

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 1 из 13

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Кемеровский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России)

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. ректора ФГБОУ ВО КемГМУ  
Минздрава России  
\_\_\_\_\_ С.Л.Кан  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам  
ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России

**СМК-ПД-11-2024**

Кемерово 2024

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 2 из 13

### СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	3
3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ .....	4
4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
5. МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС.....	6
6. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА.....	8
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	9
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ.....	12
ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ .....	13

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 3 из 13

## 1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение устанавливает критерии оценки деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), правила и особенности заключения эффективного контракта, порядок его действия, основания и сроки назначения выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - КемГМУ).

## 2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
- 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» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»).
- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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».
- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемерГУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 4 из 13

учреждения при введении эффективного контракта»

- Приказ Министерства образования и науки РФ 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».

- Письмо Минобрнауки России от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях»

- ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования.

- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

- Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Кемеровский государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2021-2026 гг.

### **3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

**Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности** - это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий ЭК по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности (шкала критериев).

**Оценка эффективности деятельности** - комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

**Показатель эффективности деятельности** - рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

**Стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

**Эффективный контракт** - это 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 и качества выполненных работ.

**ППС** – профессорско-преподавательский состав.

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 5 из 13

**ПФУ** – планово-финансовое управление.

**РИД** – результат интеллектуальной деятельности.

**РИНЦ** – Российский индекс научного цитирования.

**СНО** – студенческое научное общество.

**ТК** – трудовой кодекс.

**УМО** - учебно-методический отдел

**ФИПС** - Федеральная служба по интеллектуальной собственности

**ЦМС** - центральный методический совет.

**ЭК** – эффективный контракт

#### **4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. ЭК содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат.

4.2. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности КемГМУ путем стимулирования повышения эффективности деятельности ППС, включающего в себя контроль за реализацией ППС трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда ППС и порядок оплаты труда работников.

4.3. Целью ЭК является стимулирование ППС к выполнению стоящих перед вузом задач по повышению качества образования, научно-исследовательской и инновационной.

4.4. Задачи эффективного контракта:

- формирование системы материального стимулирования ППС на основе единых комплексных критериев для оценки уровня эффективности деятельности;
- повышение мотивации ППС, обеспечение их личной заинтересованности в повышении квалификационного уровня, продуктивности учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и общественной деятельности;
- повышение рейтинговых позиций вуза.

#### **5. МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС**

5.1. Оценка эффективности деятельности ППС основывается на выполнении конкретных показателей и критериев эффективности деятельности (Приложение 1).

5.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС формируются в соответствии со стратегическими целями и задачами КемГМУ и имеют количественное выражение результативности и качества труда ППС за определенный период времени.

5.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы ППС учитываются основные принципы: системность, объективность, определенность,

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 6 из 13

соразмерность, своевременность, справедливость, измеримость, достижимость, прозрачность.

5.4. Методика расчета показателей и критериев эффективности деятельности ППС принимается на Ученом совете и утверждается ректором.

5.5. Оценка выполнения показателей эффективности работы ППС проводится 2 раза в год (по итогам работы за 1 полугодие и по итогам работы за 2 полугодие) по балльной системе.

5.6. Стоимость одного балла определяется путем деления имеющихся средств, предусмотренных на стимулирование по эффективному контракту, на общую сумму баллов, набранных всеми ППС, достигшими уровня выполнения показателей эффективности деятельности ППС.

5.7. Не допускается дублирование показателей и критериев эффективности работы, с показателями, представленными в индивидуальном плане-отчете ППС (по положению о порядке о порядке планирования и учёта работы профессорско-преподавательского состава СМК-ПД-100-2024)

5.8. Стоимость балла для всех квалификационных уровней ППС одинакова. Ежегодно при планировании общего фонда оплаты труда КемГМУ формируется фонд на стимулирующие выплаты по эффективному контракту.

5.9. Выплата начисленных сумм по эффективному контракту производится ежемесячно.

5.10. Единовременные стимулирующие выплаты назначаются 1 раз в полгода.

5.11. При переводе работника на должность, не связанную с педагогической деятельностью по основному месту работы, выплаты по эффективному контракту прекращаются.

5.12. Стимулирующие выплаты осуществляются основным сотрудникам вуза из числа ППС при условии выполнения показателей деятельности в рамках трудового договора, отсутствии в течение отчётного периода дисциплинарных взысканий, нарушений Устава КемГМУ и Правил внутреннего трудового распорядка, замечаний проверяющих служб и контролирующих органов, фактов неисполнения локальных актов КемГМУ.

5.13. Стимулирующие выплаты не назначаются сотрудникам в период отпуска по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, творческом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, длительной (более 30 дней) нетрудоспособности;

5.14. Все нарушения, повлекшие приостановление стимулирующих выплат, подтверждаются документами.

5.15. Сотрудникам ректората выплаты по эффективному контракту не начисляются.

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 7 из 13

5.16. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от КемГМУ причинам, ректор имеет право приостановить, прекратить стимулирующие выплаты либо пересмотреть их размеры.

5.17. Работники из числа ППС ежегодно до 1 декабря и до 1 июня предоставляются индивидуальные планы/отчеты работы преподавателя с подтверждающей документацией по 1 экземпляру в УМО и в научное управление.

5.18. Председателем Комиссии по эффективному контракту является ректор. Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом ректора с учетом требования действующего законодательства в сфере противодействия коррупции. Организационной формой работы Комиссии является заседание. Комиссия принимает решение путем открытого голосования, простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии. Заседание Комиссии считается правомочным, если в его проведении принимает участие не менее 2/3 от общего числа всех членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

5.19. В целях недопущения возникновения конфликта интересов, исключается участие в голосовании члена комиссии при принятии решения в отношении родственника данного члена комиссии.

5.20. Ответственность за своевременное представление и достоверность сведений индивидуальных планов/отчетов и отчетов по научной работе для установления стимулирующих выплат или их отмены (уменьшения) несут работники из числа ППС кафедр. Отчет согласовывается с заведующим кафедрой.

## **6. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

6.1. Заключение эффективного контракта путем оформления трудового договора или отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, осуществляется при поступлении на работу и избрании по конкурсу.

6.2. ЭК заключается с основными педагогическими работниками, работающими в КемГМУ.

6.3. Переход на ЭК с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с КемГМУ, осуществляется:

- путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ - изменение определенных сторонами условий трудового договора по достижению взаимного согласия сторон о работе на условиях ЭК;

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 8 из 13

- в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ - изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда в случае недостижения между сторонами трудового договора взаимного согласия о работе в новых условиях труда.



СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 9 из 13

**Приложение 1 Показатели и критерии эффективности деятельности**

Критерии оценки эффективности деятельности (за отчетный период)	Условия получения выплаты - индикаторы	Показатели оценки эффективности деятельности (кол-во баллов)	Периодичность выплаты	Периодичность пересмотра
Статья в журнале из перечня ВАК	Ссылка в РИНЦ	1 категории – 20 баллов; 2 категории – 15 баллов; 3 категория - 10 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Статья в рецензируемом журнале (не входящим в перечень ВАК)	Ссылка в РИНЦ	5 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 мес
Публикация статьи в журналах первого и второго квартилей, индексируемых в международных базах данных	Ссылка на размещение статьи на сайте журнала или РИНЦ	30 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 мес
Значение индекса Хирша, начиная с показателя 4 единицы	ссылка в РИНЦ	2 балла за единицу показателя, начиная с 4 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Публикация научной монографии, утвержденной на Ученом совете Университета, имеющей не менее 2-х внешних рецензий от докторов наук по соответствующей научной специальности, общим объемом не менее 12 п.л.	Ссылка в РИНЦ, оригинал монографии	30 баллов (делится на количество соавторов)	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Участие в авторских коллективах клинических рекомендаций, руководств, словарей, энциклопедий, методических указаний и рекомендаций, стандартов (только федерального уровня)	документальное подтверждение	20 баллов	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Государственная регистрация объекта интеллектуальной собственности	документальное подтверждение	подтвержденная патентом – 30 баллов; свидетельством ФИПС - 10 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Акт внедрения результатов интеллектуальной деятельности (патентов, свидетельств ФИПС), подготовка лицензионных соглашений	документальное подтверждение (представить акт внедрения РИД/лицензионное соглашение)	5 баллов	Ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Разработка инновационного продукта, изделия, технологии для внедрения в производство, бренда, участия в технологических выставках	Отчет с описанием разработки и участия в выставочном мероприятии	20 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев
Полученный грант (руководитель) при условии, что грантополучателем является КемГМУ	документальное подтверждение	15 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 месяцев

СМК	ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России			СМК-ПД-11-2024
	страница 10 из 13			
Подготовка заявки на грант от КемГМУ (заявка прошла техническую экспертизу, допущена к участию в конкурсе, но не получила финансирование)	документальное подтверждение (скриншот заявки с сайта Фонда или протокол с указанием допуска заявки к конкурсу)	3 балла	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Организация научных конференций на базе КемГМУ: международных (заключение научного управления), всероссийских, межрегиональных, региональных	документальное подтверждение в виде программы конференции, списка слушателей, ссылки на публикацию отчета о конференции на сайте или странице в социальных сетях КемГМУ в разделе «Новости»	конференция, внесенная в план Министерства Здравоохранения Российской Федерации – 20 баллов; межрегиональная конференция/международная/с международным участием -10 баллов	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Разработка нового цифрового обучающего курса (или модуля), соответствующего требованиям СМК и размещение его на Образовательном портале КемГМУ	Ссылка на образовательный курс 2 рецензии (внешняя и внутренняя)	1 ЗЕТ – 3 балла	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Размещение цифрового обучающего курса (или модуля), соответствующего требованиям СМК на внешних электронных образовательных ресурсах	Ссылка на курс (модуль)	5 баллов	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Реализация мероприятий проекта «вуз-регион» (о поручению ректора/проректора)	Документальное подтверждение	5 баллов	единовременно	1 раз в 6 месяцев
Организация студенческой олимпиады (уровня не ниже межрегиональной) в КемГМУ при наличии постоянно действующего СНО	Документальное подтверждение в виде программы, списка участников, ссылки на публикацию отчета о конференции на сайте или странице в социальных сетях	10 баллов	единовременно	1 раз в 6 мес
Руководство научно-исследовательской студенческой (аспирантской), олимпийской командой, получившей призовое место на международном, всероссийском, межрегиональном конкурсе	Документальное подтверждение, освещение в СМИ	20 баллов	ежемесячно	1 раз в 6 мес
Руководство научно-исследовательской студенческой (аспирантской), олимпийской командой, участвующей, но не получившей призовое место на международном, всероссийском, межрегиональном конкурсе		10 баллов		

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b>			СМК-ПД-11-2024	
	<b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>			страница 11 из 13	
Участие в качестве исполнителя в реализации проекта в рамках международного договора, консорциума		Документальное подтверждение	10 баллов	единовременно	1 раз в 6 мес

СМК	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о стимулирующих выплатах в рамках эффективного контракта педагогическим работникам ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России</b>	СМК-ПД-11-2024
		страница 12 из 13

### ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ

#### РАЗРАБОТАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Проректор по учебной работе	Большаков Василий Викторович		
Проректор по научной, лечебной работе и развитию здравоохранения	Пьянзова Татьяна Владимировна		

#### КОНСУЛЬТАНТЫ

Должность	ФИО	Подпись	Дата
-	-		

#### СОГЛАСОВАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Главный бухгалтер	Тугаринова Елена Ивановна		
Начальник управления лицензирования, аккредитации и менеджмента качества образования	Синькова Маргарита Николаевна		
Ведущий юрисконсульт	Краббе Евгений Евгеньевич		

**ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ:** со дня утверждения и.о. ректора «27» июня 2024 г., (Основание: протокол заседания Ученого совета №13 от «27» июня 2024 г., протокол заседания Совета по качеству №10 от «24» июня 2024 г.)

#### СПИСОК РАССЫЛКИ:

##### Контрольный экземпляр:

- УЛАМКО

##### Электронные копии:

- Кафедры;
- Деканаты;
- Планово-финансовое управление;
- Научное управление;
- Управление кадров;
- Управление по бухгалтерскому учету и отчетности.

