

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный университет инженерии и биотехнологий»



Е.В. Рудой

2026 г.

Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ

О показателях эффективности деятельности
научно-педагогических работников

СМК ПНД 41-01-2026

ПРИНЯТО

Ученым советом университета

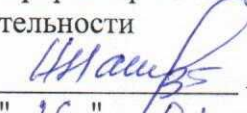
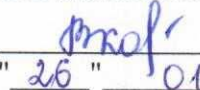
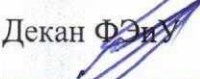
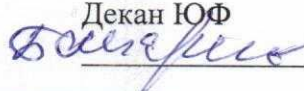
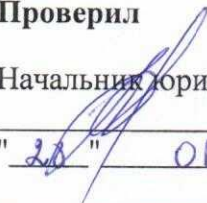
Протокол № 1

от «29» 01 2026 г.

Экз. №

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 2 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Разработал Проректор по учебной работе  В.Н. Бабин " 26 " 01 2026 г. Проректор по качеству образовательной деятельности  И.В. Наумкин " 26 " 01 2026 г. Начальник отдела по качеству образовательной деятельности  В.В. Коршунова " 26 " 01 2026 г.	Согласовано Проректор по научной работе  К.В. Жучаев Председатель профкома сотрудников  Е.В. Тарабанова И.о. директора ИФиПА  А.Ф. Петров И.о. директора ИИТ  А.А. Мезенов Декан ФЭиУ  С.В. Коваль Директор ИВМиБ  Я.В. Новик Декан ЮФ  Б.А. Мкртычян И.о. директора ИЦТ  О.В. Агафонова
Проверил Начальник юридического отдела  Ю.С. Петровская " 26 " 01 2026 г.	

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 3 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научно-педагогических работников (НПР) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет инженерии и биотехнологий» (далее – Университет), создания условий для дифференциации вознаграждения сотрудников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2 Эффективный контракт (далее ЭК) - 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. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор».

1.3 ЭК содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

1.4 Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников из числа НПР, а так же учебных подразделений (кафедр, факультетов, институтов);
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.5 Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказа Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 N 195 (ред. от 20.10.2025) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
- Программы развития университета на период 2020-2030 гг.;
- Мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, правительства РФ, нормативных и организационно-распорядительных документов Минобрнауки России и Минсельхоза России;

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 4 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

- Устава Университета.

2 Цели и задачи внедрения ЭК в образовательную организацию

2.1 Основными целями внедрения системы ЭК являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей Университета;
- повышение престижности и привлекательности работы в Университете;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным Университетом критериям.

2.2 Основные задачи системы ЭК:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и Университета в целом;
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности Университета и работников;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников, работников и руководителя образовательной организации;
- введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных (программы развития Университета) и работника.

2.3 В целях соблюдения трудовых прав работников при внедрении и реализации системы ЭК образовательным организациям во взаимодействии с профсоюзными организациями работников необходимо руководствоваться следующими положениями:

- применение системы ЭК не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий НПП;
- система ЭК должна иметь своей целью разработку дополнительных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений и правовых конструкций, позволяющих работникам, успешно выполняющим показатели эффективности, претендовать на дополнительные гарантии в виде материального и нематериального стимулирования;
- модернизация системы оплаты труда должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности НПП;
- применение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе - увольнения; при этом система ЭК может конкретизировать требования к квалификации специалиста с учетом направлений деятельности образовательной организации или их отдельных подразделений, которые должны соответствовать общим требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), и/или соответствующими положениями профессиональных стандартов (при наличии);
- система ЭК носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников посредством объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3 Механизм проведения оценки эффективности деятельности НПП при реализации условий эффективного контракта

3.1 Показатель эффективности деятельности работника - рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 5 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

определенному направлению его деятельности или виду работы. Показатели эффективности деятельности НПР представлены в приложении 1.

3.2 Показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда НПР соответствуют следующим принципам:

- **системность** - показатели эффективности разработаны в соответствии со стратегическими целями (миссией) Университета и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, институтов) для достижения общих целей;
- **создание условий** - каждый показатель устанавливается при наличии условий его достижимости;
- **объективность** - размер выплат стимулирующего характера работнику определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;
- **определенность** - работник ясно понимает и четко знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- **соразмерность** - вознаграждение соответствует трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, уровню квалификации;
- **своевременность** - вознаграждение следует за достижением результата в установленные Университетом сроки;
- **справедливость** - правила определения вознаграждения едины для всех работников;
- **измеряемость** - достижение значений показателей эффективности деятельности измеряемы и оцениваются в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;
- **достижимость** - показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;
- **прозрачность** - на официальном сайте организации опубликовано данное положение, содержащее правила и сроки исполнения, оно доступно всем сотрудникам, разработаны показатели эффективности деятельности преподавателей в целях осуществления стимулирования качественного труда НПР.
- **стимулирующий характер** - результаты применения показателей и критериев эффективности работы стимулируют работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

3.3 Оценка эффективности деятельности НПР проводится **один раз в год**, по итогам работы с 01 сентября предшествующего года по 31 августа текущего года (прошедший учебный год). Величина измерения – балл.

3.4 Данные по достигнутым преподавателями показателям, вместе с подтверждающими документами, принимаются в комиссию по оценке эффективности работников (далее Комиссия) по состоянию на 31 августа текущего года не позднее 1 ноября текущего года, посредством заполнения отчета по установленной форме.

3.5 Отчет, распечатывается, рассматривается на заседании кафедры, утверждаются деканом факультета (директором института) и предоставляется в отдел по качеству образовательной деятельности для проверки данных.

3.6 Ответственность за достоверность представленных данных возлагается на преподавателя и заведующего кафедрой.

3.7 Для организационного сопровождения оценки эффективности деятельности НПР формируется постоянно действующая Комиссия, в задачи которой входят:

- организация, экспертиза и формирование рейтинга научно-педагогических работников Университета по поступившим данным;
- подготовка на основании результатов экспертизы показателей представления на конкретного преподавателя.

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 6 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

- решение конфликтных ситуаций, инициирование служебных проверок, связанных с оценкой эффективности деятельности НПР.

- рассмотрение предложений от структурных подразделений по внесению изменений в перечень показателей, критериев, условий получения и размеров стимулирующих выплат;

- подготовка для Учёного совета Университета вопроса о внесении изменений в настоящее Положение

В своей работе Комиссия руководствуется нормативными актами РФ и настоящим Положением.

3.8 Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Председателем комиссии является проректор по учебной работе. Состав комиссии утверждается приказом ректора. Изменения в состав Комиссии вносятся приказом ректора по представлению проректора по учебной работе университета. Количество членов комиссии должно быть не менее пяти человек.

3.9 Основной формой работы Комиссии является заседание.

3.10 Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

3.11 Решения, принимаемые на заседании Комиссии, оформляются протоколами, которые подписывает председатель и секретарь. В случае наличия спорной ситуации, комиссия вправе самостоятельно принять решение и отразить данное решение в протоколе.

3.12 До 30 ноября текущего года Комиссия университета проводит заседание, на котором осуществляется оценка эффективности деятельности конкретного преподавателя исходя из достигнутых показателей и определенной категории.

3.13 Решение комиссии оформляется в виде акта, на основе которого планово-экономический отдел производит расчет размеров стимулирующих выплат НПР и формирует приказ о стимулирующих выплатах НПР.

3.14 Размер стимулирующих выплат зависит от количества набранных баллов.

3.15 Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому работнику из числа НПР по итогам оценки эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.

3.16 Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты по итогам балльно-рейтинговой системы оценки эффективности деятельности НПР, к общей сумме баллов, набранных всеми работниками НПР.

3.17 Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера преподавателям университета, зависит от уровня доходов университета в рамках лимитов фонда оплаты труда.

3.18 Работникам, уволенным до истечения расчетного периода или в период до установления размеров стимулирующих выплат за соответствующий период, итоги по достижению показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

3.19 Ежегодно на заседании Ученого совета руководитель Комиссии докладывает итоги деятельности НПР по выполнению ЭК за учебный год.

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 7 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	Версия 1

4 Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

4.2 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению всех преподавателей университета.

Подпись разработчиков

Проректор по учебной работе
(должность)


(подпись)

В.Н. Бабин
(ФИО)

Проректор по качеству образовательной деятельности
(должность)


(подпись)

И.В. Наумкин
(ФИО)

Начальник отдела по качеству образовательной деятельности
(должность)


(подпись)

В.В. Коршунова
(ФИО)

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 8 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	<i>Версия 1</i>

Приложение 1

Показатели эффективности деятельности
научно-педагогических работников

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Баллы за еди- ницу	Примечание
Учебная и учебно-методическая работа				
1	Руководство ВКР в форме проектов (выполненных по заявке работодателя со смежными отраслями)	шт.	50	Не менее 4 смежных отраслей, по доле участия
2	Учебник с грифом ФУМО	п.л.	15	По доле участия, после утверждения на учебно-методическом совете университета
3	Учебное пособие с грифом ФУМО		7	
4	Внутривузовское учебно-методическое издание (включая программу ГИА и программы практик)		2	По доле участия
5	Внутривузовская новая рабочая программа (включая ФОС) по дисциплине СПО, ВО (по стандартам 3+ + и 4 поколения)	з.е. (зачетная единица)	3	По доле участия, при наличии регистрации в отделе по качеству образовательной деятельности
6	Разработка новой программы повышения квалификации:	шт.	-	По доле участия, при наличии регистрации в ИДПО
	- от 16 до 40 часов		5	
	- от 40 и выше		10	
7	Разработка новой программы профессиональной переподготовки (свыше 250 часов)		25	
8	Разработка курса дисциплин в системе MOODLE	з.е. (зачетная единица)	2	По доле участия, при наличии подтверждения в отделе методического и информационного обеспечения (ЦИТ)
Научно-исследовательская и международная работа				
9	Издание монографии с исключительными правами университета	усл-изд.л.	10	По доле участия, переиздание не учитывается
10	Публикации в изданиях Белого списка, уровень 1	шт.	100	По доле участия, в год получения, в рейтинг кафедры, оплачивается по приказу
10.1	Публикации в изданиях Белого списка, уровень 2		50	
11	Публикации в изданиях Университета биотехнологий, Белый список, уровень 2	шт.	50	По доле участия, в год получения
12	Публикации в изданиях Белого списка, уровень 3		25	
13	Публикации в рецензируемых журналах ВАК, не входящих в Белый список		15	
14	Публикации в журналах, входящих в базу РИНЦ		10	
15	Публикации в сборниках трудов и т.п. изданиях, включенных в базу РИНЦ		5	
16	Апробация результатов научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях (докладчик, устный доклад, очное участие)	шт.	25	Сборник трудов, сертификат, программа конференции
17	Патент на селекционное достижение	шт.	200	По доле участия в год получения оплачивается по приказу. Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
18	Патент на изобретение, полезную модель		50	
19	Свидетельство о регистрации базы данных		25	
20	Оформление финансируемого лицензионного договора на патент		50	
21	Рецензирование научной и учебно-методической литературы (учебника, монографии, учебного пособия, методических указаний, научных отчетов, статей)	усл-изд.л.	0,5	Указание выходных данных
22	Формирование заявки на грант международного уровня	шт.	75	По доле участия, наличие заявки с номером регистрации. Рассматриваются заявки,

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 9 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	<i>Версия 1</i>

23	Формирование заявки на грант федерального значения (РНФ, ФНТП, КНТП, Министерства образования и т.д.);		50	принятые к рассмотрению организацией грантодателем. Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
24	Формирование индивидуальных заявок на гранты, руководство студенческим стартапом		10	По доле участия, наличие заявки с номером регистрации. Рассматриваются заявки, принятые к рассмотрению организацией грантодателем
25	Получение гранта	шт.		По доле участия, по факту поступления финансовых средств. Доходы от подразделений не учитываются. Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
	- международного уровня		150	
	- федерального уровня		100	
	- регионального уровня		50	
26	Хоздоговорные работы НПР	За каждые 60 тысяч рублей	10	Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
27	Информационно-консультационные услуги НПР (договора НИЧ, ИДПО)		10	
28	Индивидуальный грант, стартап		5	
29	Сотрудничество с зарубежными учеными	шт.	25	Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
30	Подготовка документов для международных рейтингов	усл-изд.л.	10	По доле участия
31	Число приглашенных иностранных ученых (чтение лекций, ведение семинарских занятий)	чел.	20	Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры.
Подготовка научно-педагогических кадров и НИРС				
32	Участие с докладом или работой/диплом победителя студенческой олимпиады (конкурса), конференции, подготовленного под Вашим руководством	шт.	-	При наличии диплома или свидетельства участника
	- зарубежной		5/10	
	- российской, международной		3/7	
	- региональной		2/5	
	- вузовской		1/2	
33	Руководство научным треком, зарегистрированным в НИЧ	шт.	20	При наличии регистрации и годового отчета.
34	Защита докторской диссертации	шт.	200	Оплачивается по приказу. Баллы по данному пункту учитываются только в рейтинге кафедры
35	Защита кандидатской диссертации		100	
36	Научная статья по результатам научных исследований подготовленного Вами студента (без соавторства с руководителем)	шт.	-	По доле участия руководителей
	- в рецензируемых журналах ВАК		10	
	- в журналах, входящих в базу РИНЦ		8	
	- в сборниках трудов и т.п. изданиях, включенных в базу РИНЦ		6	
	- местных сборниках и прочих изданиях		4	
37	Отзыв ведущей организации, официального оппонента на кандидатскую/докторскую диссертацию	шт.	10/20	При наличии копии отзыва
38	Отзыв на автореферат кандидатской/докторской диссертации	шт.	3/6	

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования	СМК ПНД 41-01-2026
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРИИ И БИОТЕХНОЛОГИЙ»	стр. 10 из 13
Положение о показателях эффективности деятельности научно-педагогических работников	<i>Версия 1</i>

Воспитательная, организационная и профориентационная работа и реклама				
39	Организация и проведение научных, производственных, культурных и спортивных мероприятий для специалистов, преподавателей, аспирантов и студентов, школьников (конференций, олимпиад, соревнований, конкурсов, КВНов),	шт.	-	Представителям оргкомитета (при наличии программы), кроме кураторов, по доле участия
	- международных		18	
	- всероссийских		15	
	- региональных (областных, городских)		12	
	- вузовских		9	
	- на факультете		6	
40	Организация и проведение мероприятий для специалистов, преподавателей, аспирантов и студентов, школьников (лекций, бесед, встреч, экскурсий)	шт.	5	При наличии подтверждающих документов
41	Диплом/медаль участника выставки	шт.	-	При наличии диплома/медали
	- зарубежной		15	
	- всероссийской, международной		10	
	- региональной (городской)		7	
42	Диплом (медаль) победителя студенческого творческого конкурса, спортивного состязания, подготовленного под Вашим руководством	шт.	-	При наличии диплома (медали)
	- зарубежного (чемпион, призер Мира, Европы)		10	
	- всероссийского, международного (чемпион, призер России, вузов МСХ)		7	
	- регионального, областного, городского (чемпион, призер Сиб ФО)		5	
	- внутривузовский (чемпион, призер Спартакиады)		2	
43	Разработка внутривузовской нормативной документации по оптимизации работы (воспитательной, учебно-методической, научной и др.)	шт.	3	Для членов комиссии и разработчиков/составителей, по доле участия
44	Профориентационная работа (посещение школ, участие в районных ярмарках учебных мест, выступление на радио, телевидении, в газете и т.д.)	мероприятие	3	При наличии подтверждающих документов
45	Участие в общественных организациях (комиссиях)		5	

