МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора
_____А.А. Артемьев
«25» марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте научно-педагогических работников ТвГТУ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников ТвГТУ (далее – Положение) разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

2. Эффективный контракт – это составная часть трудового договора работодателя с научно-педагогическим 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 услуг, а также меры социальной поддержки.

3. Целями введения эффективного контракта являются:

установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее – НПР) по заданным показателям и критериям;

устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда;

повышение роли стимулирующих выплат на эффективность деятельности НПР.

4. Задачи введения эффективного контракта:

введение показателей и критериев эффективности деятельности НПР университета, взаимосвязанных с индикаторами и показателями развития университета и системы высшего образования в целом;

установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности НПР.

5. Основные принципы эффективного контракта:

условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования и волюнтаризма;

учёт мнения профсоюзного комитета работников при формировании нормативных документов университета, имеющих отношение к эффективному контракту;

зависимость размеров стимулирующих выплат от достижения целей и показателей эффективности деятельности университета и величины его внебюджетных средств.

6. Стимулирующие выплаты устанавливаются только штатным (основным) НПР, в том числе лицам, осуществляющим научно-педагогическую деятельность по внутреннему совместительству, а также профессорско-преподавательскому составу ВУЦ ТвГТУ, включая начальника ВУЦ и его заместителя.

II. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7. В нижеприведенной таблице представлены наукометрические показатели и критерии, которые наиболее существенным образом определяют позиции ТвГТУ в проводимых Минобрнауки России ежегодных мониторингах эффективности. По этим основным показателям назначаются ежемесячные стимулирующие выплаты штатным НПР университета.

Таблица. Основные наукометрические показатели и критерии эффективности деятельности НПР

№ п/п	Вид показателя	Показатель	Шкала оценивания	
			Значение критерия	**Количество баллов**
1	Подготовка кадров высшей квалификации	1а. Защита докторской диссертации [1]	1 ед.	15
		1б. Защита кандидатской диссертации [2]	1 ед.	10
		1в. Консультирование защитившегося сотрудника ТвГТУ – соискателя ученой степени доктора наук [1]	1 ед.	6
		1г. Руководство защитившимся аспирантом или сотрудником ТвГТУ – соискателем ученой степени кандидата наук [2]	1 ед.	6
2	Публикации	2а. Публикация статей, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science [3]	1 ед.	8
		2б. Публикация статей, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus [3]	1 ед.	6
		2в Публикация статей в изданиях, включенных в «Белый список» по уровням [3]:		
		У1	1 ед.	8
		У2	1 ед.	6
		У3	1 ед.	3
		2г. Публикация статей в изданиях из перечня ВАК [3]	1 ед.	2
		2д. Публикация статей в Вестниках ТвГТУ [3]	1 ед.	2
		2е. Публикация статей, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ [3]		третья статья – 2 балла; 0,25 балла за каждую последующую статью (4-ую, 5-ую и т.д.) каждому соавтору

3	Научно-исследовательская работа	3а. Организация научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) (только для руководителей проектов)	от 50 до 100 тыс. руб.[4]; от 101 тыс. руб. до 500 тыс. руб.[4]; свыше 500 тыс. руб. [4]	2 3 дополнительно 1 балл за каждые 500 тыс. руб.
		3б. Патенты на изобретения	1 ед.	3
		3в. Регистрация полезной модели, программного продукта	1 ед.	1
4	Издание научной и учебно-методической литературы	4а. Публикация монографий, имеющих шифр ISBN, объемом не менее 10 печатных листов с указанием ТвГТУ как одного из правообладателей: - тиражом от 500 экз. - тиражом менее 500 экз.	1 ед. 1 ед.	5 3
		4б. Публикация первого издания учебника (учебного пособия) с шифром ISBN, объемом не менее 7 печатных листов с указанием ТвГТУ как одного из правообладателей: - с грифом федерального УМО - без грифа федерального УМО	1 ед. 1 ед.	5 2
5	Разработка, размещение и применение учебного курса в системе электронного обучения ТвГТУ (на базе Moodle)	Зарегистрированные электронные учебные курсы [5]	1 ед.	3
6	Руководство НИРС	Руководство НИР и ВКР студентов – призеров конкурсов и олимпиад международного и всероссийского уровня [6]	1 ед.	1
7	Развитие молодежного предпринимательства в образовательной среде	Руководство выпускной квалификационной работой обучающегося, выполненной в виде стартапа [7]	1 ед.	5
8	Просветительская деятельность	Организация научной конференции в ТвГТУ с изданием сборника материалов конференции	1 ед.	2
9	Экспертная деятельность	Участие в заседаниях экспертного совета ВАК	календарный год	2

[1] данный критерий учитывается, если дата издания приказа ВАК об утверждении степени доктора наук приходится на отчетный год;

[2] данный критерий учитывается, если дата защиты кандидатской диссертации в диссертационном совете приходится на отчетный год;

[3] если одна и та же публикация одновременно индексирована в Web of Science и (или) Scopus и (или) РИНЦ и (или) опубликована в издании из перечня ВАК, «Белого списка» или в Вестниках ТвГТУ, то такая публикация на выбор автора учитывается только один раз в одном из показателей 2(а) – 2(**е**), где данная публикация была индексирована (опубликована). Баллы начисляются при условии нахождения публикации в одной из вышеперечисленных баз научного цитирования по состоянию на 15 апреля года, следующего за отчетным.

[4] указанные средства понимаются, как общая сумма, полученная за НИОКР, выполненные под руководством научно-педагогического работника за отчетный год;

[5] данный критерий учитывается, если курс содержит учебные материалы в соответствии с рабочей программой и используется в учебном процессе (зафиксировано, что студенты используют учебные материалы, выполняют задания курса, выполненные задания оцениваются преподавателями). На курс должны быть записаны студенты, по крайней мере, одной группы;

[6] максимальное значение, начисляемое одному научно-педагогическому работнику, по данному показателю составляет пять баллов.

[7] данный критерий учитывается при условии выполнения ВКР в виде стартапа с учетом требований к ней, изложенных в соответствующих локальных актах университета, и участия обучающегося во Всероссийском конкурсе «Стартап как диплом» в отчетном году;

8. При наличии соавторов количество баллов по конкретному показателю делится на число авторов за исключением:

- показателя 2е, где деление баллов не производится;
- показателей 2а – 2д, 3б и 3в, где деление баллов производится на число авторов за вычетом обучающихся ТвГТУ.

9. Предусматриваются и другие выплаты стимулирующего и компенсационного характера (см. «Положение об оплате труда работников университета», «Положение о премировании», «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»).

10. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется по следующей формуле:

$$\left[\frac{СФОТ}{\sum_{i=1}^{k} b_i} \times b_i\right] \div 12 \quad ,$$

где: СФОТ – стимулирующий фонд оплаты труда, руб.;

b_i – сумма баллов, набранная конкретным НПР в отчетном году;

$\sum_{i=1}^{k} b_i$ – сумма баллов, набранная всеми НПР университета.

11. Максимальная индивидуальная сумма баллов, учитываемая при назначении стимулирующих выплат НПР, устанавливается Комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности научно-педагогических работников ТвГТУ (далее – Комиссия).

III. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

12. Выплата стимулирующего характера осуществляется ежемесячно в равных суммах в течение очередного учебного года по результатам отчетного года. Например, в 2025/2026 учебном году стимулирующие выплаты производятся по результатам 2024 календарного года.

13. По решению учёного совета университета размер стимулирующей выплаты может быть изменен в течение учебного года в зависимости от финансовой ситуации университета.

14. Распределение и установление стимулирующих выплат к заработной плате производится на основании протокола заседания Комиссии.

15. Комиссия создается из числа НПР, администрации университета и представителя профсоюзного комитета сотрудников ТвГТУ. Председателем комиссии является ректор университета. Деятельность Комиссии регламентируется соответствующим положением.

16. Стимулирующие выплаты НПР не назначаются в следующих случаях:

а) наличие на 31 декабря отчётного года дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

б) невыполнение индивидуального плана работы педагогического работника за отчетный период;

в) несвоевременное представление в Комиссию Информационной карты эффективности деятельности научно-педагогического работника;

г) умышленное размещение в Информационной карте недостоверных сведений.

IV. РЕГЛАМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И ОБРАБОТКИ СВЕДЕНИЙ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

17. Исходным документом, на основании которого устанавливаются стимулирующие выплаты конкретного НПР, является Информационная карта эффективности деятельности научно-педагогического работника (далее – Информационная карта, ИК).

18. НПР университета в обязательном порядке один раз в год, не позднее **15 марта** текущего года:

- оценивают свою деятельность в соответствии с перечнем основных показателей и критериев эффективности деятельности научно-педагогических работников, изложенных в разделе 2 настоящего Положения;

- вносят результаты самооценки в свою Информационную карту, размещённую в личном кабинете каждого научно-педагогического работника под соответствующим логином и паролем. При введении информации указываются баллы по каждой позиции основных показателей и критериев и приводятся подтверждающие документы (сканы первых страниц статей, монографий, учебников и пр.). После чего работник распечатывает ИК, подписывает ее и представляет для утверждения заведующему кафедрой.

19. Заведующий кафедрой, имеющий доступ к Информационным картам НПР кафедры, проверяет их, при необходимости корректирует и затем подтверждает их достоверность своей подписью. Заведующий кафедрой представляет Информационные карты, лично секретарю Комиссии не позднее **1 апреля** текущего года, за исключением лиц, подпадающих под действие п. 16 настоящего Положения.

20. Информация, представленная в Комиссию после 1 апреля текущего года, к рассмотрению не принимается.

21. Комиссия:

а) осуществляет сбор ИК, представленных заведующими кафедрами;

б) выполняет дополнительную проверку их достоверности;

в) формирует и принимает решение по проекту Итогового оценочного листа (в баллах) (далее – ИОЛ);

г) до **10 мая** рассылает для ознакомления фрагменты проекта ИОЛ:

по факультету – декану;

по кафедре – заведующему;

д) **с 10 по 30 мая** принимает апелляции по проекту ИОЛ и выносит решение об их удовлетворении или отклонении;

е) до **10 июня** формирует окончательный вариант ИОЛ (в баллах), принимает его и устанавливает стоимость 1 балла;

ж) передаёт ИОЛ (в баллах) и стоимость 1 балла в управление БУФК для расчёта ежемесячных стимулирующих выплат НПР.

22. Управление БУФК до **15 июня** осуществляет расчёт ежемесячных стимулирующих выплат НПР, готовит соответствующий приказ и представляет его ректору.

23. Подписанный ректором приказ передаётся в расчётный отдел для начисления с **1 сентября** ежемесячных стимулирующих выплат НПР.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

24. Положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности научно-педагогических работников ТвГТУ (с изменениями и дополнениями), утвержденное ректором.

25. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2027 года, размещается на официальном сайте ТвГТУ и подлежит обязательной рассылке во все структурные подразделения университета.

Положение рассмотрено и принято на заседании ученого совета университета 25 марта 2026 г., протокол № 8.

Ученый секретарь
ученого совета университета А.Н. Болотов

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ТвГТУ М.В. Блохина