

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный
университет ветеринарной медицины»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников ФГБОУ ВО СПбГУВМ



З.И. Мамитова

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО СПбГУВМ



А.А. Стекольников

2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об эффективном контракте с педагогическими
работниками, относящимися к профессорско-
преподавательскому составу**

Обсуждено и принято Ученым советом университета

29 января 2021 г. (протокол № 1)

г. Санкт-Петербург
2021 год

Содержание:

	Стр.
1. Цели и назначение	3
2. Нормативные акты	3
3. Термины и определения	3
4. Общие положения	4
5. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта	4
6. Показатели эффективности деятельности ПР	5
7. Расчет размера и выплаты по результатам оценки показателей эффективности	6
8. Лишение и снижение стимулирующих выплат	7
9. Заключительные положения.	7
10. Приложение № 1	9

1. ЦЕЛИ И НАЗНАЧЕНИЕ

1.1. Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО СПбГУВМ (далее – Положение, Университет соответственно) разработано в целях развития мотивации и стимулирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, обеспечивающих связь между повышением оплаты труда и результатами профессиональной деятельности.

2. НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- приказами Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Государственной программой Российской Федерации «Развития образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642;
- Уставом ФГБОУ ВО СПбГУВМ;
- Правилами внутреннего трудового распорядка работников ФГБОУ ВО СПбГУВМ;
- Локальными нормативными актами Университета в области оплаты труда и выплат стимулирующего характера.

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

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 услуг, работ, а также меры социальной поддержки.

Показатели эффективности работы– (Система целевых показателей и критериев оценки труда) – совокупность целевых показателей эффективности работы педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу работникам (далее также - ПР), совокупность целевых показателей эффективности работы, критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество выполняемых работ.

Отчётный период – период времени, равный календарному году (с 1 января по 31 декабря), оцениваемый по показателям эффективности работы, предшествующий году выплаты стимулирующих надбавок.

Оценочная комиссия – коллегиальный орган, основными целями которого является объективная и своевременная оценка работы ПР по показателям эффективности,

анализ эффективности работы ПР, анализ документов и материалов, представленных для назначения стимулирующих выплат, разработка и внедрение показателей и значений показателей эффективности работы ПР. Оценочная комиссия работает в соответствии с положением об оценочной комиссии.

Система целевых показателей и критериев оценки труда ПР основана на целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России, утвержденных приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. № 1116.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее положение определяет порядок и условия действия эффективного контракта в ФГБОУ ВО СПбГУВМ (далее – Университет), регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективности работы педагогических работников Университета, а также методику расчета и порядок стимулирующих выплат, обусловленных выполнением показателей эффективности работы установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на следующие должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан.

4.3. Эффективный контракт заключается с ПР, для которых работа в Университете на должностях ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан является основным местом работы.

4.4. Эффективный контракт заключается с ПР, при условии, если он занимает 0,25 ставки и более. Эффективный контракт не заключается с ПР, занимающим менее, чем на 0,25 ставки, ввиду малозначительности нагрузки и малоэффективности показателей.

4.5. Эффективный контракт не заключается с ПР, работающими в Университете на условиях внешнего и внутреннего совместительства, совмещения должностей за исключением случаев, когда работник прошел конкурсный отбор и совокупность целевых показателей эффективности работы внешнего или внутреннего совместителя, работника, совмещающего должности, дает положительный эффект для общих показателей Университета в целом.

В целях определения положительного эффекта для общих показателей Университета Оценочная комиссия рассматривает и принимает только показатели деятельности ПР, имеющие аффилиацию с Университетом, и влияющие на общий рейтинг Университета.

5. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

5.1. Эффективный контракт заключается с педагогическим работником при приеме на работу по основному месту работы

Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, 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, а также переводу на такую должность предшествуют выборы.

5.2. Показатели и значения показателей эффективности устанавливаются

педагогическому работнику на каждый календарный год действия эффективного контракта за отчётный период.

В случае заключения эффективного контракта после 01 января с ПР, работающим в Университете с 01 января, при оценке показателей эффективности учитываются результаты деятельности за весь отчётный период. При заключении эффективного контракта в новом учебном году с ПР, работавшим в Университете с 01 января текущего года, стимулирующие выплаты производятся на основании результатов оценки, проведённой в январе текущего года.

В случае заключения эффективного контракта после 01 января с ПР, не работавшим в Университете с 1 января до даты приёма, показатели и значение показателей эффективности устанавливаются за период с даты заключения эффективного контракта по 31 декабря отчётного периода. В исключительных случаях по решению Оценочной комиссии могут быть приняты показатели эффективности работы ПР за период с 1 января до даты заключения трудового договора, а также за отчётный период, предшествующий году заключения эффективного контракта (для назначения стимулирующих надбавок с даты заключения трудового договора по 31 декабря года заключения трудового договора), если это даёт положительный эффект для общих показателей Университета в целом.

5.4. Для ПР, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок действия трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

5.5. Показатели и значения показателей эффективности работы ПР устанавливаются пропорционально занимаемой доле ставки.

5.6. Перевод ПР, заключившего эффективный контракт, на другую должность, не связанную с педагогической деятельностью, является основанием для прекращения эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с работником, переведенным на другую должность, осуществляется по общим правилам, установленным действующими локальными нормативными актами Университета для соответствующей должности.

5.7. В случае отсутствия ПР, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность), показатели и значения показателей эффективности работы (баллы) корректируются понижающим коэффициентом согласно приложению № 2. Понижающий коэффициент не применяется к случаям направления ПР в служебную командировку Университетом.

5.8. При изменении доли занимаемой ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) ПР, заключившего эффективный контракт, показатели эффективности работы ПР и их значения пересчитываются пропорционально ее изменению и сроку работы на доле ставки.

6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПР

6.1. Педагогический работник, в соответствии с занимаемой должностью, обязан в рамках установленного в трудовом договоре должностного оклада выполнить работу согласно должностным обязанностям и индивидуальному плану работы на учебный год.

6.2. Сверх должностного оклада, в целях мотивации и стимулирования труда ПР, в эффективном контракте устанавливаются стимулирующие выплаты за дополнительные показатели эффективности работы, имеющие аффилиацию с Университетом, согласно Приложению № 1 к настоящему положению, которое является неотъемлемой его частью.

6.3. Достижение показателей эффективности деятельности ПР определяется посредством начисления баллов. Размеры начисления баллов по каждому показателю определены в Приложении №1 к настоящему Положению, которое является

неотъемлемой его частью.

6.4. Показатели эффективности работы педагогического работника, указанные в приложении № 1 к Положению, могут быть изменены, дополнены или пересмотрены на очередной отчетный период по решению Ученого совета Университета на основании предложения Оценочной комиссии. Дополнения в показатели эффективности ПР после принятия Ученым советом Университета утверждаются ректором и становятся обязательными для всех работников Университета с даты утверждения.

7. РАСЧЕТ РАЗМЕРА И ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

7.1. По результатам показателей эффективности установленных эффективным контрактом ПР устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата.

7.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные эффективным контрактом, производятся на основании приказа ректора Университета по представлению Оценочной комиссии по результатам показателей эффективности работы ПР Университета.

Бухгалтерия ФГБОУ ВО СПбГУВМ формирует приказ о размере и сроках стимулирующих выплат по показателям эффективности ПР.

7.3. Размер стимулирующей выплаты по итогам (за учетный период) рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника и стоимости одного балла по категории должностей ПР.

7.4. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат ПР в учетном периоде, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категории должностей работников. Показатели эффективности работы преподавателя по настоящему положению утверждается приказом Ректора, количество баллов может быть разным в зависимости от эффективных показателей преподавателя в отчетном году.

7.5. Результаты начисления баллов согласно «Показателям эффективности работы ПР» (Приложение №1 к настоящему Положению) для стимулирующих выплат педагогическим работникам Университета по каждому ПР (с приложением документов, подтверждающих начисление баллов на всех ПР кафедры заключивших эффективный контракт) предоставляются заведующим кафедрой в отдел по качеству образования Университета в срок до 15 января текущего года.

7.6. Отдел по качеству образования ФГБОУ ВО СПбГУВМ проверяет, визирует представленные документы и передает их на рассмотрение и утверждение в Оценочную комиссию в срок до 18 января текущего года. Документы, подтверждающие основание установления стимулирующих выплат, указанных после окончания работы Оценочной комиссии возвращаются в отдел по качеству образования и хранятся в отделе по качеству образования в течение 3 (трех) лет.

7.7. Педагогический работник, в случае несогласия с учтенной информацией вправе обратиться в Оценочную комиссию с письменным заявлением о проведении дополнительной проверки и учета представленной информации.

7.8. Оценочная комиссия назначается приказом ректора Университета ежегодно.

7.9. Ежемесячная стимулирующая выплата, устанавливаемая по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначается с 01 января года, следующего за отчетным, и выплачивается ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные Университетом сроки выплаты заработной платы.

7.10. Педагогическому работнику, уволившемуся до истечения отчетного года, итоги по достижению показателей эффективности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

7.11. Педагогическому работнику, уволившемуся в течение года, следующего за отчетным, ежемесячная стимулирующая выплата назначается за фактически отработанное время, по стоимости балла за месяц, предшествующий месяцу увольнения.

7.12. Стимулирующая выплата по показателям эффективности за текущий месяц выплачивается за фактическое количество отработанных дней.

8. ЛИШЕНИЕ И СНИЖЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом ректора Университета на основании справок, проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов, объяснительных без указания уважительных причин, дисциплинарных взысканий, документального подтверждения неправомерно заявленных баллов.

8.2. Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат за достижения показателей эффективности является:

- невыполнение показателей деятельности в рамках трудового договора (в течение отчётного периода) – снижение до 100 %;
- применение мер дисциплинарного взыскания – снижение до 50 %;
- нарушение Устава Университета и Правил внутреннего трудового распорядка (в течение отчётного периода) – снижение от 20% до 100% в зависимости от тяжести нарушения;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (в течение отчётного периода) - снижение до 50%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей, обучающихся, сотрудников Университета, конфликтные ситуации (в течение отчётного периода) – снижение до 50%;
- неисполнение приказов и распоряжений ректора Университета, проректоров, заведующих кафедрами, решений Ученого совета – снижение до 50%;
- предоставление ошибочных данных показателей эффективности работы педагогического работника (при заполнении таблицы согласно приложению) – снижение на количество баллов, рассчитанных по ошибочным данным;
- предоставление искажённых данных показателей эффективности работы педагогического работника (при заполнении таблицы согласно приложению) – уменьшение баллов, рассчитанных на основании неискажённых данных, на двукратное количество баллов, рассчитанных на основании искажённых данных;
- предоставление подложных данных и документов показателей эффективности работы педагогического работника (при заполнении таблицы согласно приложению) – исключение из претендентов на получение стимулирующих выплат по показателям эффективности.

8.3. Все нарушения, повлекшие снижение или лишение стимулирующих выплат, подтверждаются документами: письменными заявлениями, жалобами, служебными записками, приказами, заключениями комиссий, в том числе Оценочной комиссией, и (или) проверяющих служб, актами о нарушениях и т.п.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения ректором после обсуждения и принятия на Учёном совете Университета и согласования с представительным органом работников Университета.

9.2. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено. Изменения к Положению разрабатываются при необходимости модификации и (или) исключения

отдельных его разделов (пунктов).

9.3. Дополнения и изменения к Положению вносятся в том же порядке, что и принятие.

9.4. Пересмотр Положения осуществляют при необходимости значительного изменения его содержания, структур или наименования Положения, а также при установлении в нем новых или более прогрессивных требований (условий).

9.5. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО СПбГУВМ и иными локально-нормативными актами Университета.

Приложение № 1
к Положению об эффективном
контракте с педагогическими
работниками, относящимися к
профессорско-преподавательскому
составу

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет ветеринарной медицины»**

«Утверждаю»
заведующий кафедрой _____
«___» января 202__ г.

**Перечень показателей эффективности работы
педагогического работника**

в период с 01 января 202__ года по 31 декабря 202__ года

Кафедры _____

(Ф.И.О.) _____

(должность, ставка, ученое звание, ученая степень)

*Перечень показателей эффективности работы педагогического работника составляется в двух
экземплярах: первый хранится на кафедре, второй сдается в отдел по качеству образования
вместе с подтверждающими документами по каждому пункту*

№ п/п	Показатель	Ед. изме-	Балл за единицу	Кол-во баллов
1	2	3	4	5
	I. Звания и грамоты			
1	Наличие звания Лауреата премии государственного значения (Государственной премии, премии Правительства РФ, Совмина и др.)		15	
2	Наличие звания Заслуженный или Почётный работник отрасли			
2.1	- заслуженный деятель науки РФ		10	
2.2	- заслуженный работник высшей школы		10	
2.3	- почётный работник высшей школы		10	
2.4	- заслуженный работник сельского хозяйства		10	
2.5	- заслуженный работник культуры		10	
2.6	- заслуженный работник физической культуры и спорта		10	
2.7	- почётный работник АПК		10	
3	Наличие почетных грамот Минсельхоза России, правительственных наград, подписанных президентом Российской Федерации	шт.	10	
	II. Учебная и методическая работа			
4	Издание учебника (книги) с грифом ФУМО*			
	- опубликованные в отчетном периоде (устанавливаются баллы в зависимости от участия)			
4.1	от 100 стр. до 300 стр.	шт.	50	
4.2	свыше 300 стр.	шт.	60	

	- опубликованные за последние 3 года, не включая отчетный период (устанавливаются баллы в зависимости от участия)			
4.3	от 100 стр. до 300 стр.	шт.	15	
4.4	свыше 300 стр.	шт.	20	
5	Издание учебника в отчетном периоде* (устанавливаются баллы в зависимости от участия/процента участия)			
5.1	от 100 стр. до 300 стр.	шт.	30	
5.2	свыше 300 стр.	шт.	40	
6.	Издание методических указаний, рекомендаций, учебных, учебно-методических пособий, учебных пособий, практикумов, в т.ч. размещенных в ЭИОС в отчетном периоде (с учётом % вклада авторов) *			
6.1	Издание методических указаний, рекомендаций (объемом до 50 стр.), рекомендаций в т.ч. размещенных в ЭИОС в отчетном периоде (с учётом % вклада авторов) *	шт.	5	
6.2	Издание учебных, учебно-методических пособий, рекомендаций, (объемом до 100 стр.), в т.ч. размещенных в ЭИОС в отчетном периоде (с учётом % вклада авторов) *	шт.	10	
6.3	Издание учебных пособий, практикумов (объемом свыше 100 стр.), в т.ч. размещенных в ЭИОС в отчетном периоде (с учётом % вклада авторов) *	шт.	20	
7	Подготовка и проведение аудиторных занятий на иностранном языке (кроме преподавания иностранных языков) (подтверждение от зав. библиотекой)	шт.	5	
8	Членство в Методическом совете Университета, в Методической комиссии Университета, в научно-методической комиссии университета (приказ ректора)		3	
	III. Научно-исследовательская работа			
11	Проведение научных исследований с участием Университета по:			
11.1	- подготовка и подача заявок на Грант РНФ, РФФИ, Минобрнауки Федеральные научные программы(устанавливается кол-во баллов от участия)	шт.	5	
11.2	- подготовка и подача заявок региональным программам (гранты)(устанавливается кол-во баллов от участия)	шт.	5	
11.3	- выигранные Грант РНФ, РФФИ, Минобрнауки Федеральные научные программы (устанавливается кол-во баллов от участия)(одноразово в год получения подтверждения)	шт.	3	
11.4	- выигранный Грант по региональным программам (гранты) (устанавливается кол-во баллов от участия) программа (одноразово в год получения подтверждения)	шт.	2	
12	Издание монографий преподавателем Университета отечественным или зарубежным издательством в отчетном периоде, в том числе электронных*	шт.	10	
13	Публикация статей			
13.1	- в центральных рецензируемых изданиях (журналах, научных трудах) по списку ВАК в отчетном периоде*	шт.	4	

13.2	- в центральных рецензируемых изданиях (журналах, научных трудах) – по списку ВАК в отчетном периоде*(с индексомDOJy статьи)	шт.	5	
13.3	- в изданиях, входящих в систему цитирования Scopus и Web of Science в отчетном периоде*	шт.	20	
13.4	- в изданиях, входящих в другие международные базы цитирования Pub Med, Chemical Abstract*	шт.	15	
13.5	- в зарубежных, отечественных изданиях, включенных в РИНЦ	шт.	3	
14	Получение патента, авторского свидетельства, свидетельства об отраслевой регистрации разработки и лицензии в отчетном периоде*	шт.	10	
15	Индекс Хирша			
15.1	- в РИНЦ	1 балл	5	
15.2	- международных базах(Scopus и Web of Science)	1 балл	10	
16	Участие в научных конференциях, конгрессах, семинарах, симпозиумах с докладами (один докладчик по одной статье), в т.ч. в форме онлайн с подтверждением выступления с докладом ***	доклад	3	
17	Подготовка докторов наук (в качестве научного консультанта) в Университета (устанавливается кол-во баллов независимо от формы обучения докторанта), при условии получения диплома в отчетном году	чел.	15	
18	Подготовка кандидатов наук (в качестве научного руководителя) в Университете (устанавливается кол-во баллов независимо от формы обучения аспиранта), при условии получения диплома в отчетном периоде	чел.	10	
19	Оппонирование диссертаций:			
19.1	- докторских	шт.	5	
19.2	- кандидатских	шт.	3	
20.	Рецензирование, написание отзыва на авторефераты, монографии, учебники, учебные пособия, научные статьи			
20.1	- отзыв ведущей организации	шт.	5	
20.2	- отзыв на автореферат докторских диссертаций	шт.	4	
20.3	- отзыв на автореферат кандидатских диссертаций	шт.	3	
20.4	- рецензии на монографии, учебники, учебные пособия	шт.	3	
20.5	- рецензии на научные статьи в рецензируемые журналы	шт.	2	
21	Участие в зарубежных конференциях с устным докладом на иностранном языке	шт.	5	
23	Участие студентов и аспирантов от Университета на Всероссийских и международных конкурсах, конференциях с докладами (один докладчик по одной статье)	доклад	4	
24	Получение в конкурсах студенческих и аспирантских работ на Всероссийских и международных конференциях (олимпиадах) от Университета в некоммерческих организациях:			
24.1	- медалей и дипломов победителей	шт.	7	
24.2	- почётных грамот	шт.	5	
24.3	- диплома участника (вне университета)	шт.	2	
26	Руководитель научной школы(справка проректора по научной работе и международным связям)		3	

	IV. Участие в работе комиссий, советов, редколлегий			
27	Членство преподавателей в работе ВАК, экспертных советов Минсельхоза России, Минобрнауки РФ, диссертационных советах и совете молодых ученых Университета			
27.1	- Член ВАК РФ		15	
27.2	- Член бюро отделения РАН		15	
27.3	- Член экспертной комиссии РАН по оценке научных разработок		15	
27.4	- Член экспертной комиссии Минсельхоза России, Минобрнауки РФ, аккредитационных агентств РФ по направлениям (ветеринария, селекционная работа и др.)		15	
27.5	- Председатель диссертационного совета Университета		12	
27.6	- Заместитель председателя, учёный секретарь диссертационного совета Университета		7	
27.7	- Член диссертационного совета Университета		6	
27.8	- Председатель совета молодых учёных Университета		4	
27.9	- Молодой ученый – член Петровской академии (секции Ветеринария)		1	
27.10	- Молодой ученый – член-корреспондент Петровской академии (секции Ветеринария)		2	
27.11	- Молодой ученый – академик Петровской академии (секции Ветеринария)		3	
27.12	- Член совета молодых учёных Университета, активно участвовавший в запланированных мероприятиях в отчетном периоде (служебная записка председателя совета молодых учёных Университета)		3	
27.11	- Ученый секретарь Ученого совета Университета		7	
28	Членство преподавателей в редколлегиях:			
28.1	- в ведущих научных журналах из перечня ВАК		6	
28.2	- в зарубежных журналах, входящих в Scopus и Web of Science		7	
28.3	- в научных журналах, не входящих в перечень ВАК		3	
28.4	- в газетах		3	
28.5	- в оргкомитете научных форумов (симпозиумы, конференции, конгрессы, съезды)		5	
28.6	- в конкурсных комиссиях на Всероссийских и международных конкурсах (конференциях), в том числе проводимых МСХ РФ	шт.	3	
29	Организация мероприятий (по приказу):			
29.1	- Научных выставок, конференций	шт.	1	
29.2	- Всероссийских олимпиад	шт.	1	
	V. Повышение квалификации			
30	Защита диссертации преподавателем с получением диплома в отчетном периоде (с предоставлением диплома)			
30.1	- доктора наук	шт.	20	
30.2	- кандидата наук	шт.	10	
	VII. Международная деятельность			
31	Участие преподавателей в чтении лекций и проведении практических занятий с иностранными студентами в рамках	курс занятий	5	

	академической мобильности на английском языке			
	ИТОГО по всем показателям			

* Количество баллов (графа 4) делится на число соавторов издания

**Количество баллов (графа 4) делится на число исполнителей (только работников ФГБОУ ВО СПбГУВМ), утвержденных приказом ректора, с приложением списка непосредственных исполнителей

***Баллы не начисляются за стереотипные переиздания учебных, учебно-методических пособий, учебников, монографий. Методические материалы принимаются к рассмотрению оценочной комиссией при условии заключения договора с библиотекой ФГБОУ ВО СПбГУВМ.

****участие в ежегодной конференции ППС и конференции студентов, аспирантов и молодых ученых ФГБОУ ВО СПбГУВМ не учитывается, за исключением выступления на пленарном заседании

Преподаватель:




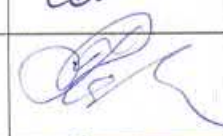
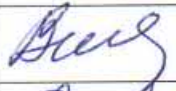

подпись

Ф.И.О.

дата

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками,
относящимися к профессорско-преподавательскому составу.

№	Должность	Ф.И.О. должностного лица	Подпись
Разработал:			
1.	Начальник отдела по качеству образования	Л.Н. Пристач	
2.	Начальник отдела кадров	Ж.И. Рыбакова	
Согласовано:			
1.	Первый проректор (проректор по учебно-воспитательной работе)	Д.А. Померанцев	
2.	Проректор по научной работе и международным связям	Л.Ю. Карпенко	
3.	Главный бухгалтер	О.В. Верясова	
4.	Начальник учебного отдела	Л.Е. Хабарова	
5.	Ведущий юристконсульт	С.Н.Рябова	