

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 29.06.2016 г. № 10-15/16)
Ученый секретарь
Ученого совета МАРХИ
В.Е.Байер

СОГЛАСОВАНО

с профкомом первичной профсоюзной
организации МАРХИ



УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора МАРХИ
от 01.07.2016 г. № 275

Ректор МАРХИ,
академик
Д.О.Ивильковский



ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте
в ФГБОУ ВО
«Московский архитектурный институт
(государственная академия)»

г.Москва, 2016 г.

Раздел 1. Вводная часть

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте в федеральном государственном бюджетном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее – Положение) является локальным нормативным актом МАРХИ. Положение разработано в соответствии с:

--- Трудовым кодексом Российской Федерации;

--- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;

--- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.08.2013 г. № 1426-р, утв. Государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы;

--- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р;

- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н;

- Методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. приказом Минтруда России от 30.09.2013 г. № 504;

- Уставом МАРХИ;

- Приказом ректора МАРХИ от 31.05.2016 г. № 03-255-л/с-ппс «О переходе в 2016 году работников ППС МАРХИ на работу в условиях эффективного контракта»;

- Решением Ученого совета МАРХИ (протокол заседания от 29.06.2016 г. № 10-15/16) о переходе в 2016 году на работу в условиях эффективного контракта педагогов МАРХИ и в 2017 году – работников иных категорий персонала Института.

1.2. Настоящее Положение определяет для педагогических работников МАРХИ:

1.2.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС;

1.2.2. Порядок оценки показателей и критериев эффективности деятельности ППС;

1.2.3. Порядок представления педагогами отчетов (форма, сроки) о выполнении показателей эффективности и проверки отчетов оценочной комиссией;

1.2.4. Порядок и сроки осуществления стимулирующих выплат ППС на основании результатов работы педагогов в условия эффективного контракта.

1.3. При переходе на работу в условиях эффективного контракта работников МАРХИ, относящихся к АУП, УВП, ПОП, иным категориям – в настоящее Положение вносятся соответствующие дополнения.

1.4. Настоящее Положение принимается Ученым советом МАРХИ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации Института и утверждается приказом ректора МАРХИ. В таком же порядке в Положение вносятся изменения и дополнения.

1.5. **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 оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р).

1.6. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.6.1. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников профессорско-преподавательского состава МАРХИ в рамках выполнения ими должностных обязанностей, обусловленных введенными в Российской Федерации с

01.07.2016 г. профессиональными стандартами (по мере их разработки для всех категорий профессорско-преподавательского состава);

1.6.2. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников АУП, УВП, ПОП, иных категорий персонала МАРХИ в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.6.3. Повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.6.4. Формирование системы материальных и моральных стимулов для работников МАРХИ, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.6.5. Улучшение показателей эффективности деятельности МАРХИ, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей МАРХИ.

Раздел 2. Оформление трудовых отношений с работниками МАРХИ при переходе на эффективный контракт

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт) заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в МАРХИ является основным местом работы или работой на условиях внутреннего либо внешнего совместительства.

2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при поступлении на работу МАРХИ. 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. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой МАРХИ, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.

2.3. В соответствии со статьей 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.

2.4. 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.

2.5. 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 имеющиеся в МАРХИ вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

2.6. 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).

2.7. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом ректора 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 26.04.2013 г. № 167н.

Раздел 3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС МАРХИ

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера (надбавок) в условиях эффективного контракта являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления МАРХИ, а также связанная с обеспечением безопасности МАРХИ, с соблюдением в МАРХИ правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности МАРХИ;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- положительные показатели проводимых в МАРХИ рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;
- внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности МАРХИ.

3.2. По иным категориям должностей работников помимо тех, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается порядок, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности (см. пункт 1.3 настоящего Положения).

3.3. Ученый совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников вправе устанавливать:

- дополнительные категории должностей работников, по которым оплата труда ставится в зависимость от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности категорий работников МАРХИ, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.4. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда иных категорий работников помимо ППС устанавливается в соответствии с настоящим Положением, а также локальными нормативными актами МАРХИ, принятыми на основании решения Ученого совета МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации института и утвержденными приказом ректора.

3.5. 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.

3.6. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников по должностям профессорско-преподавательского состава являются:

Для декана факультета:

- а) полное методическое обеспечение всех дисциплин, преподавание которых осуществляется в МАРХИ (на факультете);
- б) составление курса лекций, участие в написании учебников, написание учебно-методических пособий либо монографии, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;
- в) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- г) не менее двух публикаций в год (из них не менее одной – в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ, WebofScience или Scopus);
- д) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;
- е) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для заведующего кафедрой:

- а) полное методическое обеспечение всех дисциплин, преподавание которых осуществляется на кафедре;
- б) составление курса лекций, участие в написании учебников, написание учебно-методических пособий либо монографии, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;
- в) не менее одной монографии, изданной за последние 3 лет;
- г) не менее трех выступлений на научных конференциях в год;
- д) не менее четырех публикаций в год (из них не менее одной – в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ, WebofScience или Scopus);
- е) руководство не менее чем тремя магистрантами либо научное руководство не менее чем двумя аспирантами;
- ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;
- з) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для профессора:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) составление курса лекций, участие в написании учебников, написание учебно-методических пособий либо монографии, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;
- в) не менее одной монографии, изданной за последние пять лет, либо создание или участие в не менее трех творческих конкурсах, проектах или выставках;
- г) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- д) не менее трех публикаций в год (из них не менее одной – в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ, WebofScience или Scopus);
- е) руководство не менее чем двумя магистрантами либо научное руководство не менее чем одним аспирантом;
- ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года.

Для доцента:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) составление курса лекций, участие в написании учебников, написание учебно-методических пособий либо монографии, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;
- в) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- г) не менее двух публикаций в год;
- д) руководство не менее чем одним магистрантом;
- е) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

ж) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для старшего преподавателя:

- а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- б) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- в) не менее двух публикаций в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;
- д) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для преподавателя:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;
- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее двух публикаций в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;
- д) создание или участие в не менее двух творческих конкурсах, проектах или выставках.

Для ассистента:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;
- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее одной публикации в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в 3 года.

3.7. Ученый совет МАРХИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

Работник обязан ежегодно выполнять не менее $\frac{3}{4}$ из перечисленных в пункте 3.6 показателей и критериев эффективности деятельности.

3.8. Дополнительным критерием оценки эффективности деятельности для ППС может являться участие в научных, творческих или проектных работах на договорной основе (в рамках государственного задания, ФЦП, поддержанных научными фондами (РНФ, РГНФ, РФФИ и др.), по заказам российских и муниципальных хозяйствующих субъектов и частных организаций).

3.9. Система количественных показателей и порядок оценки эффективности деятельности ППС в баллах приведены в приложении 1.

Раздел 4. Реализация эффективного контракта

4.1. Реализация эффективного контракта включает: исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом); сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом); оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей; расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в размере, регламентированном настоящим Положением. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. Сбор и первичная обработка информации об эффективности труда педагогов производится по закрепленным за факультетами кафедрами деканатами факультетов. Сроки предоставления

информации работниками, кафедрами и др. учебными подразделениями для расчета критериев рейтинга определены в таблицах 1-3 приложения 1.

4.5. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих кафедр.

4.6. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на деканов факультетов. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Учебный отдел.

4.7. В целях достижения полноты сведений о результатах работы работнику необходимо предоставить в соответствующие деканаты факультетов документально оформленные данные. Работник имеет право контролировать процесс обработки данных о результативности своей деятельности.

4.8. Непосредственный руководитель работника, руководитель соответствующего подразделения вправе запрашивать у работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

4.9. Окончательная обработка представленных сведений, расчет оценок и подведение итогов работы ППС в условиях эффективного контракта осуществляются оценочной комиссией (см. пункт 1.2.3 настоящего Положения).

4.10. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр и советов факультетов и объявляются приказом ректора.

4.11. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговым значением показателя. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае, если эффективность деятельности работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (ППС и заведующий кафедрой, ППС и декан), то оценки эффективности деятельности работника выставляются отдельно по каждой группе.

4.12. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности должны быть доступны для ознакомления как работнику, так и его руководителю.

4.13. Спорные вопросы по результатам оценки эффективности деятельности работников решаются оценочной комиссией. Количественный и персональный состав комиссии определяется приказом ректора. В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников МАРХИ. Оценочная комиссия принимает и рассматривает заявления работников и должностных лиц. В необходимых случаях принимает решение об изменении оценки эффективности деятельности работника.

Раздел 5. Расчет размера и решение о назначении стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности при исполнении работником ППС трудовых обязанностей

5.1. По итогам оценки эффективности деятельности работников ППС рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории. Проведение указанного расчета возлагается на деканаты факультетов.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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. Стоимость одного балла объявляется приказом Ректора МАРХИ.

5.5. Размер стимулирующей выплаты по итогам за определенный период рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника на стоимость одного балла по категории должностей ППС.

5.6. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам ППС по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит Управление экономики и финансов.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются единовременно по результатам работы ППС за определенный период. Компенсация или иные выплаты за неполучение единовременной надбавки, установленной по итогам за определенный период, работнику не производятся в случае прекращения с ним трудового договора.

5.8. 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. Заключительные положения

6.1. Стимулирующие выплаты работникам ППС по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются по итогам за учебный год и по итогам за финансовый год.

6.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

6.3. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном порядке за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

6.4. 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.

Система количественных показателей и порядок оценки эффективности деятельности ППС

1. Эффективность деятельности ППС оценивается в баллах. Для каждой категории установлено нижнее пороговое значение оценки эффективности. Выполненные сверх трудового договора (эффективного контракта) работы оплачиваются дополнительно (см. раздел 5 настоящего Положения). Верхний пороговый уровень оценки эффективности не устанавливается.
2. Подведение итогов эффективности деятельности работников ППС проводится ежеквартально, в соответствии с установленной в МАРХИ периодичностью оценки успеваемости – текущий контроль в середине семестров и промежуточная аттестация в конце семестров.
3. Нагрузки нижнего порогового уровня по видам деятельности ППС представлены в таблицах 1, 2, 3. В таблице 1 сгруппированы показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки учебной (педагогической) и учебно-методической работы. Таблица 2 содержит информацию о показателях эффективности деятельности преподавателя в части оценки научно-исследовательской работы, а в таблице 3 рассмотрены показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки прочих видов работ и обязанностей преподавателя, включая деятельность руководителей учебных структурных подразделений. Показатели нагрузки нижнего порогового уровня эффективности категорий ППС в баллах приведены в таблице 4.
4. Расчет итоговых обобщенных показателей оценки эффективности производится методом линейного суммирования.
5. Сбор данных для оценки эффективности деятельности работника производится преимущественно вручную (бумажная технология) с постепенным переходом на систему АИС. Большинство данных работник собирает самостоятельно.

Таблица 1

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

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС. Вид нагрузки	Показатель эффективности в баллах	Форма и сроки отчетности
Общий объем учебной нагрузки			
1.	Выполнение объема учебной нагрузки	1	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр
Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам			
2.	Успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам (не менее 90% положительных оценок по дисциплине)	1	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр
3.	Количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ бакалавра	0,1	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр
Количество подготовленных преподавателем научных кадров			
4.	Количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ магистра	0,3	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр
5.	Количество подготовленных под руководством преподавателя кандидатских диссертаций	2	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр
Подготовка победителей и призеров студенческих олимпиад, конкурсов, конференций, турниров			
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 1 раз в семестр
9.	Подготовка победителей и призеров студенческих турниров	2	Грамоты и дипломы
Количество изданных учебников, учебных и учебно-методических пособий, разработанных ресурсов для электронного обучения			
10.	Издание учебника В качества единственного автора В составе авторского коллектива	4 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) - Руководство темой. - Участие в коллективе разработчиков	3 1 каждое	Рассмотрение на НМС 1 раз в год. На кафедре отчет 1 раз в семестр.
12.	Разработка ресурса для электронного обучения (в электронном виде) - Руководство темой. - Участие в коллективе разработчиков	3 1 каждое	Рассмотрение на НМС 1 раз в год. На кафедре отчет 1 раз в семестр
Количество разработанных рабочих программ или учебно-методических комплексов			
13.	Руководство Образовательной программой ОП ВО, ежегодная корректировка. - Участие в коллективе разработчиков.	6 2 Каждая	Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором. Отчет 1 раз в семестр
14.	Написание и ежегодная редакция Положений об организации освоения ОП ВО. - Руководство - Участие в коллективе разработчиков	2 1 каждое	Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором. Отчет 1 раз в семестр
15.	Разработка и ежегодное обновление РПД и ФОС дисциплины/учебного курса. - Руководство - Участие в коллективе разработчиков	4 0,5 каждая	Рассмотрение на НМС, утверждение ученым советом и ректором. Отчет 1 раз в семестр.
16.	Подготовка и ежегодное обновление лекции по теме проектного задания или разделу дисциплины. (В бумажном и электронном виде)	3 Каждая дисциплина	Рассмотрение текста на кафедре 1 раз в семестр
17.	Разработка или ежегодное обновление методических указаний по темам учебного проектирования, заданиям текущего контроля. (В бумажном и электронном виде) - Руководство - Участие в коллективе разработчиков	2 0,5 каждые	Рассмотрение отчета на кафедре 1 раз в семестр
18.	Разработка или ежегодное обновление текста задания по теме учебного проектирования, РГР и ППР текущего контроля, коллоквиума. - Руководство темой - Участие в коллективе разработчиков	1 0,3 каждое	Утверждение текста на кафедре. 1 раз в семестр
19.	Разработка задания на клаузуру, в т.ч. контрольную клаузуру.	0,5 каждая	Утверждение текста на кафедре. 1 раз в год

Показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки научно-исследовательской работы

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС. Наименование выполненной работы	Показатель оценки Эффективности в баллах за каждую публикацию	Форма и сроки отчетности
Публикационная активность			
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
Результаты научно-организационной деятельности			
7.	Участие в организации и проведении научного семинара. конференции	2 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	Заключенный договор о НИОКР, отчет о выполнении НИОКР
10.	Организация исследовательской работы студентов (УИРС) с публикацией результатов студенческих статей на конференциях.	0.3 каждая	Печатное издание.
11.	Участие в Грантах на выполнение НИР Выигрыш заявки, руководство. Участив коллективе.	2 0.5 каждый	Отчет в НМС. Раз в семестр
12.	Творческие выставки, постройки, проекты.	2 Каждый объект	Свидетельство участника, утверждения проекта. Буклет.
13.	Руководство кандидатской диссертацией.	2 каждая	Выполнение утвержденного плана диссертанта. Отчет на кафедре раз в семестр

14.	Оппонирование кандидатской диссертации, отзыв на автореферат, отзыв ведущей организации.	1 каждая	По утвержденному плану работы над диссертацией
15.	Рецензирование магистерской диссертации.	0.5 каждое	По утвержденному плану работы над диссертацией.

Таблица 3

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

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

13.	Подготовка докторской диссертации, автореферата, защита	4 в год	Выполнение сроков утвержденного плана диссертации.
14.	Подготовка кандидатской диссертации, автореферата, защита	3 в год	Выполнение сроков утвержденного плана диссертации.
15.	Присвоение ученой степени	4	Диплом
16.	Присвоение ученого звания	3	Диплом
Результаты внеучебной и воспитательной работы			
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
Оценка деятельности руководителей учебных структурных подразделений			
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

Таблица 4

Показатели нагрузки нижнего порогового уровня эффективности категорий ППС в баллах

Должность/ученая степень	Плановая нагрузка 2 половина
Декан, кандидат наук	12
Зав. Кафедрой/доктор наук	11
Зав. Кафедрой/кандидат наук	11
Профессор/доктор наук	10
Профессор/кандидат наук	9
Доцент/кандидат наук	6
Доцент	6
Ст. преподаватель	4
Преподаватель/ассистент	2