

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ  
(государственная академия)»

- МАРХИ -

ПРИНЯТО

Ученым советом МАРХИ

(протокол заседания  
от 28.09.2016 г. № 2-16/17)

СОГЛАСОВАНО

с первичной профсоюзной  
организацией МАРХИ

Председатель

В.М.Черная



УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора МАРХИ

29.09 2016 г. № 368

Ректор МАРХИ, академик

Д.О.Швидковский



ИЗМЕНЕНИЯ № 4

в **Положение об оплате труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)»**

В целях исполнения Плана перехода в 2016г. работников профессорско-преподавательского состава МАРХИ на работу в условиях эффективного контракта, согласно приказа от 31.05.2016 № 03-255-л/с - ППС, а так же на основании порядка и правил, установленных Положением об эффективном контракте в ФГБОУ ВО «Московский архитектурный институт (государственная академия)», утвержденным приказом ректора № 275 от 01.07.2016,

Ученым советом на заседании 28.09.2016 г. принято решение:

1. Внести изменения, в «Положение об оплате труда в МАРХИ», согласованные в установленном порядке с профкомом первичной профсоюзной организации МАРХИ:

**1.1. п.1.2. «Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении» Раздела 1.** Положения дополняется следующим определением:

**«Эффективный контракт** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. В связи с этим обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры (эффективные контракты), являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, включая выплаты стимулирующего характера, обусловленные работой в условиях эффективного контракта.»



**1.2. Раздел 1 «Общая часть» Положения дополняется п. 1.13 «Оформление трудовых отношений с работниками профессорско-преподавательского состава МАРХИ при внедрении эффективного контракта»:**

**« п. 1.13. «Оформление трудовых отношений с работниками профессорско-преподавательского состава МАРХИ при внедрении эффективного контракта»**

- 1.13.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются работниками, для которых занимаемая должность в МАРХИ является основным местом работы или работой на условиях внутреннего либо внешнего совместительства.
- 1.13.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при поступлении на работу в МАРХИ.
- 1.13.3. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 1.13.4. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой МАРХИ, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.
- 1.13.5. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в МАРХИ эффективного контракта), работодатель уведомляет работника МАРХИ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.
- 1.13.6. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в МАРХИ в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.
- 1.13.7. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в МАРХИ в новых условиях (в частности, в условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющихся в МАРХИ вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.
- 1.13.8. С работником МАРХИ, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).
- 1.13.9. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом ректора МАРХИ. В МАРХИ при разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167н, а также Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, являющаяся приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы, утвержденной



распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р.

1.13.10. В трудовом договоре (эффективном контракте) в отношении каждого работника МАРХИ должны быть уточнены и конкретизированы. В трудовой договор (ЭК) включаются показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер и условия стимулирующих выплат, определенных с учетом показателей эффективности.

1.13.11. В дополнительном соглашении к действующему трудовому договору также уточняются и конкретизируются:

1) Трудовая функция: непосредственно в доп.соглашения должностные обязанности работника отражаются с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией. В случаях, прямо предусмотренных законом, трудовые функции (должностные обязанности) уточняются и конкретизируются с учетом требований введенных в Российской Федерации **профессиональных стандартов**;

2) Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;

3) Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом показателей эффективности.»

1.3. **Раздел 6** Положения переименовывается, и называется **«О стимулировании труда работников МАРХИ в условиях эффективного контракта»**, излагается в следующей новой редакции:

**« Раздел 6 «О стимулировании труда работников МАРХИ в условиях эффективного контракта.**

6.1. В рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р, по отдельным категориям должностей работников может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

6.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ устанавливаются настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре с работником.

6.3. Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ.

6.4. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с настоящим Положением или локальным нормативным актом МАРХИ, на основании решения Ученого Совета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

6.5. Особенности стимулирования труда работников ППС МАРХИ в условиях эффективного контракта:

6.5.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции, качество научной и образовательной деятельности, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации.

6.5.2. Расчет размера и решение о назначении стимулирующей выплаты по



результатам оценки эффективности при исполнении работником ППС трудовых обязанностей производится в следующем порядке: по итогам оценки эффективности деятельности работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников. Проведение указанного расчета возлагается на деканаты факультетов.

- 6.5.3. Ректор МАРХИ совместно с управлением экономики и финансов и по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников, исходя из финансовых возможностей института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат по должностям ППС в срок до 31 декабря.
- 6.5.4. В МАРХИ в срок до 31 декабря издается приказ, устанавливающий по каждой из должностей ППС, нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности работника.
- 6.5.5. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат по категории должностей ППС в определенном периоде, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категории должностей работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого работника.
- 6.5.6. Размер стимулирующей выплаты по итогам за определенный период рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника на стоимость одного балла по категории должностей ППС.
- 6.5.7. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит управление экономики и финансов.
- 6.5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются единовременно по результатам за определенный период. В случае прекращения трудового договора работнику не производится компенсация или иные выплаты за неполучение единовременной надбавки, которая определяется к установлению по итогам за определенный период.
- 6.5.9. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Московский архитектурный институт (государственная академия)».

## 6.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава.

- 6.6.1. Показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки учебной (педагогической) и учебно-методической работы

| № п/п  | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС.<br>Вид нагрузки                          | Показатель эффективности<br>в баллах | Форма и сроки отчетности                  |
|--|---|--------------------------------------|---|
| <b>Общий объем учебной нагрузки</b>                            |   |                                      |   |
| 1.   | Выполнение объема учебной нагрузки  | 1                                    | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр |
| <b>Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам</b>     |   |                                      |   |
| 2.   | Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам (не менее 90% положительных оценок по дисциплине) | 1                                    | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр |
| 3.   | Количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ бакалавра   | 0,1                                  | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр |
| <b>Количество подготовленных преподавателем научных кадров</b> |   |                                      |   |



|   |  |                        |   |
|---|--|------------------------|---|
| 4.  | Количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ магистра   | 0,3                    | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр   |
| 5.  | Количество подготовленных под руководством преподавателя кандидатских диссертаций  | 2                      | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр   |
| <b>Подготовка победителей и призеров студенческих олимпиад, конкурсов, конференций, турниров</b>                              |  |                        |   |
| 6.  | Подготовка победителей и призеров студенческих олимпиад  | 3                      | Грамоты и дипломы   |
| 7.  | Подготовка победителей и призеров студенческих конкурсов   | 2                      | Грамоты и дипломы   |
| 8.  | Подготовка участников студенческих конференций   | 1                      | Утверждение на кафедре<br>1 раз в семестр   |
| 9.  | Подготовка победителей и призеров студенческих турниров  | 2                      | Грамоты и дипломы   |
| <b>Количество изданных учебников, учебных и учебно-методических пособий, разработанных ресурсов для электронного обучения</b> |  |                        |   |
| 10.   | Издание учебника<br>В качества единственного автора<br>В составе авторского коллектива   | 4<br>2                 | Рассмотрение на НМС 1 раз в год. На кафедре отчет 1 раз в семестр.                    |
| 11.   | Подготовка и издание учебного или учебно-методического пособия (В бумажном и электронном виде)<br>- Руководство темой.<br>- Участие в коллективе разработчиков | 3<br>1<br>каждое       | Рассмотрение на НМС 1 раз в год.<br>На кафедре отчет 1 раз в семестр.                 |
| 12.   | Разработка ресурса для электронного обучения (в электронном виде)<br>- Руководство темой.<br>- Участие в коллективе разработчиков                              | 3<br>1<br>каждое       | Рассмотрение на НМС 1 раз в год.<br>На кафедре отчет 1 раз в семестр                  |
| <b>Количество разработанных рабочих программ или учебно-методических комплексов</b>   |  |                        |   |
| 13.   | Руководство Образовательной программой ОП ВО, ежегодная корректировка.<br>- Участие в коллективе разработчиков.  | 6<br>2<br>Каждая       | Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором.<br>Отчет 1 раз в семестр  |
| 14.   | Написание и ежегодная редакция Положений об организации освоения ОП ВО.<br>- Руководство<br>- Участие в коллективе разработчиков                               | 2<br>1<br>каждое       | Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором.<br>Отчет 1 раз в семестр  |
| 15.   | Разработка и ежегодное обновление РПД и ФОС дисциплины/учебного курса.<br>- Руководство<br>- Участие в коллективе разработчиков                                | 4<br>0,5<br>каждая     | Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором.<br>Отчет 1 раз в семестр. |
| 16.   | Подготовка и ежегодное обновление лекции по теме проектного задания или разделу дисциплины. (В бумажном и электронном виде)                                    | 3<br>Каждая дисциплина | Рассмотрение текста на кафедре 1 раз в семестр  |
| 17.   | Разработка или ежегодное обновление  |                        | Рассмотрение отчета на  |

|     |  |                    |  |
|-----|--|--------------------|--|
|     | методических указаний по темам учебного проектирования, заданиям текущего контроля. (В бумажном и электронном виде)<br>- Руководство<br>- Участие в коллективе разработчиков                 | 2<br>0,5<br>каждые | кафедре 1 раз в семестр                        |
| 18. | Разработка или ежегодное обновление текста задания по теме учебного проектирования, РГР и ШПР текущего контроля, коллоквиума.<br>- Руководство темой<br>- Участие в коллективе разработчиков | 1<br>0,3<br>каждое | Утверждение текста на кафедре. 1 раз в семестр |
| 19. | Разработка задания на клаузуру, в т.ч. контрольную клаузуру.   | 0,5<br>каждая      | Утверждение текста на кафедре. 1 раз в год     |

#### 6.6.2. Показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки научно-исследовательской работы

| № п/п   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС.<br>Наименование выполненной работы                      | Показатель оценки эффективности в баллах за каждую публикацию | Форма и сроки отчетности                               |
|---|--|---|--|
| <b>Публикационная активность</b>                      |  |   |  |
| 1.  | Количество публикаций в сборниках научных конференций  | 1   | Печатное /электронное издание                          |
| 2.  | Публикация статьи в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebOfScience, Scopus                              | 3   | Печатное /электронное издание                          |
| 3.  | Публикация статьи в изданиях, входящих в РИНЦ  | 1   | Печатное /электронное издание                          |
| 4.  | Публикация статьи в научных изданиях, входящих в список ВАК  | 2   | Печатное /электронное издание                          |
| 5.  | Суммарный импакт-фактор научных изданий, где опубликованы статьи превышает 1   | 3   | Данные базы РИНЦ                                       |
| 6.  | Издание научной монографии   | 3   | Печатное /электронное издание                          |
| <b>Результаты научно-организационной деятельности</b> |  |   |  |
| 7.  | Участие в организации и проведении научного семинара, конференции  | 2<br>каждая   | Печатное подтверждение выполненной работы.             |
| 8.  | Участие в работе диссертационного совета, редколлегии, научной комиссии  | 2 за период подведения итогов                                 | Утверждение на заседании кафедры 1 раз в семестр       |
| 9.  | Объем средств, привлеченных на НИОКР   | 4   | Заклпоченный договор о НИОКР, отчет о выполнении НИОКР |
| 10.   | Организация исследовательской работы студентов (УИРС) с публикацией результатов студенческих статей на конференциях. | 0.3<br>каждая   | Печатное издание.                                      |
| 11.   | Участие в Грантах на выполнение НИР<br>Выигрыш заявки, руководство.<br>Участив коллективе.                           | 2<br>0.5<br>каждый  | Отчет в НМС. Раз в семестр                             |



|     |  |                       |  |
|-----|--|-----------------------|--|
| 12. | Творческие выставки, постройки, проекты.   | 2<br>Каждый<br>объект | Свидетельство<br>участника,<br>утверждения проекта.<br>Буклет.                         |
| 13. | Руководство кандидатской диссертацией.   | 2<br>каждая           | Выполнение<br>утвержденного плана<br>диссертанта.<br>Отчет на кафедре раз в<br>семестр |
| 14. | Оппонирование кандидатской диссертации,<br>отзыв на автореферат, отзыв ведущей<br>организации. | 1<br>каждая           | По утвержденному<br>плану работы над<br>диссертацией                                   |
| 15. | Рецензирование магистерской диссертации.   | 0.5<br>каждое         | По утвержденному<br>плану работы над<br>диссертацией.                                  |

**6.6.3. Показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки прочих видов работ и обязанностей преподавателя, включая деятельность руководителей учебных структурных подразделений**

| №<br>п/п   | Показатели и критерии оценки эффективности<br>деятельности ППС.<br>Вид деятельности   | Показатель<br>оценки<br>эффективности<br>в баллах | Форма и сроки отчетности   |
|--|---|---|--|
| <b>Мониторинг качества освоения ОП ВО</b>  |   |   |  |
| 1.   | Участие в ГЭК   | 2<br>каждая                                       | Роспись в отчете работы<br>ГЭК   |
| 2.   | Анализ результатов промежуточной<br>аттестации по дисциплине/учебному курсу   | 1<br>каждая                                       | Отчет на кафедре и<br>УМС. Раз в семестр.  |
| 3.   | Анализ результатов текущего контроля по<br>дисциплине/учебному курсу  | 0.5<br>каждый                                     | Отчет на совете<br>факультета.   |
| 4.   | Анализ результатов выполнения курсового<br>проекта, задания по теме дисциплины/<br>учебного курса<br>- Руководитель темы<br>- Участник коллектива разработчиков | 1<br>0.5<br>каждый                                | Отчет на кафедре.<br>Раз в семестр   |
| 5.   | Участие в кафедральной или<br>межкафедральной комиссии по оценке<br>курсовых проектов и учебных работ   | 0.3<br>Каждая<br>комиссия                         | Отчет о выборе<br>премированных работ на<br>совете факультета,<br>кафедре. Раз в семестр |
| 6.   | Организация внутренней или внешней<br>выставки студенческих работ.  | 1<br>Каждая<br>выставка                           | Отчет на совете<br>факультета, кафедре.<br>Буклет. Раз в семестр                         |
| <b>Популяризации образования в МАРХИ, участие в профориентационной работе</b>            |   |   |  |
| 7.   | Лекция, выступление в образовательной<br>организации среднего или среднего<br>профессионального образования   | 1<br>каждое                                       | Раз в семестр  |
| 8.   | Статья в периодическом издании,<br>пропагандирующие образование в МАРХИ   | 1<br>каждое                                       | Раз в семестр  |
| <b>Грантовая и патентная заявительная активность</b>                                     |   |   |  |
| 9.   | Выигрыш гранта  | 4   | Отчет на НМС раз в<br>семестр  |
| 10.  | Получение патента   | 5   | Отчет на НМС раз в<br>семестр  |
| <b>Повышение квалификации, переподготовка, присвоение ученой степени и (или) ученого</b> |   |   |  |

| <b>звания</b>  |  |                         |  |
|--|--|-------------------------|--|
| 11.  | Прохождение повышения квалификации   | 2                       | Удостоверение о повышении квалификации                         |
| 12.  | Прохождение переподготовки   | 2                       | Удостоверение о переподготовке                                 |
| 13.  | Подготовка докторской диссертации, автореферата, защита  | 4<br>в год              | Выполнение сроков утвержденного плана диссертации.             |
| 14.  | Подготовка кандидатской диссертации, автореферата, защита  | 3<br>в год              | Выполнение сроков утвержденного плана диссертации.             |
| 15.  | Присвоение ученой степени  | 4                       | Диплом   |
| 16.  | Присвоение ученого звания  | 3                       | Диплом   |
| <b>Результаты внеучебной и воспитательной работы</b>                       |  |                         |  |
| 17.  | Кураторская деятельность в группах по архитектурному проектированию                                    | 1                       | Отчет на заседании кафедры. Раз в семестр                      |
| 18.  | Оценка деятельности преподавателя обучающимися   | 1                       | Проведение анкетирования раз в семестр                         |
| 19.  | Количество художественных выставок, концертов  | 2 з каждое мероприятие  | Отчет на заседании кафедры или совете факультета раз в семестр |
| 20.  | Участие в общественной работе (организация мероприятия, экскурсии и т.п.)                              | 1 за каждое мероприятие | Отчет на заседании кафедры или совете факультета раз в семестр |
| <b>Оценка деятельности руководителей учебных структурных подразделений</b> |  |                         |  |
| 21.  | Повышение доли преподавателей, имеющих ученую степень  | 2                       | Отчет на совете факультета раз в год                           |
| 22.  | Обеспеченность ОП учебно-методическими материалами   | 1                       | Отчет на НМС раз в год   |
| 23.  | Успеваемость студентов (положительные оценки по всем дисциплинам у 90% обучающихся)                    | 1                       | Раз в семестр на совете факультета                             |
| 24.  | Увеличение доли выпускников, получивших положительные оценки при защите ВКР                            | 1                       | Ежегодно на совете факультета                                  |
| 25.  | Ежегодное количество научных публикаций в расчете на одного научно-педагогического работника           | 1                       | Ежегодно на совете факультета                                  |
| 26.  | Ежегодный рост объема полученных средств на НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника | 1                       | Ежегодно на совете факультета                                  |

- 6.7. Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников МАРХИ вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.
- 6.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются по итогам за учебный год и по итогам за финансовый год.



- 6.9. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом ректора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).
- 6.10. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном порядке за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.
- 6.11. Переход к системе материального стимулирования работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2016-2018 годов. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты МАРХИ, трудовые договоры с работниками, а также в настоящее Положение.»