

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ
Дата подписания: 22.07.2021 07:26:25
Уникальный программный ключ:
5b8335c1f3d6e7bd91a51b28834cdf2b81866538

Приложение
к приказу ректора от
1 июля 2021 г.
№ 408-ОД

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**Саратовский государственный аграрный университет
имени Н. И. Вавилова**

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте,
показателях и критериях эффективности деятельности
работников ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ

Саратов 2021

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.....	5
3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.....	17
4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.....	17
5. РЕГЛАМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И ОБРАБОТКИ СВЕДЕНИЙ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	18
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ (далее - Положение), разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации № 722-р от 30.04.2014 г. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Приказ Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2. Эффективный контракт – это трудовой договор работодателя 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 и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.3. Ключевые показатели эффективности – количественные показатели оценки достижения стратегических целей университета и его подразделений. Показатели подразделяются на четыре уровня, включающие уровни университета, учебного/научного/производственного подразделения и научно-педагогического работника.

1.4. Базовые показатели – минимальные значения показателей, которые сотрудник должен обеспечить в соответствии с занимаемой должностью в рамках должностного оклада.

1.5. Нормативные показатели – установленные значения показателей,

которые сотрудник может выполнить для получения стимулирующих выплат.

1.6. Профессорско-преподавательский состав – научно-педагогические работники, осуществляющие преимущественно педагогическую деятельность и/или руководящие данной деятельностью: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

1.7. Научные работники – научно-педагогические работники, осуществляющие преимущественно научную деятельность и/или руководящие данной деятельностью: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

1.8. Руководители структурных подразделений – работник, относящийся к категории административно-управленческого персонала, осуществляющие руководство работой учебно-научно-производственных подразделений университета.

1.9. Целями введения эффективного контракта являются:

- установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности научных и педагогических работников по заданным показателям и критериям;

- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда;

- повышение роли стимулирующих выплат на эффективность деятельности научно-педагогических, педагогических работников.

1.10. Задачи введения эффективного контракта:

- введение показателей и критериев эффективности деятельности научных и педагогических работников Университета, взаимосвязанных с индикаторами и показателями системы высшего образования;

- установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности научных и педагогических работников.

1.11. Основные принципы эффективного контракта:

- условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования и волюнтаризма;

- учёт мнения профсоюзного комитета работников при формировании нормативных документов Университета, имеющих отношение к эффективному контракту;

- зависимость размеров стимулирующих выплат от достижения целей и показателей эффективности деятельности Университета.

1.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным (основным) научным и педагогическим работникам и работникам отдельных структурных подразделений, а также лицам, осуществляющим научную и педагогическую деятельность по внутреннему совместительству.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать выплаты стимулирующего характера.

2.2. Показатели и критерии, наиболее существенным образом определяющие позиции Университета в ежегодных мониторингах эффективности проводимых Минобрнауки России и Минсельхозом России приведены в таблице 1. По результатам достижения данных показателей работникам Университета назначаются ежемесячные стимулирующие выплаты.

2.3. При подведении итогов учитываются только результаты, достигнутые автором, со ссылкой, что он является работником Университета. Все результаты должны отражаться в соответствующих базах как результаты Университета.

2.4. При невыполнении одного или нескольких базовых показателей работник не имеет права претендовать на выплаты стимулирующего характера.

2.5. Расчет показателя ведется по формуле:

$$K$$

где ВЕСА – отражают приоритеты каждого ключевого показателя с учетом задач вуза (предварительно показатель «Вес в индексе КРІ» приводится к единице по формуле $ВЕСА = \frac{x_i}{\sum_{i=1}^n x_i}$, где x – «Вес в индексе КРІ»).

БАЗА – минимальные значения показателей, которые сотрудник должен обеспечить в соответствии с занимаемой должностью в рамках должностного оклада.

НОРМА – нормативные показатели – установленные значения показателей, которые сотрудник может выполнить для получения стимулирующих выплат.

ФАКТ – фактически достигнутые значения показателей.

**Условия оценки деятельности работников
ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ**

Индекс КРІ и показатели эффективного контракта профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Наименование показателя	Ответственное структурное подразделение / подтверждающие документы	Ед. изм.	База	Норма			Вес в индексе КРІ
					Профессор	Доцент	Старший преподаватель/ассистент	
1	Участие в реализации приоритетного научного направления кафедры на базе структурного подразделения (утв. ежегодно Приказом ректора)	Руководитель структурного подразделения / Приказ, Справка	ед.	1	2	2	2	0,3
2	Руководство работой аспирантов в структурных подразделениях вуза для выполнения тематики НИР	Отдел подготовки научно-педагогических кадров / Приказ об утверждении темы аспирантов	чел.	0	1	1	показатель не применяется	0,2
3	Публикация статьи в издании, индексируемом в международной наукометрической базе Web of Science Core Collection / Scopus (статья в Q1 приравнивается к трем публикациям, в Q2 – к двум)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	1	3	2	2	1
4	Публикация статьи в издании, индексируемом в Российском индексе научного цитирования РИНЦ (статья в журнале Перечня ВАК приравнивается к трем публикациям)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	5	10	8	6	0,2
5	Подано заявок на гранты (только федеральные фонды поддержки инноваций, руководитель проекта приравнивается к 2)	УНИД / Скриншот заявки	шт.	1	2	2	2	0,5
6	Участие в реализации дополнительных образовательных программ университета	Отдел повышения квалификации и переподготовки	чел.-час.	0	250	150	50	0,5

		кадров / Справка, Приказ						
7	Объем привлеченных финансовых средств от реализации НИОКР (от внешних заказчиков), не менее	Бухгалтерия / Справка	тыс. руб.	50	120	70	70	1
8	Создано объектов интеллектуальной собственности (при условии регистрации в Роспатенте, правообладатель вуз, патент – 1, полезная модель – 0,8, программа для ЭВМ, база данных – 0,5)	УНИД / Копия объекта интеллектуальной собственности	шт.	0	2	1	1	0,8
9	Заключено лицензионных соглашений, по которым получены отчисления университетом	УНИД / Копия лицензионного соглашения	шт.	0	1	1	1	1
10	Подготовлено кандидатов наук (за 3 года)	УНИД / Приказ ВАК	чел.	0	3	1	показатель не применяется	0,8
11	Подготовлено докторов наук (за 3 года)	УНИД / Приказ ВАК	чел.	0	1	показатель не применяется	показатель не применяется	1
12	Участие в развитии материально-технической базы университета (создание или модернизация научно-исследовательских и производственных лабораторий, центров и иных структурных подразделений) с привлечением внешнего финансирования	Кафедра, Бухгалтерия / Приказ, Выписка по счету 101.00 Основные средства	тыс. руб.	0	100	50	20	1
13	Участие с разработками (в виде опытных образцов, продукции, стендов, макетов, моделей и пр.) в выставках регионального, всероссийского и международного уровня (международный – 3, всероссийский – 2, региональный – 1)	УНИД / Подтверждение авторства разработки и фотоочного участия	ед.	0	2	2	1	0,5

14	Работа в агроклассе (очно, дистанционное учитывается 0,5; количество проведенных мероприятий: 1-3 мероприятия – 1, 4-9 мероприятий – 2; 10 и более мероприятий – 3).	Институт международных связей / Справка	ед.	0	1	1	1	0,5
15	Руководство выполнением ВКР на базе структурного подразделения университета	Деканат / Приказ об утверждении темы ВКР, акт комиссии о внедрении	ед.	1	2	2	показатель не применяется	0,3
16	Издание учебника, учебного пособия, методических рекомендаций при условии размещения в ЭБС (учебник – 3, учебное пособие – 2, методические рекомендации – 0,5)	Кафедра / Скриншот ЭБС	ед.	0	2	1	1	0,2
17	Разработка и/или обновление учебно-методического и методического обеспечения дисциплин при условии регистрации в ЭИОС (обновление учитывается 0,25)	Кафедра / Скриншот ЭИОС или справка из деканата/руководителя ОПОП	ед.	1	2	2	показатель не применяется	0,2
18	Участие в профориентационной работе (поступивших в университет по данным приемной комиссии) в соответствии с закрепленными районами	Приемная комиссия / Акт выполнения профориентационной работы из образовательного учреждения, Справка	чел.	0	3	3	3	0,1
19	Выполнение обязанности члена диссертационного совета университета (председатель и ученый секретарь учитываются как «3» и «2» соответственно)	УНИД / Приказ ВАК РФ	ед.	0	1	1	показатель не применяется	0,3
20	Организация и проведение международных, всероссийских и региональных мероприятий (согласно Приложению 1) (учитываются: международный – 3, всероссийский – 2, региональный – 1)	Деканат / Локальный нормативный акт	ед.	0	1	1	1	0,2
21	Участие в реализации международных и всероссийских социальных проектов (Перечень	Отдел воспитательной ра-	ед.	0	1	1	1	0,2

	Минсельхоза России), участие в Спартакиаде ППС Минсельхоза России	боте и связям с общественностью, Отдел по спортивно-массовой работе, Отдел по социальной / Справка						
22	Участие в разработке и актуализации отраслевых профессиональных стандартов (по данным Минтруда России)	Кафедра / Копия стандарта	ед.	0	1	1	1	0,5
23	Работа куратора	Кафедра / Приказ о назначении куратора	ед.	0	1	1	1	0,3
24	Перевод на иностранный язык (конференции, переговоры – «1», статьи – «2», гранты – «3») (только для общеобразовательных кафедры)	Кафедра / Копии переведенных материалов	ед.	0	1	1	1	0,5

Индекс КРІ и показатели эффективного контракта научного сотрудника

№ п.п.	Наименование показателя	Ответственное структурное подразделение / подтверждающие документы	Ед. изм.	База	Норма			Вес в индексе КРІ
					Старший научный сотрудник	Научный сотрудник	Младший научный сотрудник	
1	Участие в реализации проекта агробиотехнопарка VAVILOV	Проектный офис / Приказ	ед.	1	2	2	2	1
2	Публикация статьи по тематике проекта в издании, индексируемом в международной наукометрической базе Web of Science Core Collection / Scopus (статья в Q1 приравнивается к трем публикациям, в Q2 – к двум)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	1	3	2	2	1
3	Публикация статьи в издании, индексируемом в Российском индексе научного цитирования РИНЦ по тематике проекта (статья в журнале Перечня ВАК приравнивается к трем публикациям)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	3	10	7	5	0,2
4	Подано заявок на гранты (только федеральные фонды поддержки инноваций, руководитель проекта приравнивается 2)	УНИД / Скриншот заявки	шт.	1	4	3	2	0,5
5	Объем привлеченных финансовых средств от реализации НИОКР (от внешних заказчиков) по проекту	Бухгалтерия / Справка	тыс. руб.	70	500	250	120	1
6	Финансовая результативность курируемого структурного подразделения, рентабельность, %, не менее	Бухгалтерия / Справка	%	0	8	8	8	1

7	Создано объектов интеллектуальной собственности (при условии регистрации в Роспатенте)	УНИД / Копия объекта интеллектуальной собственности	шт.	0	2	1	1	0,8
8	Заключено лицензионных соглашений, по которым получены отчисления университетом	УНИД / Копия лицензионного соглашения	шт.	0	1	1	1	1
9	Участие с разработками (в виде опытных образцов, продукции, стендов, макетов, моделей и пр.) в выставках регионального, всероссийского и международного уровня	Отдел кадров / Справка	ед.	1	2	2	2	0,5

Индекс КРІ и показатели эффективного контракта заведующего кафедрами

№ п/п	Наименование показателя	Ответственное структурное подразделение / подтверждающие документы	Ед. изм.	База (выпускающие кафедры)	Норма (выпускающие кафедры)	База (общеобразовательные кафедры)	Норма (общеобразовательные кафедры)	Вес в индексе КРІ
1	Руководство приоритетным научным направлением кафедры на базе структурного подразделения (утв. ежегодно Приказом ректора)	Руководитель структурного подразделения / Приказ, Справка	ед.	1	2	показатель не применяется	показатель не применяется	0,3
2	Публикация статьи в издании, индексируемом в международной наукометрической базе Web of Science Core Collection / Scopus (статья в Q1 приравнивается к трем публикациям, в Q2 – к двум)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	0,5 на 1 шт.ед. НПР	1 на 1 шт.ед. НПР	0	1 на 1 шт.ед. НПР	1
3	Публикация статьи в издании, индексируемом в Российском индексе научного цитирования РИНЦ (статья в журнале Перечня ВАК приравнивается к трем публикациям)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	4 на 1 шт.ед. НПР	5 на 1 шт.ед. НПР	2 на 1 шт.ед. НПР	3 на 1 шт.ед. НПР	0,2
4	Подано заявок на гранты	УНИД / Скриншот заявки	шт.	3	6	1	2	0,5
5	Участие в реализации дополнительных образовательных программ университета	Отдел повышения квалификации и переподготовки кадров / Справка, Приказ	чел.-час.	10000	25000	5000	10000	0,2
6	Объем привлеченных финансовых средств от реализации НИОКР (от внешних заказчиков), не менее	Бухгалтерия / Справка	тыс. руб.	50 на 1 шт.ед.	120 на 1 шт.ед.	0	50 на 1 шт.ед.	1

				НПР	НПР		НПР	
7	Удельный вес НПР кафедры, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук	Отдел кадров / Справка	%	85	90	50	70	0,3
8	i-индекс кафедры в РИНЦ	УНИД / Скриншот базы данных	ед.	10	20	3	10	0,2
9	Трудоустроено в агропромышленном комплексе, % от числа выпускников, обучавшихся за счёт средств федерального бюджета по очной форме (за исключением выпускников, продолживших обучение на следующем уровне, призванных в ряды Российской Армии и находящихся в декретном отпуске)	УОКО / Выписка из системы Агровуз-М	%	0	75	показатель не применяется	показатель не применяется	0,5
10	Участие в развитии материально-технической базы университета (создание или модернизация научно-исследовательских и производственных лабораторий, центров и иных структурных подразделений)	Кафедра, Бухгалтерия / Приказ, Выписка по счету 101.00 Основные средства	тыс. руб.	100	200	0	100	0,3
11	Выполнение плана целевого приема по направлениям обучения кафедры (расчетный показатель округляется до целого числа)	Приемная комиссия / Справка	%	25	50	показатель не применяется	показатель не применяется	1

Индекс КРІ и показатели эффективного контракта декана

№ п/п	Наименование показателя	Ответственное структурное подразделение / подтверждающие документы	Ед. изм.	База	Норма	Вес в индексе КРІ
1	Средний балл ЕГЭ студентов принятых на первый курс (бюджетный и коммерческий прием по очной форме обучения)	Приемная комиссия / Справка	балл	50	60	1
2	Публикация статьи в издании, индексируемом в международной наукометрической базе Web of Science Core Collection / Scopus (статья в Q1 приравнивается к трем публикациям, в Q2 – к двум)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	0,5 на 1 шт.ед. НПР	1 на 1 шт.ед. НПР	1
3	Публикация статьи в издании, индексируемом в Российском индексе научного цитирования РИНЦ (статья в журнале Перечня ВАК приравнивается к трем публикациям)	УНИД / Скриншот базы данных	шт.	4 на 1 шт.ед. НПР	5 на 1 шт.ед. НПР	0,2
4	Подано заявок на гранты	УНИД / Скриншот заявки	шт.	3 на одну кафедру	6 на одну кафедру	0,5
5	Участие в реализации дополнительных образовательных программ университета	Отдел повышения квалификации и переподготовки кадров / Справка, Приказ	чел.-час.	10000 на одну кафедру	25000 на одну кафедру	0,2
6	Объем привлеченных финансовых средств от реализации НИОКР (от внешних заказчиков), не менее	Бухгалтерия, УНИД / Справка	тыс. руб.	50 на 1 шт.ед. НПР	120 на 1 шт.ед. НПР	1
7	i-индекс факультета в РИНЦ	УНИД / Скриншот базы данных	ед.	10	20	0,2
8	Трудоустроено в агропромышленном комплексе, % от числа выпускников, обучавшихся за счёт средств федерального бюджета по очной форме (за исключением выпускни-	УОКО / Выписка из системы Агровуз-М	%	0	75	0,5

	ков, продолживших обучение на следующем уровне, призванных в ряды Российской Армии и находящихся в декретном отпуске)					
9	Участие в развитии материально-технической базы университета (создание или модернизация научно-исследовательских и производственных лабораторий, центров и иных структурных подразделений)	Кафедра, Бухгалтерия / Приказ, Выписка по счету 101.00 Основные средства	тыс. руб.	500	2000	0,3
10	Выполнение плана целевого приема по направлениям обучения факультета	Приемная комиссия / Справка	%	25	50	1
11	Удельный вес численности иностранных студентов факультета	Институт международных связей, УОКО / Справка	%	8	16	0,3

Индекс КРІ и показатели эффективного контракта руководителя структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Ответственное структурное подразделение / подтверждающие документы	Ед. изм.	База	Норма	Вес в индексе КРІ
1	Реализация приоритетного научного направления кафедры на базе структурного подразделения (утв. ежегодно Приказом ректора)	Руководитель структурного подразделения / Приказ, Справка	ед.	1	2	0,8
2	Научные сотрудники в штатном расписании структурного подразделения (с учетом долей ставок)	УНИД / Справка	чел.	0	3	1
3	Финансовый результат структурного подразделения, темп роста по сравнению с годом, предшествующем отчетному	Бухгалтерия / Справка	%	5	10	0,2
4	Выполнение плана бюджетирования структурного подразделения за отчетный год	Проектный офис / Справка	%	80	100	0,5
5	Модернизация материально-технической базы структурного подразделения (удельный вес стоимости машин и оборудования (не старше 5 лет) в общей стоимости машин и оборудования за отчетный год, %)	Бухгалтерия / Справка	%	20	40	0,2
6	Выполнено ВКР студентами на базе структурного подразделения (1 студент на 1 штатную единицу работников структурного подразделения)	Деканат / Приказ об утверждении темы ВКР	ед.	0,5	3	1
7	Численность студентов, прошедших практическое обучение на базе структурного подразделения (1 студент на 1 штатную единицу работников структурного подразделения)	Деканат / Приказ	чел.	2	10	0,1
8	Выполняется проектов на базе структурного подразделения в соответствии с Паспортом проекта	Проектный офис / Справка	ед.	1	4	0,5

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. В соответствии с статьей 332 Трудового кодекса РФ заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность НПП, предшествует избрание по конкурсу и выборы на замещение соответствующей должности.

3.2. Подача документов на участие в конкурсе и выборах означает согласие заключить эффективный контракт на предлагаемых настоящим Положением условиях в случае прохождения конкурсного отбора и выборов.

3.3. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (с вновь поступающими на работу) или дополнительного соглашения к трудовому договору/контракту, в которых должны быть указаны трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленный показателей эффективности, условия оплаты труда, компенсационных выплат, условий выплат стимулирующих доплат при достижении показателей.

3.4. При работе согласно соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, показатели эффективности и их значение рассчитываются пропорционально доли ставки с учетом срока работы на долю ставки.

3.5. Руководителю структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты за достижение показателей подразделения и за достижение личных показателей как научно-педагогического работника (в случае соответствия требованиям).

3.6. Эффективный контракт действует согласно сроку заключенного трудового договора работника. Оценка результатов деятельности осуществляется ежегодно.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Для формирования величины выплат стимулирующего характера направляются средства из расчета достижения показателя 200% к средней заработной плате в Саратовской области (согласно «Дорожной карте», п. 1 настоящего положения).

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно при условии достижения работником показателей и критериев оценки за календарный год.

4.3. Выплаты стимулирующего характера для категории профессор-

ско-преподавательского состава осуществляются в течение 10 месяцев (январь-июнь, сентябрь-декабрь), для остальных категорий в течение 11 месяцев (за исключением очередного оплачиваемого отпуска).

4.4. Выплаты для категории профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников рассчитываются по формуле:

$$B = KPI \frac{\text{Вобщ} + \text{ВБ}}{\sum KPI}$$

где В – сумма выплат (стоимость КРІ);

Вобщ – общий объем средств, выделенный в целях исполнения «Дорожной кар-ты»;

ВБ – внебюджетные средства, дополнительно направляемые на стимулирующие выплаты (при наличии);

$\sum KPI$ – сумма всех индексов КРІ научно-педагогических работников, участвующих в «эффективном контракте».

4.5. Выплаты для прочих категорий работников, не включенных в п. 4.4 рассчитываются по формуле:

$$B = KPI \frac{\text{ВБ}}{\sum KPI}$$

где В – сумма выплат (стоимость КРІ);

ВБ – внебюджетные средства, дополнительно направляемые на стимулирующие выплаты;

$\sum KPI$ – сумма всех индексов КРІ работников, участвующих в «эффективном контракте».

5. РЕГЛАМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И ОБРАБОТКИ СВЕДЕНИЙ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Исходным документом, на основании которого устанавливаются стимулирующие выплаты конкретного работника, является представление ответственного подразделения, куда работник самостоятельно предоставляет свои достигнутые показатели. Непредставление работником своих показателей в установленный срок является основанием для отказа в выплатах.

5.2. Данные по достигнутым показателям принимаются в ответственных структурных подразделениях до 10 числа последнего месяца отчетного периода (в случае, если данное число приходится на выходной день или нерабочий праздничный день, то срок переносится на предыдущий рабочий день).

5.3. В срок не более двух недель после завершения сбора данных по достигнутым показателям проводится проверка поступивших данных.

5.4. По итогам проверки представление по достигнутым показателям на каждого работника в установленном порядке передается в отдел кадров.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ»

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ.

6.3. Подлежит обязательному ознакомлению всех работников.

Рассмотрено и одобрено
на заседании ученого совета
ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ
25 мая 2021 г., протокол №6

Перечень международных, всероссийских и региональных мероприятий

№ п/п	Название мероприятия	Организатор
1	Молодые профессионалы (World Skills Russia)	АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)»
2	Конкурс бизнес-проектов «Начинающий фермер»	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
3	Всероссийский конкурс АгроНТИ	Фонд содействия инновациям, Ассоциация образовательных учреждений АПК и рыболовства
4	Всероссийский открытый конкурс на лучшую выпускную квалификационную работу студентов вузов (второй, третий этап)	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
5	Всероссийский конкурс на лучшую научную работу среди вузов Минсельхоза	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
6	Студенческая Вавиловская олимпиада	ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ
7	Спартакиада вузов Минсельхоза России	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
8	Интеллектуальные соревнования школьников, включенные в ежегодный Перечень олимпиад школьников и их уровней на соответствующий учебный год	Российский совет олимпиад школьников
9	Всероссийский открытый конкурс на лучшую выпускную квалификационную работу студентов вузов (второй, третий этап)	Вузы РФ

**Лист согласования к Положению
об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности
деятельности работников ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ**

Проректор по учебной работе

С.А. Макаров

Проректор по экономическому
развитию и цифровизации

И.А. Александров

И.о. проректора по научной и
инновационной работе

И.Л. Воротников

Главный бухгалтер

Т.В. Пестравская

Начальник отдела кадров

А.С. Паницков

Начальник юридического отдела

А.Ю. Назинцева