



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Рассмотрено и принято на заседании учёного совета
Томского государственного
архитектурно-строительного университета
Протокол № 5 от «24» 04 2026 г

Секретарь учёного совета ТГАСУ

[Signature] Ю.А. Какушкин

Согласовано:

Председатель

Первичной профсоюзной организации работников

[Signature] Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

Томского государственного
архитектурно-строительного
университета



[Signature] А.Б. Андреев

«24» 04 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

N 194-П

об эффективном контракте работников из числа профессорско-преподавательского состава
Томского государственного архитектурно-строительного университета

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок проведения оценки эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Томский государственный архитектурно-строительный университет» (далее – ТГАСУ) и материального стимулирования за достигнутые показатели эффективности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р План мероприятий («дорожная карта») изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Плана мероприятий («дорожная карта»)
- Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Томский государственный архитектурно-строительный университет»;
- Положением об оплате труда работников ТГАСУ;
- иными нормативно-правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации, а также иными локальными нормативными актами ТГАСУ,

1.3. Оценка эффективности деятельности работников из числа ППС осуществляется в целях

повышения заинтересованности работников в повышении результативности и качества выполнения трудовых функций, эффективного решения поставленных целей и задач университета.

1.4. Оценка эффективности деятельности работников из числа ППС проводится ежегодно по результатам деятельности за предыдущий календарный год.

1.5. По результатам оценки эффективности деятельности работников из числа ППС устанавливаются выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности.

1.6. Выплаты устанавливаются на календарный год с 1 февраля текущего года по 31 января очередного года.

2. Оценка эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава (кроме директоров институтов, деканов и заведующих кафедрами)

2.1. Материальное стимулирование по эффективному контракту работников из числа ППС производится с учетом достижения показателей эффективности за отчетный период.

2.2. Отчетным периодом считается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата за достигнутые показатели эффективности.

2.3. Настоящим Положением для каждой должности ППС (кроме деканов и заведующих кафедрами) устанавливаются три категории с учетом достигнутого уровня эффективности работы.

2.4. Третья категория присваивается при минимальном достигнутом уровне показателей эффективности, первая категория — при максимальных показателях эффективности.

2.5. Для присвоения работнику из числа ППС категории ежегодно проводится оценка показателей эффективности по трём видам деятельности: учебно-методической, научной, репутационной. Оценка показателей эффективности производится в баллах.

2.6. Для каждого вида деятельности устанавливается весовой коэффициент.

2.7. Величина весовых коэффициентов и перечень показателей эффективности может пересматриваться ежегодно и изменяться в соответствии с приоритетными направлениями развития университета.

2.8. Показатели эффективности деятельности работников из числа ППС, весовые коэффициенты по видам деятельности и критерии оценки эффективности на текущий год утверждаются приказом ректора до 25 января текущего года.

2.9. Итоговый показатель эффективности работы преподавателя рассчитывается следующим образом:

$$\Xi = \frac{1}{d} \sum_{n=1}^3 \alpha_n \cdot B_n, \text{ где}$$

d — доля занимаемой ставки (учитывается суммарная доля ставки, занимаемой по основному месту работы и по расширенной зоне обслуживания или совмещению профессий (должностей), но не более одной ставки); n — вид деятельности: учебно-методическая, научная, репутационная; α_n —

весовой коэффициент n -ого вида деятельности; B_n – суммарная оценка показателей эффективности по n -ому виду деятельности, балл.

2.10. Для проведения оценки эффективности работы и присвоения работнику категории ежегодно приказом ректора создается аттестационная комиссия по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее аттестационная комиссия) и апелляционная комиссия для рассмотрения апелляционных заявлений.

2.11. Работники из числа ППС ежегодно в срок, указанный в приказе ректора, обязаны представить своему непосредственному руководителю отчет об исполнении показателей эффективности за прошедший год с документальным подтверждением их исполнения (копии дипломов, список научных трудов и т.д.).

2.12. Непосредственный руководитель проводит проверку достоверности представленного отчета и передает его электронную копию секретарю аттестационной комиссии в срок, указанный в приказе ректора.

2.13. Аттестационная комиссия осуществляет оценку представленных отчетов, определяет итоговый показатель эффективности работы преподавателя за отчетный период и устанавливает категорию, соответствующую полученному показателю эффективности, руководствуясь критериями, утвержденными на отчетный год приказом ректора.

2.14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа ректора о присвоении категории на очередной год.

2.15. Работник, не согласный с решением аттестационной комиссии, имеет право подать заявление об апелляции (Приложение 1) секретарю апелляционной комиссии в течение 2 рабочих дней после ознакомления с результатом оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников. Апелляционная комиссия в срок не более 3 рабочих дней со дня завершения приема заявлений принимает одно из следующих решений:

- об удовлетворении заявления об апелляции;
- об отказе в удовлетворении заявления об апелляции.

В случае принятия решения об отклонении апелляции такое решение должно быть мотивированным.

Секретарь апелляционной комиссии оформляет протокол о принятом решении (Приложение 2) и доводит его до сведения работника.

2.16. Первая категория, независимо от итоговой оценки эффективности, присваивается сотруднику в случае, если за отчетный период:

2.16.1. Присуждена ученая степень;

2.16.2. Привлечены денежные средства руководителями хоздоговоров в размере, превышающем 2 млн. руб.;

2.16.3. Получена государственная награда или почётное звание Министерства науки и высшего образования РФ;

2.16.4. Получена государственная премия или премия Правительства РФ;

2.16.5. Является руководителем гранта молодого учёного;

2.16.6. Является председателем или ученым секретарем Диссертационного совета;

2.16.7. Является ответственным секретарем приемной комиссии или факультета;

2.16.8. Является главным редактором научного журнала «Вестник ТГАСУ».

2.16.9. Выполняет обязанности руководителя или менеджера ОПОП по представлению начальника УМУ.

2.17. Работникам, которым присвоена первая или вторая категория, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности сроком на один год. Размер выплат устанавливается ежегодно приказом ректора с учетом объема средств, направленных на материальное стимулирование работников из числа ППС. Выплаты рассчитываются с учетом доли занимаемой ставки (учитывается суммарная доля ставки, занимаемой по основному месту работы и по расширенной зоне обслуживания или совмещению профессий (должностей), но не более одной ставки).

2.18. Работнику, впервые принятому на работу в Университет на основное место работы, присваивается вторая категория до проведения оценки эффективности работы и присвоения категории на очередной календарный год.

2.19. Для работников из числа ППС, принятых на работу по совместительству, оценка эффективности деятельности не проводится.

3. Материальное стимулирование работников профессорско-преподавательского состава (кроме директоров институтов, деканов и заведующих кафедрами) по результатам оценки эффективности деятельности

3.1. Работникам, которым присвоена первая или вторая категория, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности на срок, установленный пунктом 1.6 настоящего положения.

3.2. Размер выплат по категориям и должностям устанавливается ежегодно приказом ректора с учетом объема средств, направленных на материальное стимулирование работников из числа ППС.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности устанавливаются с учетом занимаемой доли ставки (учитывается суммарная доля ставки, занимаемой по основному месту работы и по расширенной зоне обслуживания или совмещению профессий (должностей), но не более одной ставки).

3.4. При изменении занимаемой доли ставки по должности ППС выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности не изменяются.

3.5. При выходе из отпуска по уходу за ребенком (далее отпуск) 1 сентября и позднее, выплата, назначенная по результатам оценки эффективности до ухода в отпуск, сохраняется до очередной оценки эффективности текущего года и продляется до оценки эффективности следующего года.

3.6. При переводе работника из числа ППС в течение текущего календарного года на другую должность ППС выплата, назначенная по результатам оценки эффективности деятельности за прошедший год, сохраняется.

4. Оценка эффективности деятельности директоров институтов, деканов, заведующих кафедрой

4.1. Материальное стимулирование директоров институтов, деканов, заведующих кафедрой устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности за отчетный период.

4.2. Отчетным периодом считается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата за достигнутые показатели эффективности.

4.3. Показатели и критерии эффективности для оценки работы директоров институтов, деканов, заведующих кафедрой утверждаются ректором.

4.4. Оценка работы директоров институтов, деканов и заведующих кафедрой производится по результатам достижения показателей эффективности по научной и образовательной деятельности. Итоговая оценка эффективности деятельности определяется суммой долей выполнения каждого из показателей эффективности.

4.5. Предварительную оценку эффективности деятельности директоров институтов, деканов и заведующих кафедрой на основе показателей эффективности осуществляет руководитель вышестоящего уровня, и ежегодно в срок, указанный в приказе ректора, передает результаты оценки в аттестационную комиссию. Окончательную оценку работы директоров институтов, деканов и заведующих кафедрой выполняет комиссия.

4.6. По результатам оценки эффективности деятельности директоров институтов, деканов и заведующих кафедрой выплаты стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности устанавливаются руководителям, выполнившим план по привлечению денежных средств не менее чем на 75%, пропорционально полученным результатам оценки эффективности деятельности с учетом финансовых возможностей по материальному стимулированию руководителей структурных подразделений из числа ППС.

4.7. При наличии дебиторской задолженности в объеме 10 и более процентов от планируемого объема поступлений по заключенным договорам по состоянию на 01 апреля и 01 декабря выплаты за достигнутые показатели эффективности на очередной год снижаются на 50% относительно их значения, установленного в соответствии с полученным результатом оценки эффективности деятельности.

4.8. Назначение выплат стимулирующего характера за достигнутые показатели эффективности, а также их снижение и повышение производится приказом ректора.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директорам институтов, деканам, заведующим кафедрой, установленные по результатам выполнения показателей эффективности, назначаются на один календарный год с 1 февраля текущего года по 31 января очередного года.

4.10. При переводе директора института, декана, заведующего кафедрой на другую должность ППС, изменении доли занимаемой ставки назначенная выплата не изменяется.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается ректором ТГАСУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников университета.

5.2. Положение вступает в силу с момента утверждения ректором.

5.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются ректором ТГАСУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников университета.

к Положению об эффективном контракте работников из
числа профессорско-преподавательского состава Томского
государственного архитектурно-строительного университета

Образец заявления

Председателю апелляционной комиссии

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу _____ пересмотреть _____ количество _____ баллов
_____ ,
полученных мной по результатам оценки эффективности деятельности научно-педагогических
работников, в связи с тем, что _____

Подтверждающие документы прилагаю.

« ____ » _____ 20 ____ г.

к Положению об эффективном контракте работников из
числа профессорско-преподавательского состава Томского
государственного архитектурно-строительного университета

ПРОТОКОЛ № _____
заседания апелляционной комиссии по оценке эффективности деятельности научно-
педагогических работников ВО и педагогических работников СПО
от _____ 20 ____ г.

Комиссия в составе:

- председателя комиссии _____
- заместителя председателя комиссии _____
- членов комиссии _____
- секретаря комиссии _____

РАССМОТРЕЛА: заявление об апелляции и подтверждающие
документы _____

(фамилия, имя, отчество)

ПОСТАНОВИЛА:

Баллы, полученные по результатам оценки эффективности деятельности научно-
педагогических работников _____.

- Удовлетворить заявление об апелляции.

- Отказать в удовлетворении заявления об апелляции, по
причине _____

Председатель апелляционной комиссии _____

Члены апелляционной комиссии _____