

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«СЕВЕРНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПРИКАЗ

« 23 » марта 2026 г.

№ 201

г. Архангельск

Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта (Версия 4.0)

На основании решения ученого совета ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России от 18.03.2026 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Отменить действие приказа исполняющего обязанности ректора № 176 от 26.03.2025 г. «О введении в действие изменений и дополнений в Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта (Версия 3.0)».
2. Утвердить и ввести в действие Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта (Версия 4.0) с 01.01.2026 г.
3. Отделу развития информационных систем разместить данное положение на сайте ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России в срок до 30.03.2026 г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. ректора

Н.А. Былова





ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

СОГЛАСОВАНО

решением профкома сотрудников и студентов  
протокол № 15 от 10.03. 2026 г.

Председатель профкома сотрудников и студентов

Е.Ю. Зеленкова

«20» марта 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета  
протокол № 13 от 18.03 2026 г.

Председатель Ученого совета

Н.А. Былова

«18» марта 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

Версия 4.0

Дата введения: «01» января 2026 г.

Архангельск, 2026 г.

	Должность	Фамилия/ подпись	Дата
Разработал	Начальник УП и КО	Сороченко Н.С.	16.03.2026
	Начальник ПФУ	Катышева М.С.	16.03.2026
Согласовал	Проректор по учебной работе	Турабов И.А.	17.03.2026
	Проректор по научно-инновационной работе	Малявская С.И.	17.03.2026
	Проректор по развитию регионального здравоохранения и дополнительному профессиональному образованию	Дьячкова М.Г.	17.03.2026
	Главный бухгалтер	Глазова Е.П.	16.03.2026



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

1. Рассмотрено на заседании Ученого совета, протокол № 13 от «18» 03 2026 г.
2. Утверждено и введено в действие приказом № 201 от «23» 03 2026 г.
3. Введено в действие взамен Версии 3.0, утвержденной приказом № 176 от 26.03.2025 г.



## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

«Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта» устанавливает критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации для достижения стратегических целей развития университета, совершенствования кадрового потенциала университета, а также - материального стимулирования качества научного и педагогического труда профессорско-преподавательского состава и педагогических работников.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Университет) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;
- Уставом Университета;
- Коллективным договором Университета;
- Положением об оплате труда работников Университета.

## 3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Положении использованы следующие определения:



Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

**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 выполнения должностных обязанностей.

**Стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы.

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников (далее – Показатель)** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника. Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников выражаются в баллах.

**Критерии оценки** – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки.

**Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников** – общая сумма баллов, набранных преподавателем за определенный промежуток времени.

**Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат профессорско-преподавательского состава и педагогических работников** – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам.

К профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) относятся должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета. К педагогическим работникам (далее – ПР) относятся должности преподавателей отделения среднего профессионального образования.

#### 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности ППС и ПР Университета, а также порядок осуществления стимулирующих выплат ППС и ПР с целью реализации условий эффективного контракта.

4.2. Целью осуществления оценки эффективности деятельности ППС и ПР является



Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности ППС и ПР при выполнении им своих должностных обязанностей.

4.3. Основными задачами настоящего Положения являются:

4.3.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности ППС и ПР в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

4.3.2. повышение результативности и качества выполняемой ППС и ПР работы, создание условий для профессионального роста;

4.3.3. формирование системы материальных и моральных стимулов ППС и ПР, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

4.3.4. улучшение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого ППС и ПР в повышение показателей Университета.

## 5. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. Трудовой договор или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются со штатными работниками Университета, работающими в должностях ППС и ПР.

5.2. Трудовой договор заключается при поступлении на работу в Университет и (или) при избрании на должность ППС (выборы, конкурс). Форма трудового договора с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

5.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение 2) заключается с ППС и ПР, у которых не истек срок действия трудового договора с Университетом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.1. 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, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. Работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

5.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы в новых условиях, с ним



заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

5.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

5.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

## 6. РЕАЛИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

6.1. Стимулирующие выплаты ППС и ПР формируются на основе количественно-измеримых показателей, которым присвоен вес в баллах, конвертируемый в денежный эквивалент (показателей и критериев эффективности деятельности ППС и ПР).

6.2. Право на получение стимулирующей выплаты в соответствии с индивидуальными показателями имеют работники из числа ППС и ПР, состоящие в трудовых отношениях с Университетом на дату издания приказа ректора (или лица его замещающего) о назначении выплат стимулирующего характера, и не имеющие дисциплинарных взысканий в течение года до даты издания приказа.

6.3. Право на получение стимулирующих выплат имеют работники из числа ППС и ПР, предоставившие рабочие программы дисциплин, программы практик в соответствующие деканаты в установленные сроки, а также имеющие действующие удостоверения о повышении квалификации, подтверждающие прохождение обучения по программам повышения квалификации (по профилю педагогической деятельности (или педагогика) – 1 раз в 3 года, обучение по информационно-коммуникативным технологиям (ЭОС) – 1 раз в 5 лет, подготовка педагогическим подходам, методам обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (инклюзив) – однократно, далее – при смене федерального законодательства).

В отношении наличия удостоверений о повышении квалификации настоящий пункт применяется в случае, если Университет обеспечил возможность прохождения обучения по программам повышения квалификации, указанным выше, а работник из числа ППС и ПР отказался от прохождения обучения или не прошел в установленный срок, о чем имеется соответствующий акт отдела кадров.

6.4. Выплаты на текущий период назначаются по итогам предшествующего отчетного периода.



**Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта**

6.5. Расчет стимулирующей выплаты производится в соответствии с индивидуальными показателями ППС и ПР.

6.6. Индивидуальные показатели ППС и ПР определяются по количеству баллов, набранных каждым ППС и ПР за отчетный период с 1 января по 31 декабря согласно Перечню показателей эффективности деятельности ППС и ПР, при реализации условий эффективного контракта.

6.7. Индивидуальные показатели ППС и ПР формируется с использованием балльно-рейтинговой системы путем заполнения данных и их суммирования в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности ППС и ПР.

6.8. Заполнение данных осуществляется работником самостоятельно в информационной системе Университета (личный кабинет преподавателя) с использованием личной учетной записи в корпоративной сети. Показатели подтверждаются сканированными копиями документов.

6.9. Первичная проверка внесенных данных осуществляется верификаторами, назначаемыми приказом ректора Университета.

6.10. Ответственность за достоверность предоставляемой информации несут ППС и ПР.

6.11. Для организации работы по назначению стимулирующих выплат ППС, ПР на основе показателей эффективности приказом ректора назначается комиссия по оценке эффективности деятельности ППС, ПР и научных работников (далее – Комиссия) в составе не менее 10 человек с правом голоса по вопросам, рассматриваемым Комиссией.

6.12. Комиссия состоит из председателя, секретаря (без права голоса) и членов комиссии.

6.13. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора Университета.

6.14. Заседания Комиссии проводятся ежегодно.

6.15. На заседаниях Комиссии могут присутствовать приглашенные работники без права голоса: верификаторы, осуществляющие проверку внесенных данных, а также эксперты.

6.16. Заседание Комиссии считается правомочным, если в его проведении принимает участие не менее 2/3 от общего числа всех членов Комиссии.

6.17. В целях недопущения возникновения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, исключается участие в голосовании члена Комиссии при принятии решения в отношении работников Университета, состоящих с членом Комиссии в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги,



Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), либо с которыми член Комиссии и(или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6.18. Функции Комиссии:

- рассматривает заявления работников о несогласии с результатами оценки их профессиональной деятельности по установленным показателям;
- определяет суммарный показатель ППС и ПР;
- определяет стоимость одного балла.

6.19. Стоимость одного балла, определенного Комиссией, утверждается приказом ректора или заместителя, которому делегированы полномочия по принятию решения и наделенному правом подписи, и определяется путем деления общей суммы, направленной на стимулирующие выплаты ППС и ПР, на общее число баллов, набранное работниками из числа ППС и ПР.

6.20. По результатам оценки эффективности деятельности, работник, относящийся к ППС или ПР, не позднее 3 рабочих дней после получения результата оценки в информационной системе Университета, имеет право подать в Комиссию письменное заявление на имя ректора Университета о несогласии с результатами оценки осуществления его профессиональной деятельности по установленным показателям. Основанием для подачи такого заявления является подтвержденный факт наличия технической ошибки, допущенной при внесении данных в информационную систему Университета, в результате которой не учтено выполнение установленного показателя.

6.21. Заявление подлежит рассмотрению Комиссией не позднее десяти рабочих дней со дня его подачи.

6.22. При рассмотрении заявления о несогласии с результатами оценки эффективности деятельности Комиссия выносит одно из следующих решений:

- об оставлении заявления без удовлетворения по причине отсутствия оснований для пересмотра результатов оценки эффективности деятельности;
- об удовлетворении заявления и выставлении иного результата эффективности деятельности.

6.23. Решение Комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

6.24. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. При равном числе голосов председатель Комиссии обладает правом решающего голоса.

6.25. Оформленное протоколом решение Комиссии, подписанное ее



**Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта**

председателем, доводится до сведения подавшего заявление работника (под подпись) в течение трех рабочих дней со дня заседания комиссии.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Стимулирующие выплаты ППС и ПР по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются один раз в год, на период с 1 января по 31 декабря.

7.2. 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).

7.3. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовые договоры с Работниками.

7.4. В течение переходного периода некоторые пункты настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами ректора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

7.5. Настоящее Положение утверждается Ученым Советом Университета по согласованию с профкомом сотрудников и студентов Университета. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

Приложение 1

Форма трудового договора с работником Университета

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Архангельск

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Северный государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице и.о. ректора Быловой Надежды Александровны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гр.

(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. Общие положения**

1.1. Работник принимается Работодателем на работу на должность:

(должность, название структурного подразделения)

1.2. Трудовой договор является договором (по основной работе, по совместительству)

1.3. Трудовой договор заключается:

на определенный срок с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г., ст. \_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации,

(основание заключения срочного трудового договора)

1.4. Местом работы Работника является ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России (163069, г. Архангельск, пр. Троицкий, 51)

1.5. Рабочее место Работника располагается ...

**2. Права и обязанности сторон**

**2.1. Работник имеет право на:**

- 2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.
- 2.1.4. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

**2.2. Работник обязан:**

- 2.2.1. Применять электронный кадровый документооборот (далее – «ЭКДО») при подписании Работником внутренних документов Работодателя и электронных документов, связанных с работой, в порядке и на условиях, установленных Положением об электронном документообороте в сфере трудовых отношений ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России
  - 2.2.1.1. Признавать документы, подписанные с помощью ЭКДО на специализированной площадке (веб-сайт, приложение IC: Кабинет сотрудника), оператором которой является Работодатель, равными по юридической силе документам на бумажных носителях, заверенным собственноручной подписью Работника.
  - 2.2.1.2. Сохранять конфиденциальность логина и пароля для доступа на специализированную площадку и не допускать доступ к ней третьих лиц.
- 2.2.2. Организовывать и осуществлять учебную и учебно-методическую работу по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий.
- 2.2.3. Участвовать в научно-исследовательской работе кафедры.
- 2.2.4. Принимать участие в разработке методических пособий, лабораторных работ, практических занятий, семинаров.
- 2.2.5. Принимать участие в воспитательной работе с обучающимися, в организации их научно-исследовательской работы.
- 2.2.6. Участвовать в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, иных мероприятиях образовательного учреждения.
- 2.2.7. Добросовестно выполнять обязанности по занимаемой должности в соответствии с должностной инструкцией и соблюдать требования, установленные законодательством об образовании и Уставом вуза; систематически заниматься повышением своей квалификации; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя; соблюдать требования по охране труда; незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя; сохранять информацию, составляющую служебную тайну Работодателя, ставшую доступной Работнику за время действия трудового договора.

**2.3. Работодатель имеет право:**

- 2.3.1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей.
- 2.3.2. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.



Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

2.3.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации, внутренними локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами.  
2.3.4. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Северного государственного медицинского университета, Положением о премировании работников Северного государственного медицинского университета и иными внутренними локальными нормативными актами.

**2.4. Работодатель обязан:**

- 2.4.1. Гарантировать Работнику подтверждение авторства документа, а также неизменность документа после подписания его с помощью ЭКДО.  
2.4.2. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.  
2.4.3. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.  
2.4.4. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.  
2.4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.  
2.4.6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.  
2.4.7. Знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.  
2.4.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

**3. Оплата труда**

За выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- 3.1. Должностной оклад (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) в размере \_\_\_\_\_ ставки в сумме \_\_\_\_\_ рублей;  
3.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:  
• \_\_\_\_\_ должностного оклада за работу с вредными условиями труда (при наличии);  
• районный коэффициент 1,2  
• 50% северной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера  
3.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Северного государственного медицинского университета и **Положением об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта.**  
3.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.  
3.5. Выплата заработной платы Работнику производится 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств по заявлению работника на специальный лицевой счет, открытый в банке.  
3.6. Размер заработной платы индексируется на основании нормативных актов органов исполнительной власти Российской Федерации.

**4. Рабочее время и время отдыха**

- 4.1. Режим рабочего времени в пределах рабочего дня устанавливается Работнику в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.  
4.2. Работнику устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Продолжительность рабочего времени: сокращенная \_\_\_\_\_ часов в неделю. Конкретный режим работы определяется учебным расписанием и предусматривается в графике работы кафедры.  
4.3. Учебная нагрузка ППС не должна превышать \_\_\_\_\_ часов в учебном году.  
4.4. Работник может привлекаться к работе на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в учебном году.  
4.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:  
• Основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;  
• Ежегодный дополнительный отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней;  
• Иные виды отпуска, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и внутренними локальными нормативными актами.  
4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков структурного подразделения, составленного с учетом учебного расписания.  
4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

**5. Социальное страхование и меры социальной поддержки**

- 5.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.  
5.2. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и коллективным договором.

**6. Характеристика условий труда**

- 6.1. Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда относятся к классу: Подкласс \_\_\_\_\_ класса условий труда \_\_\_\_\_.  
6.2. Гарантии и компенсации Работнику, занятому на работах с вредными условиями труда:  
• Сокращенная продолжительность рабочего времени \_\_\_\_\_ (да/нет);



## ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

### Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_ (да/нет);
- Повышенная оплата труда, при работе с вредными условиями труда \_\_\_\_ (да/нет);
- Обязательное проведение медицинских осмотров в соответствии со статьей 69 ТК РФ.

#### 7. Иные условия

- 7.1. Исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности Работника: результаты исследований, публикации, учебные пособия, разработки, методические материалы и методические публикации (учебники, конспекты занятий, учебные пособия, рабочие программы и т.п.) электронные базы данных и прочее, а также иные объекты интеллектуальной деятельности, созданные в рамках трудовых отношений, принадлежат работодателю в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и локально-нормативными актами.
- 7.2. Работник имеет право в одностороннем порядке отказаться от применения ЭКДО.
- 7.3. Работодатель имеет право в одностороннем порядке отказаться от применения ЭКДО либо заменить специализированную площадку, в которой применяется ЭКДО, направив Работнику уведомление.
- 7.4. Отказ Сторон от применения ЭКДО не освобождает их от исполнения обязательств, возникших до этого момента, а также не влечет расторжения, прекращения действия или недействительности документов, подписанных ЭКДО ранее.
- 7.5. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены и (или) дополнены по соглашению сторон. Изменения и (или) дополнения условий оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.
- 7.6. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- 7.7. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего договора в порядке, предусмотренном законодательством РФ о труде.
- 7.8. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у Работодателя, другой – у Работника.

С Уставом СГМУ, Коллективным договором, Положением по обработке персональных данных работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта, должностной инструкцией, Положением об электронном документообороте в сфере трудовых отношений, с Порядком применения мер дисциплинарного взыскания к работникам, с картой специальной оценки условий труда Работник ознакомлен и согласен: \_\_\_\_\_

#### 8. Адреса сторон и реквизиты:

**Работодатель:** ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России  
Адрес: 163069, Архангельская обл, Архангельск г, Троицкий пр-кт, дом № 51  
ИНН 2901047671, КПП 290101001, ОГРН 1022900529431

**Работник:** \_\_\_\_\_  
Паспорт гражданина РФ, серия: \_\_\_\_\_  
Адрес регистрации: \_\_\_\_\_

#### 9. Подписи сторон:

Работодатель \_\_\_\_\_  
Н.А.Былова

Работник \_\_\_\_\_  
(подпись)

Экземпляр трудового договора получен на руки \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(подпись)



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

Приложение 2.

Форма дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_  
К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. Архангельск

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Северный государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице и.о. ректора Быловой Надежды Александровны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гр.

(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание)

(должность, название структурного подразделения)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, изменили (дополнили) условия действующего трудового договора о нижеследующем:

**1. Общие положения**

1.1. Изменение (дополнение) вносится в трудовой договор (по основной работе, по совместительству).

1.2. Изменение (дополнение) к трудовому договору вносится:

на определенный срок с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., ст. \_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации

(основание заключения срочного трудового договора)

1.3. Местом работы Работника является ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России (163069, г. Архангельск, пр. Троицкий, 51)

1.4. Рабочее место Работника располагается ...

**2. Права и обязанности сторон**

**2.1. Работник имеет право на:**

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

2.1.4. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

**2.2. Работник обязан:**

2.2.1. Применять электронный кадровый документооборот (далее – «ЭКДО») при подписании Работником внутренних документов Работодателя и электронных документов, связанных с работой, в порядке и на условиях, установленных Положением об электронном документообороте в сфере трудовых отношений ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России

2.2.1.1. Признавать документы, подписанные с помощью ЭКДО на специализированной площадке (веб-сайт, приложение 1С: Кабинет сотрудника), оператором которой является Работодатель, равными по юридической силе документам на бумажных носителях, заверенным собственноручной подписью Работника.

2.2.1.2. Сохранять конфиденциальность логина и пароля для доступа на специализированную площадку и не допускать доступ к ней третьих лиц.

2.2.2. Организовывать и осуществлять учебную и учебно-методическую работу по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий.

2.2.3. Участвовать в научно-исследовательской работе кафедры.

2.2.4. Принимать участие в разработке методических пособий, лабораторных работ, практических занятий, семинаров.

2.2.5. Принимать участие в воспитательной работе с обучающимися, в организации их научно-исследовательской работы.

2.2.6. Участвовать в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, иных мероприятиях образовательного учреждения.

2.7. Добросовестно выполнять обязанности по занимаемой должности в соответствии с должностной инструкцией и соблюдать требования, установленные законодательством об образовании и Уставом вуза; систематически заниматься повышением своей квалификации; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя; соблюдать требования по охране труда; незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя; сохранять информацию, составляющую служебную тайну Работодателя, ставшую доступной Работнику за время действия трудового договора.

**2.3. Работодатель имеет право:**

2.3.1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей.



**Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта**

2.3.2.Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3.Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации, внутренними локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами.

2.3.4.Поощрять работника за добросовестный эффективный труд в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Северного государственного медицинского университета, Положением о премировании работников Северного государственного медицинского университета и иными внутренними локальными нормативными актами.

**2.4. Работодатель обязан:**

2.4.1.Гарантировать Работнику подтверждение авторства документа, а также неизменность документа после подписания его с помощью ЭКДО.

2.4.2.Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.4.3.Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4.4.Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.4.5.Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

2.4.6.Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4.7.Знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4.8.Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

**3. Оплата труда**

За выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

3.1.Должностной оклад (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) в размере \_\_\_\_\_ ставки в сумме \_\_\_\_\_ рублей;

3.2.Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

- \_\_\_\_\_ должностного оклада за работу с вредными условиями труда (при наличии);
- районный коэффициент 1,2
- 50% северной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера

3.3.Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Северного государственного медицинского университета и **Положением об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта.**

3.4.На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

3.5.Выплата заработной платы Работнику производится 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств по заявлению работника на специальный лицевой счет, открытый в банке.

3.6.Размер заработной платы индексируется на основании нормативных актов органов исполнительной власти Российской Федерации.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1.Режим рабочего времени в пределах рабочего дня устанавливается Работнику в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.

4.2.Работнику устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Продолжительность рабочего времени: сокращенная \_\_\_\_\_ часов в неделю. Конкретный режим работы определяется учебным расписанием и предусматривается в графике работы кафедры.

4.3.Учебная нагрузка ППС не должна превышать \_\_\_\_\_ часов в учебном году.

4.4.Работник может привлекаться к работе на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в учебном году.

4.5.Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

- Основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- Ежегодный дополнительный отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней;
- Иные виды отпуска, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и внутренними локальными нормативными актами.

4.6.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков структурного подразделения, составленного с учетом учебного расписания.

4.7.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

**5. Социальное страхование и меры социальной поддержки**

5.1.Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и коллективным договором.

**6. Характеристика условий труда**

6.1.Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда относятся к классу: Подкласс \_\_\_\_\_ класса условий труда \_\_\_\_\_.



## ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

### Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

6.2. Гарантии и компенсации Работнику, занятому на работах с вредными условиями труда:

- Сокращенная продолжительность рабочего времени \_\_\_\_ (да/нет);
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_ (да/нет);
- Повышенная оплата труда, при работе с вредными условиями труда \_\_\_\_ (да/нет);
- Обязательное проведение медицинских осмотров в соответствии со статьей 69 ТК РФ.

#### 7. Иные условия

7.1.Исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности Работника: результаты исследований, публикации, учебные пособия, разработки, методические материалы и методические публикации (учебники, конспекты занятий, учебные пособия, рабочие программы и т.п.) электронные базы данных и прочее, а также иные объекты интеллектуальной деятельности, созданные в рамках трудовых отношений, принадлежат работодателю в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и локально-нормативными актами.

7.2.Работник имеет право в одностороннем порядке отказаться от применения ЭКДО.

7.3.Работодатель имеет право в одностороннем порядке отказаться от применения ЭКДО либо заменить специализированную площадку, в которой применяется ЭКДО, направив Работнику уведомление.

7.4.Отказ Сторон от применения ЭКДО не освобождает их от исполнения обязательств, возникших до этого момента, а также не влечет расторжения, прекращения действия или недействительности документов, подписанных ЭКДО ранее.

7.5.Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у Работодателя, второй – у Работника.

7.6.Настоящее дополнительное соглашение отменяет действие ранее заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в части установленной данным дополнительным соглашением.

С Уставом СГМУ, Коллективным договором, Положением по обработке персональных данных работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта, должностной инструкцией, Положением об электронном документообороте в сфере трудовых отношений, с Порядком применения мер дисциплинарного взыскания к работникам, с картой специальной оценки условий труда Работник ознакомлен и согласен: \_\_\_\_\_

#### 8. Адреса сторон и реквизиты:

**Работодатель: ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России**

Адрес: 163069, Архангельская обл, Архангельск г, Троицкий пр-кт, дом № 51  
ИНН 2901047671, КПП 290101001, ОГРН 1022900529431

**Работник:** \_\_\_\_\_

Паспорт гражданина РФ, серия: \_\_\_\_\_

Адрес регистрации: \_\_\_\_\_

#### 9. Подписи сторон:

Работодатель \_\_\_\_\_  
Н.А.Былова

Работник \_\_\_\_\_  
(подпись)

Экземпляр дополнительного соглашения получен на руки \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.  
(подпись)



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

Приложение 3

Перечень показателей эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава

№	Наименование показателя	Количество баллов	Подтверждающие документы
1.	<b>Статьи в научных изданиях (за исключением тезисов и публикаций в приложениях к журналам)</b>		
1.1.	Статья в журнале из Перечня рецензируемых научных изданий ВАК по категориям: Категория 1 (К1) Категория 2 (К2) Категория 3 (К3)	100/A * N 80/A * N 50/A * N A - количество авторов СГМУ N – количество публикаций	Копия статьи, ссылка на размещение в соответствующих базах данных
1.2.	Статья в журнале из «Белого списка» РЦНИ по уровням (за исключением журналов из Перечня ВАК): Уровень 1 (У1) Уровень 2 (У2) Уровень 3 (У3) Уровень 4 (У4)	150/A * N 120/A * N 100/A * N 80/A * N A - количество авторов СГМУ N – количество публикаций	<i>Комментарий:</i> Публикации в научных изданиях, входящих в МНБД Web of Science, Scopus, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, GeoRef, но не входящие в Белый список РЦНИ или перечень ВАК, не учитываются.
2.	<b>Издание учебников и учебных пособий</b>		
2.1.	Учебное пособие (рабочая тетрадь) на русском языке (издание первое или последующее – дополненное), в том числе электронное	4 * (N - 1)	Копия титульного листа, оборота титульного листа с указанием целевой аудитории, копия последней страницы с выходными данными издания; для изданий с грифом уполномоченной организации – копия заключения СГМУ о рекомендации публикации издания в качестве учебного пособия
2.2.	Учебное пособие (учебно-методическое пособие, учебное наглядное пособие, самоучитель, хрестоматия, практикум, задачник) на русском языке (издание первое или последующее – дополненное), в том числе электронное	4 * N	ссылка на размещение в электронной библиотеке университета,



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

2.3.	Учебное пособие (учебно-методическое пособие, учебное наглядное пособие, рабочая тетрадь, самоучитель, хрестоматия, практикум, задачник) на иностранном языке (издание первое или последующее – дополненное), в том числе электронное	6 * N	ссылка на размещение в НЭБ eLIBRARY.RU
2.4.	Учебное пособие с грифом уполномоченной организации (ФИРО, координационный совет по области образования «Здравоохранение и медицинские науки» Минобрнауки РФ, экспертный совет УМО в системе ВО и СПО), в том числе электронное	25 * N	
2.5.	Учебник (национальное руководство для врачей, глава учебника) Международное руководство для врачей	30 * N	
2.6.	Научная монография, размещенная в научной библиотеке <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> объем < 10 печатных листов объем ≥ 10 печатных листов	15 * N 25 * N	
3.	<b>Руководство и планирование НИР студентов, кандидатских и докторских диссертаций, признаваемых в России PhD</b>		
3.1.	Утверждение темы и научное руководство аспирантом, соискателем, PhD-студентом СГМУ, научное консультирование при работе над докторской диссертацией	30 * N	
			<u>Для руководителей аспирантов (только при условии положительных результатов внутривузовской аттестации (для аспирантов выпускного курса – итоговой аттестации) и отсутствии у аспиранта академической задолженности):</u> 1.Выписка из протокола заседания Ученого совета об утверждении темы диссертации и назначении научного руководителя 2. Копия приказа о результатах внутривузовской аттестации аспирантов (для аспирантов выпускного курса – копия заключения по диссертации)



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

			<p><u>Для научных руководителей соискателей СГМУ, научных консультантов соискателей ученой степени доктора наук:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Выписка из протокола заседания Ученого совета об утверждении темы диссертации и назначении научного руководителя/научного консультанта</li><li>2. Отчет соискателя о проделанной работе с момента утверждения темы</li><li>3. Выписка из протокола заседания проблемной комиссии об утверждении отчета соискателя</li></ol>
3.2.	Для руководителей аспирантов, соискателей СГМУ, защитивших диссертацию в срок / в течение года по окончании аспирантуры, научных консультантов по диссертациям на соискание ученой степени доктора наук	60 * N	<p><u>Для научного руководителя аспиранта (только при условии защиты диссертации не позднее 1 календарного года после окончания аспирантуры):</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Копия автореферата</li><li>2. Копия приказа Министерства науки и высшего образования РФ о выдаче диплома кандидата наук.</li></ol> <p><u>Для научного руководителя соискателя, прикрепленного к СГМУ для подготовки диссертации без освоения программы аспирантуры:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Копия автореферата</li><li>2. Копия приказа Министерства науки и высшего образования РФ о выдаче диплома кандидата наук.</li><li>3. Копия приказа о прикреплении к СГМУ (если соискатель не является основным сотрудником СГМУ)</li></ol> <p><u>Для научного консультанта соискателя ученой степени доктора наук:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Копия автореферата</li><li>2. Копия приказа Министерства науки и высшего образования РФ о выдаче диплома доктора наук.</li></ol> <p><u>Для руководителя по диссертации PhD:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Копия соглашения о научном руководстве по диссертации PhD</li><li>2. Копия диплома о присуждении степени PhD</li></ol>
3.3.	Защита собственной диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук, признаваемой в России PhD	120	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Копия автореферата/текст PhD диссертации</li><li>2. Копия приказа Министерства науки и высшего образования РФ о выдаче диплома</li></ol>



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

			кандидата (доктора) наук/ Копия диплома о присуждении степени PhD
3.4.	Оппонирование диссертаций 1) внутреннее 2) внешнее: - в РФ - за рубежом 3) внешний отзыв: - в РФ - за рубежом	3 * N  5 * N 7 * N  5 * N 7 * N	Копия автореферата. Для внешних отзывов – копия запроса на отзыв и копия самого отзыва
3.5.	Научное руководство работой обучающихся по написанию публикаций, размещенных и учитываемых в системе РИНЦ 4 и более публикаций	3	Ссылка на размещение в соответствующей базе данных
<b>4.</b>	<b>Коммерциализация исследований</b>		
4.1.	Патент на изобретение, полезную модель (правообладатель – СГМУ)	40 * N	Копия патентов, свидетельств и акт использования
4.2.	Свидетельство о регистрации компьютерной программы, базы данных (правообладатель – СГМУ)	15 * N	
<b>5.</b>	<b>Получение финансирования на научные проекты</b>		
5.1.	Участие в выполнении гранта (проекта, договора), финансирование которого осуществляется через СГМУ (за исключением внутренних грантов СГМУ, государственного задания на НИР)	5 * N	Копия соглашения (договора) по данному проекту; список соисполнителей проекта, утвержденный руководителем
5.2.	Разработка проекта для участия в конкурсах грантов, финансирование которого осуществляется через СГМУ (за исключением внутренних грантов СГМУ, государственного задания на НИР)	3 * N	Справка отдела фандрайзинга, проектной работы и коммерциализации инноваций
<b>6.</b>	<b>Разработка и реализация дополнительных образовательных программ и/или электронных образовательных модулей</b>		
6.1.	Разработка и реализация дополнительной образовательной программы (по деятельности центра ДПО) для широкого круга населения	15 * N	Справка центра дополнительного профессионального образования



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

6.2.	Реализация открытого онлайн-курса для обучающихся сторонней образовательной организации	10 * N	Протоколы по итогам освоения открытого онлайн-курса с перечнем обучающихся, указанием образовательных организаций, итоговой оценкой за курс
6.3.	Разработка и размещение на открытой образовательной площадке открытого онлайн-курса	60 * N	Выписка из протокола заседания методической комиссии по электронному обучению о разработке курса, скриншот страницы открытой образовательной площадки, на которой размещен курс
6.4.	Разработка и съемка практико-ориентированного видео в студии видеозаписи СГМУ в соответствии с Методическими рекомендациями по съемке материалов учебного назначения. Версия 2.0 10-15 минут 15-30 минут 30-45 минут 45-60 минут	10 * N 12 * N 15 * N 18 * N	Ссылка на электронное практико-ориентированное видео. Тематический план практических занятий с подписью заведующего кафедрой
6.5.	Разработка и формирование образовательного аудиоконтента в студии видеозаписи СГМУ до 15 минут до 30 минут	15 * N 20 * N	Ссылка на аудиоконтент
6.6.	Разработка и съемка лекций в студии видеозаписи СГМУ в соответствии с Методическими рекомендациями по съемке материалов учебного назначения. Версия 2.0, авторство – 1 человек	15 * N	Ссылка на электронную лекцию, электронный курс, в котором размещена лекция. Тематический план лекций с подписью заведующего кафедрой
<b>7.</b>	<b>Членство в авторитетных экспертных группах и рецензирование публикаций</b>		
7.1.	Членство в редколлегиях и редсоветах журналов, входящих в список ВАК, Белый список РЦНИ	2	Копия приказа о составе коллегии или страниц издания с составом редколлегии
7.2.	Рецензирование публикаций в «Бюллетене СГМУ»	1 * N	Справка начальника управления по научной и инновационной работе
<b>8.</b>	<b>Показатели по выбору сотрудников</b>		
8.1.	Разработка лучшей практики Бережливых технологий по проекту «Университет+», подтвержденной внедрением в деятельность университета	10 * N	Справка заведующего службой качества и учебно-методического обеспечения



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

8.2.	Осуществление клинического приема на базе консультативно-диагностической поликлиники СГМУ (не менее 10 консультаций в календарный год) Данный показатель не распространяется на сотрудников, замещающих штатные должности в консультативно-диагностической поликлинике СГМУ	10	Справка главного врача консультативно-диагностической поликлиники
9.	<b>Для заведующих кафедрами</b>		
9.1.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава кафедры без совместителей (не менее 20%) по состоянию на 01 октября текущего года	10	Справка начальника отдела кадров
9.2.	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников кафедры (более 70 %) по состоянию на 01 октября текущего года	2	
10.	<b>Для деканов факультетов</b>		
10.1.	Выполнение государственного задания на оказание государственной услуги по реализации образовательных программ более 95% с учетом численности обучающихся на факультете: - до 500 - до 1000 - более 1000	5 3 2	Справка начальника учебного управления
10.2.	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе научно-педагогических работников, реализующих образовательную программу (более 70 %) по	2	



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

	состоянию на 01 октября текущего года		
10.3.	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), из числа руководителей и работников организации, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе научно-педагогических работников имеющих образование, реализующих образовательную программу (более 5%) по состоянию на 01 октября текущего года	2	
10.4.	Увеличение среднего балла ЕГЭ студентов университета, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ, за исключением лиц, поступивших с учетом особых прав и в рамках квоты целевого приема, по сравнению с предыдущим годом набора на: - 4-5 баллов - 2-3 балла - 1 балл	3 2 1	Справка ответственного секретаря приемной комиссии
10.5.	Наличие студентов, победителей и призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады, членов сборных команд РФ, участвовавших в международных олимпиадах по общеобразовательным предметам по специальностям и (или) направлениям подготовки, соответствующим профилю всероссийской олимпиады школьников или международной олимпиады, принятых на очную форму обучения на первый курс по	10	



ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России

Положение об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников при реализации условий эффективного контракта

	программам бакалавриата и специалитета по специальностям без вступительных испытаний		
10.6.	Наличие студентов, победителей и призеров олимпиад школьников, принятых на очную форму обучения на первый курс по программам бакалавриата и специалитета по специальностям и (или) направлениям подготовки, соответствующим профилю олимпиады школьников, без вступительных испытаний	3	
10.7.	Выполнение плана КЦП на 100%	5	
10.8.	Успешность прохождения первичной и первичной специализированной аккредитации специалиста (не менее 98% из числа выпускников СГМУ, подавших заявление о прохождении аккредитации на базе ФАЦ СГМУ)	5	Справка заведующего федеральным аккредитационным центром
10.9.	Исполнение Комплексного плана воспитательной работы университета: участие в университетских (воспитательных, профилактических, физкультурно-оздоровительных, спортивных) мероприятиях 10 (уч. год) 11 и более (уч. год)	2 6	Отчет декана факультета о внеучебной (воспитательной) деятельности на факультете, представленный в УВСП  Приказ / распоряжение о проведении мероприятия
10.10.	Итоги трудоустройства выпускников текущего года - трудоустроены по специальности или продолжают обучение по профилю (магистратура, ординатура, аспирантура) не менее 95% выпускников	5	Справка центра карьеры