,

$A_{5\text{прош}}$  - удельный вес действующих аспирантов института (целевых, не внешних) в прошлом отчетном периоде.

$$A_{5\text{тек}} = \left( \frac{Ч_a}{Ч_c} \right) * 100\%,$$
$$A_{5\text{прош}} = \left( \frac{Ч_a}{Ч_c} \right) * 100\%, \text{ где}$$

$Ч_a$  – численность аспирантов института (определяется как сумма всех аспирантов, научными руководителями которых являются НПР института) по состоянию на 31 декабря текущего или прошлого года;

$Ч_c$  - общая численность студентов института, обучающихся по образовательным программам высшего образования в текущем или прошлом отчетном периодах.

#### **A6 Прирост численности иностранных граждан**

Прирост численности иностранных граждан из числа обучающихся по программам высшего образования (с учетом программ ординатуры и аспирантуры), реализуемым институтом, по сравнению с предыдущим отчетным годом ( $A_6$ ), рассчитывается по формуле:

$$A_6 = \left( \frac{A_{\text{тек}} - A_{\text{пр}}}{A_{\text{пр}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

$A_{\text{тек}}$  – количество успешно прошедших обучение иностранных граждан на конец учебного года текущего отчетного периода, чел.;

$A_{\text{пр}}$  - количество успешно прошедших обучение иностранных граждан на конец учебного года прошлого отчетного периода, чел.

#### **A7 Динамика среднего балла ЕГЭ студентов**

При оценке показателя учитываются средний балл ЕГЭ студентов в текущем отчетном периоде в сравнении с предыдущим отчетным годом.

Динамика среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета, реализуемыми кафедрами института ( $A_7$ ) - рассчитывается по формуле:

$$A_7 = \left( \frac{\sum \text{баллов ЕГЭ}}{Ч_c} \right)_{\text{тек}} - \left( \frac{\sum \text{баллов ЕГЭ}}{Ч_c} \right)_{\text{прош}}, \text{ где}$$

$\sum \text{баллов ЕГЭ}$  — сумма баллов по ЕГЭ студентов, поступивших в институт по очной форме обучения в текущем и прошлом отчетных периодах (не учитываются лица, принятые в рамках квоты целевого приема, принятые в

пределах установленной квоты)

Чс - число студентов, принятых в институт в текущем и прошлом отчетных периодах, на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета (не учитываются лица, принятые в рамках квоты целевого приема, принятые в пределах установленной квоты)

#### **А8 Выполнение государственного задания на обучение студентов по программам высшего образования**

Уменьшение контингента студентов по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры не должно превышать 9%, по данным, представляемым в отчете о выполнении государственного задания по состоянию на 31 декабря отчетного периода (**А8**-% выполнения ГЗ)

#### **А9 Удельный вес дополнительных образовательных услуг**

Удельный вес дополнительных образовательных услуг (**А9**), оказанных преподавателями кафедры рассчитывается по формуле:

$$A9 = \left( \frac{V_{\text{дпо}}}{Ч_{\text{нпр}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

$V_{\text{дпо}}$  – объем выплаченной заработной платы НПР подразделения из средств, поступивших в образовательную организацию за отчетный период от выполнения дополнительных образовательных услуг по программам повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП); при этом не учитываются работы, выполненные за счет собственных средств образовательной организации (прибыль прошлых лет), пожертвований, кредитных средств, экономии средств от всех видов экономической деятельности) по образовательным программам, средств программы «Приоритет-2030»;

$Ч_{\text{нпр}}$  — численность научно-педагогических работников кафедры согласно утвержденному штатному расписанию по состоянию на 31 декабря текущего года.


#### **А10 Прирост количества обучающихся на ФДП**

При расчете показателя учитывается количество слушателей, успешно прошедших обучение в текущем и прошлом отчетном периодах.

Прирост количества обучающихся на ФДП (**А10**) по сравнению с предыдущим отчетным годом рассчитывается по формуле:

$$A10 = \left( \frac{A_{\text{тек}} - A_{\text{пр}}}{A_{\text{пр}}} \right) * 100\%, \text{ где}$$

$A_{\text{тек}}$  – количество зачисленных абитуриентов на курсы подготовки к

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 16 из 18

обучению по программам бакалавриата, специалитета на конец учебного года текущего отчетного периода;

Апр - количество зачисленных абитуриентов на курсы подготовки к обучению по программам бакалавриата, специалитета на конец учебного года прошлого отчетного периода

## **7. Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников**

7.1. Работники, участвующие в реализации эффективного контракта, в течение оценочного периода формируют индивидуальный оценочный лист по форме Приложений № 1.1, 2.1, 3.1, 4.1, 4.2, 5.1, 6.1, 7.1, 8.1, 8.2, 9.1, 9.2 соответственно должности, по которой предоставляются на рассмотрение Комиссии показатели. Не позднее 01 декабря календарного года, являющегося оценочным периодом, файлы со сформированным оценочным листом и комплектом подтверждающих выполнение показателей документов, размещаются в индивидуальных личных кабинетах работников Тульского государственного университета, согласовываются в личном кабинете непосредственного руководителя (касается Приложений № 1.1, 2.1, 3.1, 4.2, 5.1 - для заведующих кафедрами, 7.1, 8.1, 9.1) после чего автоматически попадают на рассмотрение Комиссии.

7.2. По итогу проделанной работы Комиссия формирует и утверждает итоговый протокол по форме Приложения № 10, который передает для расчета выплат в ПФО.


7.3. На основании итогового протокола ПФО формирует расчетную ведомость выплат работникам научно-педагогических работников Университета по форме Приложения № 11.

7.4. После утверждения ведомости ПФО выпускает приказ на выплату.

7.5. Хранение индивидуальных оценочных листов и ведомостей оценочных результатов осуществляет председатель Комиссии. По завершении деятельности Комиссии (состава Комиссии) оценочные листы и ведомости и иные документы Комиссии, образованные в ходе ее работы, председатель Комиссии передает для дальнейшего хранения начальнику Административно-кадрового управления.

7.6. Ответственность за достоверность представленных на рассмотрение Комиссии данных, а также за обоснованность установленных в соответствии с протоколом выплат, несет работник и его непосредственный руководитель.

7.7. Ответственность за реализацию предусмотренных настоящим Положением мероприятий эффективного контракта возлагается на Комиссию.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 5	Изменение 0	Стр. 17 из 18

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет».

8.2. Настоящее Положение подлежит публикации на сайте Университета в сети Интернет в подразделе «Локальные нормативные акты» раздела «Работникам».

