

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Чичановская Леся Васильевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.09.2023 12:48:20
Уникальный программный ключ:
fdc91c0170824641c2750b0c111101788a

Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России)

ПРИНЯТО
решением Учёного совета
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
протокол № 8
от 19 сентября 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России, профессор
Л.В. Чичановская

Приказ от 22.09.2023 г. № 823

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте,
показателях и критериях оценки эффективности деятельности
сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России

г. Тверь
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников (далее - Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Университет), определяет порядок и условия заключения дополнительного соглашения (эффективного контракта), механизм оценки выполнения его показателей, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, указанных в эффективном контракте, в том числе устанавливает показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта), и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий научно-педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- План мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р;
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом Министерством труда России от 26.04.2013 г. № 167н;

- Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России;

- Коллективный договор Университета;

- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, в том числе актами Министерства здравоохранения Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

Основные понятия:

Эффективный контракт – трудовой договор / дополнительное соглашение к трудовому договору, которое предусматривает особую систему стимулирования труда работников, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей работника, показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда при достижении установленных показателей.

Балльная оценка выполнения показателей – число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

Критерии оценки – общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

Центры ответственности за достоверность показателей – структурные подразделения Университета, собирающие, проверяющие, подтверждающие и хранящие информацию о деятельности вуза и его работников по направлениям деятельности, связанным с установленными работнику показателями эффективности его деятельности.

Стимулирующие выплаты – выплаты, устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности. Стимулирующие выплаты вводятся для стимулирования работы ППС в повышении качества медицинского образования, выполнения показателей эффективности деятельности Университета.

Реализация системы оценки эффективности деятельности работников представляет собой практическое внедрение взаимосвязанной системы стимулирования работников Университета в зависимости от выполнения конкретных показателей и критериев эффективности деятельности, направленных на достижение уставных задач Университета.

Инструментарием системы оценки эффективности деятельности работников Университета выступают критерии расчета показателей для оценки эффективности деятельности, принимаемые на Ученом совете Университета и утверждаемые ректором.

Мониторинг внедрения эффективного контракта проводится в целях оценки его влияния на эффективность деятельности как конкретного работника (категории работников) или структурного подразделения Университета, так и на эффективность деятельности Университета в целом и осуществляется посредством:

- анализа качества исполнения работником (руководителем структурного подразделения) своих должностных обязанностей в установленные сроки;

- анализа изменения показателей статистического инструментария подаваемого в Министерство здравоохранения РФ, Министерство науки и высшего образования РФ;

- проведения периодического самообследования Университета как в целом, так и в отдельных структурных подразделениях.

1.3. Эффективным контрактом признаётся трудовой договор / дополнительное соглашение к трудовому договору 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, а также меры социальной поддержки.

1.4. Показатель эффективности деятельности научно-педагогического работника - это обобщенная характеристика результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей, основанная на количественной и качественной оценке основных направлений (видов) его деятельности.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на научно-педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета и работающих в следующих должностях:

- декан.
- заведующий кафедрой.
- профессор кафедры.
- доцент
- старший преподаватель.
- ассистент.
- преподаватель.

1.6. Настоящее положение действует в течение неопределённого срока. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора на основании решения Ученого совета.

2. Цели, задачи и принципы введения эффективного контракта

2.1. Целями введения эффективного контракта являются:

- установление оплаты труда научно-педагогических работников в зависимости от эффективности их педагогической (образовательной), учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной и воспитательной деятельности по заданным показателям и критериям;
- установление обоснованной дифференциации в оплате труда научно-педагогических работников.
- повышение эффективности работы Университета по уставным направлениям деятельности.

2.2. Основными задачами оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников являются:

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научно-педагогических работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей.
- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста научно-педагогических работников.
- стимулирование повышения квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической (образовательной), учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной и воспитательной работы, развитие творческой инициативы научно-педагогических работников.
- создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность деятельности научно-педагогических работников.
- повышение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе в рамках мониторинга эффективности образовательных организаций (вузов), учет персонального вклада каждого сотрудника в повышение показателей эффективности деятельности Университета.
- установление размеров премиальных выплат по эффективному контракту в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности научно-педагогических работников.

2.3. Принципами, положенными в основу разработки показателей и критериев эффективности деятельности, являются:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда.
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда.
- адекватность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда.
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов.
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Эффективный контракт заключается с научно-педагогическими работниками, как работающими в Университете по основному месту работы, так и осуществляющими различные виды деятельности на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

3.2. С научно-педагогическими работниками, состоящими в трудовых отношениях с Университетом, эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору.

3.3. При приеме научно-педагогического работника на работу в Университет эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора / дополнительного соглашения к трудовому договору (с условиями эффективного контракта) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Показатели и критерии оценки эффективности стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта, а также сроки установления и размер выплат должны быть отражены в трудовых договорах / дополнительных соглашениях к трудовому договору с научно-педагогическими работниками или дополнительных соглашениях к таким трудовым договорам.

3.5. Для научно-педагогических работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора. Продление срока трудового договора является основанием для продления эффективного контракта.

3.6. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы. С работниками, работающими по основному месту и по совместительству на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается по основному месту работы и по внутреннему совместительству.

3.7. В случае, если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), показатели эффективности деятельности не корректируются.

4. Порядок определения размера премирования научно-педагогических работников по результатам выполнения показателей эффективности

4.1. Достижение научно-педагогическим работником установленных значений показателей и критериев эффективности деятельности служит основанием для назначения ему выплаты стимулирующего характера (премиальной выплаты по итогам работы) не реже одного раза в год.

4.2. Премиальная выплата по итогам работы выплачивается в пределах свободного остатка средств на оплату труда (далее – фонда премирования). Конкретный размер фонда премирования определяется на основании справки планово-экономического управления.

4.3. Предусмотренные настоящим положением показатели и критерии оценки эффективности по различным направлениям деятельности научно-педагогических работников основаны на перечне показателей эффективности учебно-методической, организационно-методической, научной, лечебной, воспитательной и других направлениях основной деятельности Университета.

4.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников содержатся в Приложении №1 к настоящему положению. Показатели эффективности оцениваются в рейтинговых баллах, которые суммируются.

4.5. Критерии эффективности деятельности отражаются в трудовом договоре или соглашении к трудовому договору научно-педагогических работников.

4.6. Общая оценка эффективности производится путем суммирования рейтинговых баллов за отчетный год, исчисляемый с 1 октября по 30 сентября. Общая сумма баллов, умноженная на стоимость одного балла, определяет размер премиальной выплаты по итогам работы конкретного научно-педагогического работника.

4.7. Каждый показатель эффективности и критерии его оценки учитываются один раз по основной должности либо по совместительству - по выбору научно-педагогического работника.

4.8. Стоимость одного балла определяется исходя из объема фонда премиальных выплат и общей суммы баллов, набранных всеми научно-педагогическими работниками путем деления общей суммы денежных средств фонда премиальных выплат на общее количество набранных всеми работниками баллов.

4.9. Сумма премиальной выплаты по итогам работы не зависит от размера ставки, занимаемой научно-педагогическим работником.

4.10 При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета имеет право приостановить выплаты в рамках эффективного контракта либо пересмотреть их размеры.

5. Порядок проведения оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников

5.1. Для определения размеров премиальной выплаты по итогам работы приказом ректора создается комиссия по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее – Комиссия) и назначается ее председатель.

5.2. Документами, на основании которых производится подсчет набранных баллов конкретного научно-педагогического работника, являются отчет о выполнении показателей эффективности (Приложение № 2 к настоящему Положению) и прилагаемые к нему документы, подтверждающие достижение конкретного показателя.

5.3. Отчет о выполнении показателей эффективности и прилагаемые к ним документы, подтверждающие достижение конкретного показателя (далее – Отчёт и приложения) представляются в Комиссию не позднее даты, определяемой председателем Комиссии. Дата представления Отчёта и приложений должна быть доведена до заинтересованных лиц не позднее, чем за один месяц до окончания срока приёма соответствующих документов.

5.4. Обязанность по своевременному представлению Отчёта и приложений, а также ответственность за полноту и объективность представляемой информации возлагается на научно-педагогического работника и руководителя структурного подразделения. При этом, научно-педагогический работник при формировании Отчета имеет право обратиться в учебно-методическое управление, управление по воспитательной работе, научный отдел или другие структурные подразделения университета для уточнения информации о работе, проделанной за отчетный период.

5.5. Представляемый Отчёт и приложения подписываются научно-педагогическим работником, после чего проверяются и визируются руководителем структурного подразделения.

5.6. Достоверность сведений, содержащихся в Отчёте и приложениях, подтверждается:

- в отношении Отчетов и приложений профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента кафедры - заведующим кафедрой.

- в отношении Отчётов и приложений заведующего кафедрой - деканом профильного факультета.

- в отношении Отчётов и приложений деканов факультетов, реализующих основные профессиональные образовательные программы высшего образования – программы специалитета, и декана факультета высшего сестринского образования - проректором по учебной работе.

- в отношении Отчета декана факультета, реализующего основные профессиональные образовательные программы высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре и декана факультета дополнительного профессионального образования - проректором по послевузовскому и дополнительному образованию.

5.7. Экспертиза правильности и достоверности информации, представляемой научно-педагогическими работниками в Отчетах и приложениях, осуществляется создаваемой приказом ректора рабочей группой из числа сотрудников структурных подразделений, располагающих сведениями о выполнении показателей эффективности. Члены рабочей группы оценивают выполнение каждого показателя, осуществляют подсчет суммарного количества баллов, набранных каждым научно-педагогическим работником в рамках эффективного контракта, устанавливают соответствие представленных сотрудником баллов и сведений, имеющихся в соответствующем структурном подразделении, представляют данную информацию членам Комиссии.

5.8. Результаты деятельности рабочей группы рассматриваются Комиссией, которая на основании данных, представленных рабочей группой, определяет правомерность включения показателей, достоверность сведений, правильность расчета баллов, указанных в Отчетах и приложениях, и утверждает суммарное количество баллов, набранных отдельно каждым научно-педагогическим работником. Стимулирующие разовые выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности начисляются и выплачиваются при выплате заработной платы в установленные в Университете сроки выплаты заработной платы.

5.9. Премияльная выплата по итогам работы не назначается в следующих случаях:

- при наличии неснятого дисциплинарного взыскания на момент решения вопроса о назначении такой выплаты.

- непредставлении (отказе от представления) либо несвоевременном представлении научно-педагогическим работником в Комиссию Отчёта и приложений.

- предоставлении научно-педагогическим работником в Отчёте и приложениях сведений, не соответствующих действительности.

- при увольнении работника до истечения установленного отчетного года.

5.10. Решение Комиссии о назначении премияльных выплат по итогам работы оформляется протоколом, содержащим сводный список с индивидуальными показателями, и утверждается приказом ректора.

5.11. Работник вправе ознакомиться с решением Комиссии и задать уточняющие вопросы в срок не более 5 рабочих дней после объявления результатов экспертизы информации, представленной научно-педагогическими работниками.

5.12. Управление кадров на основании протокола Комиссии и данных планово-экономического управления готовит проект приказа ректора о премировании научно-педагогическими работниками в течение 5 рабочих дней.

5.13. Апелляция на решение, принятое комиссией, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством,

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом Университета, в связи с чем порядок его введения в действие, изменения и отмены определяется Положением о локальных нормативных актах Университета.

6.2. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения ректором и доводится до сведения всех сотрудников путем размещения на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Приложение 1

Показатели эффективности деятельности декана факультета, реализующего основные профессиональные образовательные программы высшего образования – программы специалитета

№ п.п.	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
1.	Выполнение государственного задания по подготовке специалистов за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (не менее 90%)	10 баллов	Информация УМУ
2.	Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию (не менее 97%)	10 баллов	Отчет о результатах промежуточной аттестации
3.	Доля выпускников, успешно прошедших (государственную) итоговую аттестацию (не менее 95%)	10 баллов	Отчет о работе ГЭК
4.	Доля выпускников, получивших диплом о высшем образовании с отличием, в общей численности выпускников по соответствующей программе (не менее 5%)	10 баллов	Отчет о работе ГЭК
5.	Доля выпускников, успешно прошедших первичную аккредитацию (не менее 95%)	10 баллов	Протоколы аккредитационной комиссии
6.	Сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников отчетного года (не менее 95%)	10 баллов	Данные Центра аналитическо-методического обеспечения
7.	Выполнение плана профориентационной работы с потенциальными абитуриентами и студентами выпускных курсов (не менее 90%)	10 баллов	Данные Центра довузовской подготовки и профориентационной работы
8.	Наличие компетентностно-ориентированных ОПОП в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта. Наличие рабочих программ дисциплин и практик, реализуемых в рамках ОПОП (не менее 100%)	10 баллов	Протоколы заседания Ученого Совета или ЦКМС
9.	Своевременность и полнота подготовки документации согласно номенклатуре дел деканата и отсутствие нарушений исполнения поручений по входящей документации	10 баллов	Информация проректора по учебной работе
10.	Выполнение мероприятий по реализации плана воспитательной работы (не менее 100%)	10 баллов	Отчет о работе деканата

Показатели эффективности деятельности декана факультета, реализующего основные профессиональные образовательные программы высшего образования - программы подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре

№ п.п.	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
1.	Выполнение государственного задания по подготовке специалистов за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (не менее 90%)	10 баллов	Отчет о работе ГЭК
2.	Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию (не менее 97%)	10 баллов	Отчет о результатах промежуточной аттестации
3.	Доля выпускников, успешно прошедших (государственную) итоговую аттестацию (не менее 95%)	10 баллов	Отчет о работе ГЭК
4.	Доля выпускников, успешно прошедших первичную специализированную аккредитацию (не менее 95%)	10 баллов	Протоколы аккредитационной комиссии
5.	Сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников отчетного года (не менее 95%)	10 баллов	Данные Центра аналитическо-методического обеспечения
6.	Разработка учебных планов, календарных учебных графиков и расписаний по программам ординатуры. Формирование учебных поручений кафедрам, реализующим программы ординатуры (не менее 100%)	10 баллов	Наличие утвержденных планов, графиков и расписаний на официальном сайте, информация управления кадров
7.	Выполнение плана профориентационной работы с потенциальными абитуриентами и ординаторами выпускных курсов (не менее 90%)	10 баллов	Отчет о работе деканата
8.	Наличие компетентностно-ориентированных ОПОП в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта. Наличие рабочих программ дисциплин и практик, реализуемых в рамках ОПОП (не менее 100%)	10 баллов	Протоколы заседания Ученого Совета или ЦКМС
9.	Своевременность и полнота подготовки документации согласно номенклатуре дел деканата и отсутствие нарушений исполнения поручений по входящей документации	10 баллов	Информация проректора по реализации национальных проектов и развитию регионального здравоохранения
10.	Выполнение мероприятий по реализации плана воспитательной работы (не менее 100%)	10 баллов	Отчет о работе деканата

Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой и сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава: профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента, преподавателя (далее – преподавателя)

по разделу учебно-методическая работа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
1.	Наличие учебных изданий с грифами федеральных учебно-методических объединений или федеральных органов исполнительной власти, подготовленных преподавателем	Написание учебника – 50 баллов, учебного пособия – 35 баллов (на весь коллектив авторов).	Информация учебно-методического управления
2.	Наличие программно-методических изданий с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Разработка новой ОПОП (ООП) ВО (СПО) – 10 баллов (каждому из авторов), переработка ОПОП (ООП) ВО (СПО) – 21 балл (на весь коллектив авторов – коллектив авторов не более 7 человек). (См. также Приложение 3, пп. 14-16, 32 действующего Положения об эффективном контракте)	Выписка из протокола ЦКМС
3.	Разработка новых дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	Разработка программы ДПО до 144 часов – 10 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка программы ДПО 144-500 часов – 25 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка программы ДПО 500 часов и более – 50 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)	Выписка из протокола ЦКМС, справка начальника управления ДПО, содержащая перечень разрабатываемых (перерабатываемых) ДПП и сведения о разработчиках
4.	Переработка дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	Переработка программы ДПО до 144 часов – 7 баллов (на весь коллектив авторов) Переработка программы ДПО 144-500 часов – 15 баллов (на весь коллектив авторов) Переработка программы ДПО 500 часов и более – 25 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)	Выписка из протокола ЦКМС, справка начальника управления ДПО, содержащая перечень разрабатываемых (перерабатываемых) ДПП и сведения о разработчиках
5.	Разработка новых рабочих программ дисциплин для различных категорий обучающихся по программам специалитета, ординатуры, по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, по программам ДПП	Разработка рабочей программы дисциплины объемом 1-3 з.е.– 10 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка рабочей программы дисциплины объемом 4-10 з.е.– 20 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка рабочей программы дисциплины объемом 11 и более з.е.– 30 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)	Выписка из протокола ЦКМС
6.	Переработка рабочих программ дисциплин для различных категорий обучающихся по	Переработка рабочей программы дисциплины – 5 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего	Выписка из протокола ЦКМС

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
	программам специалитета, ординатуры, по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, по программам ДПП	Положения об эффективном контракте)	
7.	Наличие средств учебно-методического обеспечения электронной информационно-образовательной среды с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка интерактивного учебно-методического пособия, практикума, задачника или атласа – 7 баллов, (на весь коллектив авторов).	Выписка из протокола ЦКМС
8.	Наличие средств учебно-методического обеспечения в видеоформате с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка видеолекции – 15 баллов, видеofilm – 10 баллов, видеоролика – 5 баллов (на весь коллектив авторов)	Выписка из протокола ЦКМС
9.	Подготовка и размещение на платформе СДО Moodle материалов в интерактивном формате «лекция»	5 баллов за одну лекцию (на всю рабочую группу)	Выписка из протокола ЦКМС, ссылка на лекцию
10.	Наличие печатных или электронных учебных изданий с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка учебного пособия – 25 баллов, учебно-методического пособия – 10 баллов, рабочей тетради, практикума, задачника, атласа – 7 баллов, методических указаний для обучающихся, методический рекомендаций для преподавателей – 5 баллов, хрестоматии, справочника, словаря, практического пособия – 3 балла (на весь коллектив авторов)	Выписка из протокола ЦКМС
11.	Участие в подготовке обучающихся к первичной или первичной специализированной аккредитации	Участие в качестве ответственного за учебную станцию – 10 баллов	Приказ о назначении ответственным за учебную станцию
12.	Доля преподавателей кафедры (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень, в общей численности преподавательского состава	Доля остепененных сотрудников 70% и менее - 0 баллов, 71-80% - 2 балла, 81-90% - 3 балла, более 90% - 5 баллов	Информация управления кадров <u>(заполнять только для зав. кафедрой)</u>
13.	Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию по дисциплинам и практикам кафедры за учебный год (не менее 98%)	7 баллов	Информация по зачетно-экзаменационным ведомостям кафедры <u>(заполнять только для зав. кафедрой)</u>
14.	Участие в организации/соорганизации образовательной олимпиады на базе	Международной и всероссийской олимпиады - 30 баллов, региональной -20 баллов, вузовской - 10 баллов.	Ссылка на интернет-ресурс мероприятия с наличием Тверского ГМУ в качестве

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
	Тверского ГМУ	(на весь коллектив рабочей группы). (См. также Приложение 3, пп. 7, 14, 21-26, 29 действующего Положения об эффективном контракте)	организатора/соорганизатора, приказ по Тверской ГМУ о проведении/участии в организации, отчет на сайт, сканы дипломов победителей/призеров ответственному лицу за олимпиады
15.	Участие в подготовке победителей (призеров) внешних образовательных олимпиад (на каждую олимпиаду)	Получение диплома победителя олимпиады международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 7 баллов), диплома победителя внешней региональной олимпиады – 7 баллов (призера – 5 баллов) (на весь коллектив авторов/руководителей). (См. также Приложение 3, пп. 7, 9-11, 13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на сведения о победителе/призере на интернет-ресурс мероприятия (название работы, ФИО победителя/призера, ФИО научного руководителя), отчет об олимпиаде на сайте Тверской ГМУ, файл скана приказа по Тверской ГМУ о подготовке обучающихся к участию в олимпиаде, сканы дипломов победителей/призеров ответственному лицу за олимпиады
16.	Устный доклад на методическом, образовательном мероприятии	Доклад на зарубежном форуме - 10 баллов, международном или всероссийском - 7 баллов, региональном или вузовском - 5 баллов. (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12, 23-26, действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на интернет-ресурс с программой мероприятия, в которой указаны название и авторы доклада
17.	Получение диплома победителя/призера методического, образовательного мероприятия	Получение диплома победителя международного и всероссийского мероприятия - 7 баллов (призёра -5 баллов), регионального - 5 баллов (призёра - 3 балла). (на весь коллектив авторов/руководителей) (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на сведения о победителе (призёре) на интернет-ресурсе мероприятия (название работы, ФИО победителя (призёра))

по разделу внеаудиторная и воспитательная работа с обучающимися

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
1.	Участие преподавателя в руководстве студенческим проектом, проведении мероприятия воспитательной направленности	Руководство студенческим проектом - 10 баллов (на весь коллектив организаторов), проведение вузовского мероприятия воспитательной направленности – 7 баллов (на весь коллектив руководителей (организаторов)). (См. также Приложение 3, пп. 14, 23-26, 27 действующего Положения об эффективном контракте)	Приказ о проведении мероприятия, отчет о мероприятии на официальном сайте университета
2.	Получение диплома победителя (призера) мероприятия воспитательной направленности (конференция, конгресс, форум, конкурс работ)	Получение диплома победителя мероприятия международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального уровня – 5 баллов (призера – 3 балла). (на весь коллектив авторов). (См. также Приложение 3, пп. 9, 10, 13, 23-	Ссылка на сведения о победителе (призере) на интернет-ресурсе мероприятия (название работы, ФИО победителя (призера) , копия диплома победителя (призера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
		26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	
3.	Участие в подготовке победителя (призера) воспитательного мероприятия (конкурса, чемпионата, фестиваля, соревнования и т.д.)	Получение подготовленным участником диплома победителя мероприятия международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального уровня – 5 баллов (призера – 3 балла), внутривузовского уровня (мероприятия внесенного в календарный план воспитательной работы университета) 3 балла (призера – 1 балл) (на весь коллектив руководителей). (См. также Приложение 3, пп. 9-13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на сведения о победителе (призере) на интернет-ресурсе мероприятия (название работы, ФИО победителя (призера, ФИО руководителя), копия диплома победителя (призера)

по разделу научно-исследовательская работа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
Публикационная активность.			
1.	Публикация монографии или части монографии	5 x объем монографии или ее части в условных печатных листах, но не более 35 баллов (на весь коллектив авторов) Аффилиация одного из авторов – Тверской ГМУ. Выход издания – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, действующего Положения об эффективном контракте)	Экземпляр монографии в электронном виде или бумажном виде и наличие сведений о монографии в РИНЦ в профиле Тверского ГМУ с подтверждение по РИНЦ типа публикации «монография»
2.	Публикация статей в журналах, входящих в международные базы цитирования (МБЦ) Web of Science, Scopus, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer или GeoRef	Публикация статьи в журнале в Q ₁ – 50 баллов, в Q ₂ – 45 баллов, в Q ₃ и Q ₄ – 25 баллов (на весь коллектив авторов). Аффилиация одного из авторов – Тверской ГМУ. Выход издания – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет-ресурс (сайт журнала) и/или ссылка на публикацию в РИНЦ и ссылка, подтверждающая наличие публикации в указанных международных базах цитирования (интернет-ресурс одной из указанных МБЦ) и(или) ссылка на orcid одного из авторов, подтверждающая наличие публикации в указанных МБЦ в профиле Тверского ГМУ
3.	Публикация статей в журналах, включенных в перечень ВАК	Публикация статьи в журнале из перечня ВАК К1 – 50 баллов. К2 – 30 баллов, К3 – 20 баллов, тезисов – 3 балла (на весь коллектив авторов). Аффилиация одного из авторов – Тверской ГМУ. Выход издания – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет-ресурс (сайт журнала) и ссылка на публикацию в РИНЦ в профиле Тверского ГМУ
4.	Публикация статей в изданиях РИНЦ	Публикация статьи в изданиях, входящих в РИНЦ - 3 балла (на весь коллектив авторов). Аффилиация одного из авторов – Тверской ГМУ. Выход издания – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет-ресурс (сайт журнала) и ссылка на публикацию в РИНЦ в профиле Тверского ГМУ

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
5.	Публикация статей в изданиях Тверского ГМУ (Верхневолжский медицинский журнал, Тверской медицинский журнал)	Публикация статьи в «Верхневолжском медицинском журнале» - 10 баллов, Тверском медицинском журнале – 5 баллов (на весь коллектив авторов). Аффiliation одного из авторов – Тверской ГМУ. Выход издания – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет-ресурс (сайт журнала) и ссылка на публикацию в РИНЦ в профиле Тверского ГМУ
Организация научно-практического мероприятия.			
6.	Участие в организации научной, научно-практической и методической конференции на базе Тверского ГМУ (конференция, конгресс, форум, конкурс научных работ) кроме олимпиад	<p>Руководитель (соорганизатор) международной и всероссийской конференции – 10 баллов, региональной или вузовской – 5 баллов, на весь коллектив рабочей группы международной и всероссийской конференции - 10 баллов, региональной или вузовской – 8 баллов (начисляется в соответствии с долей участия).</p> <p>- Если мероприятие проводится с привлечением стороннего финансирования в сумме более 100 тыс. руб., руководителю(ям) добавляется 10 баллов на коллектив руководителей (с возможностью распределения указанных баллов между членами рабочей группы по согласованию).</p> <p>- Если сотрудники по приказу Тверского ГМУ выступают соорганизаторами стороннего научно-практического мероприятия, они получают баллы как члены рабочей группы в соответствии со статусом мероприятия. Проведение мероприятия – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 14, 22-28, 31 действующего Положения об эффективном контракте)</p>	Наличие в плане научно-практических и образовательных мероприятий Тверской ГМУ, ссылка на официальный интернет-ресурс мероприятия с наличием Тверского ГМУ в качестве организатора/соорганизатора, приказ по Тверской ГМУ о проведении/участии в организации, наличие отчета на сайте Тверской ГМУ.
Участие в мероприятиях, руководство научной работой обучающихся			
7.	Устный доклад научной или научно-практической направленности на научном и научно-практическом мероприятии	Доклад на зарубежном мероприятии – 10 баллов, международном или всероссийском – 7 баллов, региональном или вузовском – 5 баллов (на весь коллектив авторов). Аффiliation одного из авторов – Тверской ГМУ. Проведение мероприятия – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12, 22-26 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет-ресурс с программой мероприятия, в которой указаны название и авторы доклада с подтверждением аффiliation в Тверском ГМУ
8.	Участие в подготовке обучающимся устного доклада или публикации научной или научно-практической направленности	<p>Подготовка обучающимся устного доклада на мероприятии международного и всероссийского уровня – 5 баллов, регионального уровня – 3 балла (на весь коллектив руководителей)</p> <p>Публикация статьи в изданиях РИНЦ – 3 балла, тезисы в сборнике «Молодежь, наука, медицина» - 3 балла (на весь коллектив руководителей)</p> <p>Публикация статьи в изданиях ВАК – 5 баллов, в т.ч. тезисы в</p>	<p>Для докладов: ссылка на официальный интернет-ресурс с программой мероприятия, наличие доклада с аффiliation в программе. Для статьи: ссылка на официальный интернет-ресурс (сайт журнала) и ссылка на публикацию в РИНЦ в профиле Тверского ГМУ.</p> <p>Подтверждение сведений о научном</p>

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
		изданиях ВАК – 3 балла (на весь коллектив руководителей). Аффилиация одного из авторов/руководителей – Тверской ГМУ. Проведение мероприятия – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9-12, 22-26 действующего Положения об эффективном контракте)	руководители (наличие сотрудника в качестве научного руководителя доклада в программе/в полнотекстовой версии публикации или в сведениях о публикации в РИНЦ) с подтверждением аффилиации авторов/руководителей
9.	Получение диплома победителя (призера) научного и научно-практического мероприятия (конференция, конгресс, форум, конкурс научных работ)	Получение диплома победителя (призера) мероприятия международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального – 5 баллов (призера – 3 балла) (на весь коллектив авторов). Аффилиация одного из авторов – Тверской ГМУ. Проведение мероприятия – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 13, 22-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на сведения о победителе (призере) на официальном интернет-ресурсе (название работы, ФИО победителя (призера)) с подтверждением аффилиации авторов в Тверском ГМУ
10.	Участие в подготовке победителя (призера) научного и научно-практического мероприятия (конференция, конгресс, форум, конкурс научных работ) кроме олимпиад	Получение диплома победителя (призера) мероприятия международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального – 5 баллов (призера – 3 балла) (на весь коллектив руководителей) Аффилиация одного из руководителей – Тверской ГМУ. Проведение мероприятия – в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7, 9-13, 22-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на сведения о победителе (призере) на интернет-ресурсе мероприятия (название работы, ФИО победителя (призера), ФИО научного руководителя) с подтверждением аффилиации руководителей в Тверском ГМУ
Диссертационная работа, работа в редколлегии или совете научного журнала			
11.	Подготовка и защита диссертации	При защите кандидатской диссертации – соискателю – 35 баллов, руководителю, консультанту – 35 баллов (на коллектив), докторской диссертации – консультанту(ам) – 50 баллов (на коллектив) и соискателю - 50 баллов. Диплом должен быть получен в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 7 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на автореферат соискателя на сайте/интернет-странице диссертационного совета + ссылка на приказ ВАК о присуждении ученой степени/копия диплома ВАК.
12.	Работа в качестве члена Диссертационного совета образовательной или научной организации	Член диссертационного совета в образовательной или научной организации – 10 баллов. Приглашенный член диссертационного совета Тверского ГМУ – 5 баллов. Аффилиация лица, заявляющего показатели – Тверской ГМУ. (См. также Приложение 3, пп. 7 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на состав диссертационного совета на сайте/интернет-странице организации, копия приказа об утверждении состава диссертационного совета. Для приглашенных членов - сведения, заверенные Ученым секретарем диссертационного совета Тверского ГМУ
13.	Участие в защите диссертации	Участие в течение отчетного периода в качестве официального оппонента или лица, составившего отзыв ведущей организации – 10 баллов (на коллектив). Аффилиация лица, заявляющего	Ссылка на автореферат защитившегося в отчетный период диссертанта/текст отзыва на сайте/интернет-странице диссертационного

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
		показатели – Тверской ГМУ. (См. также Приложение 3, пп. 7 действующего Положения об эффективном контракте)	совета защиты.
14.	Работа в качестве члена редакционной коллегии или совета научного журнала	Работа в течение отчетного периода в качестве члена редакционной коллегии или редакционного совета научного журнала – 10 баллов. Аффилиация лица, заявляющего показатели – Тверской ГМУ. (См. также Приложение 3, пп. 7 действующего Положения об эффективном контракте)	Ссылка на официальный интернет ресурс журнала со сведениями о составе редакционного совета или редакционной коллегии журнала, - при наличии сотрудника в составе.
Результаты интеллектуальной деятельности (РИД) и гранты			
15.	Получение патента на объекты интеллектуальной собственности (ОИС)	Получение в течение отчетного периода патента на изобретение – 25 баллов, полезную модель – 20 баллов, свидетельства о госрегистрации базы данных, программы для ЭВМ – 10 баллов (на весь коллектив авторов), при условии, что правообладателем РИДа является Тверской ГМУ. (См. также Приложение 3, пп. 9, 10, 12 действующего Положения об эффективном контракте)	Информация из реестра научного сектора
16.	Получение государственного контракта (договора) на проведение научно-исследовательской работы	Выполнение государственного контракта (договора, клинических исследований) – 30 баллов (на весь коллектив авторов), при условии, что правообладателем госконтракта является Тверской ГМУ и стороннее финансирование по госконтракту получено в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 9, 10 действующего Положения об эффективном контракте)	Информация из реестра научного сектора
17.	Получение преподавателем гранта по научно-исследовательской деятельности, клинического исследования	Выполнение работ по гранту международного уровня – 30 баллов, федерального – 20 баллов, регионального – 10 баллов (на весь коллектив авторов), при условии, что правообладателем гранта является Тверской ГМУ и стороннее финансирование по гранту получено в течение отчетного периода. (См. также Приложение 3, пп. 9, 10 действующего Положения об эффективном контракте)	Информация из реестра научного сектора

по разделу лечебная работа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Форма отчетности
1.	Получение или подтверждение преподавателем квалификационной категории по медицинской или фармацевтической специальности	Получение (подтверждение) высшей квалификационной категории – 15 баллов, первой – 10 баллов, второй – 5 баллов	Копия удостоверения или выписка из приказа Министерства здравоохранения Тверской области
2.	Работа преподавателя в бюджетных	Работа в должностях медицинских или фармацевтических	Справка из отдела кадров медицинской

	медицинских или государственных фармацевтических организациях, являющихся клиническими или производственными базами университета	работников с высшим образованием в базовых медицинских или фармацевтических организациях - 5 баллов	или фармацевтической организации
3.	Работа преподавателя экспертом отдела контроля качества и эффективности оказания медицинской помощи, страховой медицинской организации и ТФОМС, членом аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Тверской области по присуждению квалификационных категорий	Работа в отделах или комиссиях регионального уровня - 10 баллов	Справка из отдела кадров организации, копия приказа Министерства здравоохранения Тверской области об утверждении состава аттестационных комиссий
4.	Работа преподавателя в качестве члена экспертного совета Профильной комиссии (по специальности) Министерства здравоохранения России	Работа в советах федерального уровня - 20 баллов	Копия приказа о составе экспертной комиссии

Приложение 2

Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности декана факультета, реализующего основные профессиональные образовательные программы высшего образования – программы специалитета

№ п.п.	Показатели эффективности	Критерии оценки, баллы	Выполнение показателя; баллы	Примечание
1.	Выполнение государственного задания по подготовке специалистов за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (не менее 90%)	10 баллов		
2.	Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию (не менее 97%)	10 баллов		
3.	Доля выпускников, успешно прошедших (государственную) итоговую аттестацию (не менее 95%)	10 баллов		
4.	Доля выпускников, получивших диплом о высшем образовании с отличием, в общей численности выпускников по соответствующей программе (не менее 5%)	10 баллов		
5.	Доля выпускников, успешно прошедших первичную аккредитацию (не менее 95%)	10 баллов		
6.	Сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников отчетного года (не менее 95%)	10 баллов		
7.	Выполнение плана профориентационной работы с потенциальными абитуриентами и студентами выпускных курсов (не менее 90%)	10 баллов		
8.	Наличие компетентностно-ориентированных ОПОП в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта. Наличие рабочих программ дисциплин и практик, реализуемых в рамках ОПОП (не менее 100%)	10 баллов		
9.	Своевременность и полнота подготовки документации согласно номенклатуре дел деканата и отсутствие нарушений исполнения поручений по входящей документации	10 баллов		
10.	Выполнение мероприятий по реализации плана воспитательной работы (не менее 100%)	10 баллов		
ИТОГО:			баллов	

Декан _____ факультета

Ф.И.О.

Проректор по учебной работе

Ф.И.О.

Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности декана факультета, реализующего основные профессиональные образовательные программы высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации в ординатуре

№ п.п.	Показатели эффективности	Критерии оценки; баллы	Выполнение показателя; баллы	Примечание
1.	Выполнение государственного задания по подготовке специалистов за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (не менее 90%)	10 баллов		
2.	Доля обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию (не менее 97%)	10 баллов		
3.	Доля выпускников, успешно прошедших (государственную) итоговую аттестацию (не менее 95%)	10 баллов		
4.	Доля выпускников, успешно прошедших первичную специализированную аккредитацию (не менее 95%)	10 баллов		
5.	Сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников отчетного года (не менее 95%)	10 баллов		
6.	Разработка учебных планов, календарных учебных графиков и расписаний по программам ординатуры. Формирование учебных поручений кафедрам, реализующим программы ординатуры (не менее 100%)	10 баллов		
7.	Выполнение плана профориентационной работы с потенциальными абитуриентами и ординаторами выпускных курсов (не менее 90%)	10 баллов		
8.	Наличие компетентностно-ориентированных ОПОП в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта. Наличие рабочих программ дисциплин и практик, реализуемых в рамках ОПОП (не менее 100%)	10 баллов		
9.	Своевременность и полнота подготовки документации согласно номенклатуре дел деканата и отсутствие нарушений исполнения поручений по входящей документации	10 баллов		
10.	Выполнение мероприятий по реализации плана воспитательной работы (не менее 100%)	10 баллов		
ИТОГО:			баллов	

Декан факультета подготовки кадров
высшей квалификации в ординатуре

Ф.И.О.

Проректор по реализации национальных проектов
и развитию регионального здравоохранения

Ф.И.О.

**Отчет по выполнению показателей эффективности деятельности
заведующего кафедрой/ сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава:**

ФИО, должность, наименование подразделения

по разделу учебно-методическая работа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
1.	Наличие учебных изданий с грифами федеральных учебно-методических объединений или федеральных органов исполнительной власти, подготовленных преподавателем	Написание учебника – 50 баллов, учебного пособия – 35 баллов (на весь коллектив авторов).		
2.	Наличие программно-методических изданий с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Разработка новой ОПОП (ООП) ВО (СПО) – 10 баллов (каждому из авторов), переработка ОПОП (ООП) ВО (СПО) – 21 балл (на весь коллектив авторов – коллектив авторов не более 7 человек). (См. также Приложение 3, пп. 14-16, 32 действующего Положения об эффективном контракте)		
3.	Разработка новых дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	Разработка программы ДПО до 144 часов – 10 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка программы ДПО 144-500 часов – 25 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка программы ДПО 500 часов и более – 50 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)		
4.	Переработка дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	Переработка программы ДПО до 144 часов – 7 баллов (на весь коллектив авторов) Переработка программы ДПО 144-500 часов – 15 баллов (на весь коллектив авторов) Переработка программы ДПО 500 часов и более – 25 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)		
5.	Разработка новых рабочих программ дисциплин для различных категорий обучающихся по программам специалитета, ординатуры, по программам подготовки	Разработка рабочей программы дисциплины объемом 1-3 з.е.– 10 баллов (на весь коллектив авторов) Разработка рабочей программы дисциплины объемом 4-10 з.е.– 20 баллов (на весь коллектив авторов)		

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
	научно-педагогических кадров в аспирантуре, по программам ДПП	Разработка рабочей программы дисциплины объемом 11 и более з.е.– 30 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)		
6.	Переработка рабочих программ дисциплин для различных категорий обучающихся по программам специалитета, ординатуры, по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, по программам ДПП	Переработка рабочей программы дисциплины – 5 баллов (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, п. 14 действующего Положения об эффективном контракте)		
7.	Наличие средств учебно-методического обеспечения электронной информационно-образовательной среды с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка интерактивного учебно-методического пособия, практикума, задачника или атласа – 7 баллов, (на весь коллектив авторов).		
8.	Наличие средств учебно-методического обеспечения в видеоформате с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка видеолекции – 15 баллов, видеофильма – 10 баллов, видеоролика – 5 баллов (на весь коллектив авторов)		
9.	Подготовка и размещение на платформе СДО Moodle материалов в интерактивном формате «лекция»	5 баллов за одну лекцию (на всю рабочую группу)		
10.	Наличие печатных или электронных учебных изданий с грифом ЦКМС, подготовленных преподавателем	Подготовка учебного пособия – 25 баллов, учебно-методического пособия – 10 баллов, рабочей тетради, практикума, задачника, атласа – 7 баллов, методических указаний для обучающихся, методических рекомендаций для преподавателей – 5 баллов, хрестоматии, справочника, словаря, практического пособия – 3 балла (на весь коллектив авторов)		
11.	Участие в подготовке обучающихся к первичной или первичной специализированной аккредитации	Участие в качестве ответственного за учебную станцию – 10 баллов		
12.	Доля преподавателей кафедры (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень, в общей численности преподавательского состава	Доля остепененных сотрудников 70% и менее - 0 баллов, 71-80% - 2 балла, 81-90% - 3 балла, более 90% - 5 баллов		
13.	Доля обучающихся, успешно	7 баллов		(заполнять)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
	прошедших промежуточную аттестацию по дисциплинам и практикам кафедры за учебный год (не менее 98%)			<u>только для зав. кафедрой)</u>
14.	Участие в организации/соорганизации образовательной олимпиады на базе Тверского ГМУ	Международной и всероссийской олимпиады - 30 баллов, региональной -20 баллов, вузовской - 10 баллов. (на весь коллектив рабочей группы). (См. также Приложение 3, пп. 7, 14, 21-26, 29 действующего Положения об эффективном контракте)		
15.	Участие в подготовке победителей (призеров) внешних образовательных олимпиад (на каждую олимпиаду)	Получение диплома победителя олимпиады международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 7 баллов), диплома победителя внешней региональной олимпиады – 7 баллов (призера – 5 баллов) (на весь коллектив авторов/руководителей). (См. также Приложение 3, пп. 7, 9-11, 13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)		<u>(заполнять только для зав. кафедрой)</u>
16.	Устный доклад на методическом, образовательном мероприятии	Доклад на зарубежном форуме - 10 баллов, международном или всероссийском - 7 баллов, региональном или вузовском - 5 баллов. (на весь коллектив авторов) (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 12, 23-26, действующего Положения об эффективном контракте)		
17.	Получение диплома победителя/призера методического, образовательного мероприятия	Получение диплома победителя международного и всероссийского мероприятия - 7 баллов (призера -5 баллов), регионального - 5 баллов (призера - 3 балла). (на весь коллектив авторов/руководителей) (См. также Приложение 3, пп. 7, 9, 10, 13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)		

по разделу внеаудиторная и воспитательная работа с обучающимися

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
1.	Участие преподавателя в руководстве студенческим проектом, проведении мероприятия воспитательной направленности	Руководство студенческим проектом - 10 баллов (на весь коллектив организаторов), проведение вузовского мероприятия воспитательной направленности – 7 баллов (на весь коллектив руководителей (организаторов). (См. также Приложение 3, пп. 14, 23-26, 27 действующего Положения об эффективном контракте)		
2.	Получение диплома победителя	Получение диплома победителя мероприятия		

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
	(призера) мероприятия воспитательной направленности (конференция, конгресс, форум, конкурс работ)	международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального уровня – 5 баллов (призера – 3 балла). (на весь коллектив авторов). (См. также Приложение 3, пп. 9, 10, 13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)		
3.	Участие в подготовке победителя (призера) воспитательного мероприятия (конкурса, чемпионата, фестиваля, соревнования и т.д.)	Получение подготовленным участником диплома победителя мероприятия международного и всероссийского уровня – 10 баллов (призера – 5 баллов), регионального уровня – 5 баллов (призера – 3 балла), внутривузовского уровня (мероприятия внесенного в календарный план воспитательной работы университета) 3 балла (призера – 1 балл) (на весь коллектив руководителей). (См. также Приложение 3, пп. 9-13, 23-26, 29, 30 действующего Положения об эффективном контракте)		

по разделу научно-исследовательская работа

Отчетом по данному разделу работы является индивидуальная форма подтверждения (ИФП), формируемая из базы данных научного отдела (БД) – см. Приложение № 3

по разделу лечебная работа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
1.	Получение или подтверждение преподавателем квалификационной категории по медицинской или фармацевтической специальности	Получение (подтверждение) высшей квалификационной категории – 15 баллов, первой – 10 баллов, второй – 5 баллов		
2.	Работа преподавателя в бюджетных медицинских или государственных фармацевтических организациях, являющихся клиническими или производственными базами университета	Работа в должностях медицинских или фармацевтических работников с высшим образованием в базовых медицинских или фармацевтических организациях - 5 баллов		

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки деятельности, баллы	Выполнение показателя, баллы	Примечание
3.	Работа преподавателя экспертом отдела контроля качества и эффективности оказания медицинской помощи, страховой медицинской организации и ТФОМС, членом аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Тверской области по присуждению квалификационных категорий	Работа в отделах или комиссиях регионального уровня - 10 баллов		
4.	Работа преподавателя в качестве члена экспертного совета Профильной комиссии (по специальности) Министерства здравоохранения России	Работа в советах федерального уровня - 20 баллов		

Сотрудник кафедры _____

Ф.И.О.

Заведующий кафедрой _____

Ф.И.О.

Декан _____ факультета

Ф.И.О. (для отчета заведующего кафедрой)

Порядок учета показателей эффективного контракта

1. Начисление рейтинговых баллов по разделу научно-исследовательская работа производится на основании следующих документов индивидуальной формы подтверждения эффективности по разделу научно-исследовательская работа сотрудника (ИФП).

2. ИФП формируется базой данных научного отдела на основании ежеквартальных Отчетов о научной работе структурного подразделения (кафедры), предоставляемых структурными подразделениями (кафедрами) Университета в научный отдел.

3. Ежеквартальные отчеты о научно-исследовательской работе кафедры составляются сотрудником, ответственным за работу, связанную с обеспечением научной деятельности структурного подразделения (кафедры), под контролем руководителя структурного подразделения. Данные отчеты составляются на основании информации, полученной от сотрудников подразделения и информации, предоставляемой научным отделом. Ежеквартальные отчеты подаются в сроки, указанные в запросе научного отдела о подаче ежеквартального отчета о научно-исследовательской работе сотрудников кафедры, но не позднее 15 числа 1-го месяца квартала, следующего за отчетным периодом. Исключением является отчет за 3 квартал текущего года, который подается до 30 сентября текущего года.

4. Предварительную проверку информации, содержащуюся в ежеквартальных отчетах о научно-исследовательской работе подразделений, и начисление рейтинговых баллов по разделу «научно-исследовательская работа» эффективного контракта сотрудников осуществляют сотрудники научного отдела и иные лица, привлеченные к проверке. Сведения о конкретном лице, осуществлявшем проверку научных достижений сотрудника, и дата последней проверки содержатся в ИФП сотрудника.

5. После завершения периода отчетности по эффективному контракту на электронную почту сотрудника, ответственного за работу, связанную с обеспечением научной деятельности структурного подразделения (кафедры), поступают ИФП всех сотрудников структурного подразделения, выполняющих эффективный контракт. Ответственный за работу, связанную с обеспечением научной деятельности структурного подразделения (кафедры), обязан ознакомить сотрудников с содержанием ИФП. Сотрудники имеют возможность внести коррекцию в ИФП, при наличии такой необходимости. Факт согласования ИФП сотрудником заверяется личной подписью данного сотрудника и руководителя соответствующего структурного подразделения. ИФП подается вместе с отчетами о выполнении показателей эффективности сотрудника по другим видам деятельности.

6. Сведения, не поступившие в научный отдел в установленные сроки и/или не имеющие подтверждения, установленного настоящим Положением об эффективном контракте, и, соответственно, не внесенные в базу данных научного отдела и/или не оцененные баллами, могут быть не включены в ИФП и не учитываются в эффективном контракте.

7. Основным видом подтверждения сведений об эффективности по разделу научно-исследовательская работа сотрудника для включения в ИФП и начисления рейтинговых баллов ЭК является ССЫЛКА в сети ИНТЕРНЕТ на конкретный результат научно-исследовательской деятельности сотрудника.

8. В исключительных случаях в качестве подтверждения используется файл в формате PDF, содержащий информацию о конкретном результате научно-исследовательской деятельности сотрудника с наличием возможности проверки достоверности сведений, предоставляемых в данной форме.

9. При наличии в критериях оценки деятельности требования о распределении баллов «на весь коллектив», максимальный рейтинговый балл, начисленный по соответствующему пункту ЭК, распределяется между членами коллектива авторов по согласованию коллектива авторов(участников). Одному из членов коллектива авторов не может быть начислено более 50 % установленного ЭК максимального балла. Исключение - сотрудник является единственным автором(участником).

10. При отсутствии распределения или при выявлении несогласованности распределения баллов между членами авторского коллектива, баллы распределяются между всеми авторами поровну независимо от аффилиации членов авторского коллектива.

11. Научное руководство сотрудника подтверждается наличием данных научного руководителя (ФИО, должности, места работы в ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России) на дипломе победителя или призера, публикации, программе конференции (доклад), - «Научный руководитель: Фамилия Инициалы» и/или выписки из протокола заседания СНО кафедры с подтверждением научного руководства конкретной научной работы, заверенного подписью ответственного за СНО и руководителя структурного подразделения Университета.

12. Одна и та же единица научно-исследовательской работы (публикация, доклад и др.) не может быть заявлена по разным пунктам критериев эффективности. Выбор пункта критерия - на усмотрение коллектива авторов. Единица научной продукции (доклад) учитывается однократно при идентичном авторском коллективе и названии.

13. Дипломы участников и благодарственные дипломы не относятся к категории «победители и призеры» критериев эффективности (п. 29-30 Приложения 3 Положения).

14. Сотрудник, получающий ежемесячную стимулирующую надбавку за вид деятельности, являющейся критерием эффективного контракта (организация мероприятий, контроль написания учебных программ, ОПОП (ООП) и т.д.) - не может претендовать на начисление баллов по данному виду деятельности, за исключением перечня видов работ той кафедры, на которой он закреплен трудовым договором.

15. Если преподаватель является деканом факультета по профилю ОПОП (ООП) - он не может претендовать на начисление баллов по разработке (переработке) ОПОП (ООП) ВО (СПО) данного профиля уровня специалитета, бакалавриата, ординатуры, СПО соответственно.

16. Число сотрудников, получающих баллы по эффективному контракту по разработке (переработке) ОПОП (ООП) ВО (СПО) не более 7 человек, программы ОПОП (ООП) ВО уровня ординатуры, ДПО или аспирантуры – не более 5 человек.

Основные определения и понятия

17. **База данных научного отдела (БД)** – упорядоченный набор структурированной информации, хранящийся в электронном виде в компьютерной системе на сервере Университета и имеющий вид связанных таблиц MS Access, содержащих подтвержденные сведения о научной деятельности сотрудников Университета, сгруппированные по направлениям научной деятельности. Сведения пополняются на основании ежеквартального Отчета о научной работе структурного подразделения (кафедры), предоставляемого структурными подразделениями (кафедрами) Университета в научный отдел, и других общедоступных источников.

18. **Индивидуальная форма подтверждения эффективности научной деятельности сотрудника (ИФП)** – сформированный БД файл в формате PDF, включающий показатели эффективности научной деятельности сотрудника и сведения об их подтверждении, а также сведения о начисленных по разделу научно-исследовательская работа рейтинговых баллах ЭК ППС, ФИО проверяющего и дату осуществления последней проверки данных.

19. **Монография** – научное или научно-популярное книжное издание, объемом не менее 5 печатных листов (объем текста свыше 120 страниц А4 написанных четырнадцатым размером шрифта Times New Roman через полуторный интервал), содержащее полное и всестороннее исследование одной проблемы или темы и принадлежащее одному или нескольким авторам. Издание должно удовлетворять требованию научности: обязательное рецензирование (не менее двух рецензентов из сторонних организаций), перечень использованной литературы и т.д., а также иметь международный книжный номер ISBN и обязательную рассылку в Российскую книжную палату.

20. **Научная статья** – опубликованное законченное и логически цельное произведение, освещающее какую-либо тему, входящую в круг проблем, связанных научными исследованиями, объемом более 2 страниц, наличие списка использованной литературы.

21. **Тезисы** – кратко сформулированные основные положения, главные мысли научного труда, статьи, доклада, опубликованные по результатам научно-практического мероприятия в журнале или сборнике, объемом не более 2 страниц без списка литературы.

22. **Научное (научно-практическое) мероприятие** – обсуждение итогов научных исследований посредством публичной научной дискуссии с представлением материалов (доклад устный, доклад стендовый, научные материалы в виде статей, тезисов и др.). Научные мероприятия могут проводиться в формате конференции, форума, круглого стола, семинара, конгресса, съезда и др. – в очном и/или дистанционном (онлайн) формате.

Различают следующие виды мероприятий в зависимости от статуса:

23. **Зарубежное мероприятие** – это мероприятие, проведенное на территории иностранного государства, за пределами стран СНГ.

24. **Международное мероприятие** – это мероприятие с участием в качестве соучредителей и с участием в качестве докладчиков граждан иностранных государств (представителей не менее 3-х субъектов, в т.ч. стран, входящих в СНГ).

25. **Всероссийское мероприятие** – это мероприятие, участниками которого являются представители государственных и негосударственных организаций из различных субъектов Российской Федерации (не менее 5 субъектов).

26. **Региональное мероприятие** – это мероприятие, соучредителями и участниками которого являются представители одного субъекта Российской Федерации. К данному статусу приравниваются и межрегиональные мероприятия с участием в качестве докладчиков представителей менее 5 субъектов РФ и/или менее 3-х зарубежных субъектов, в т.ч. стран, входящих в СНГ.

27. **Руководитель (соруководитель)** научной или методической конференции/ мероприятия воспитательной направленности – лицо(лица), обозначенные как руководитель(ли) рабочей группы в приказе об организации и проведении мероприятия Тверского ГМУ. (Не более одного руководителя (соруководителя) по направлению (специальности)).

28. **Член рабочей группы** научной или методической конференции/ мероприятия воспитательной направленности лицо(лица), обозначенные как член(ы) рабочей группы в приказе об организации и проведении мероприятия Тверского ГМУ.

29. **Победитель** – золотая, серебряная, бронзовая медали, диплом I степени (для научно-практического и учебно-методического мероприятия); золотая медаль, диплом I степени (для воспитательного (внеаудиторного) мероприятия)

30. **Призёр** - диплом II, III степени, победитель в различных номинациях (для научно-практического и учебно-методического мероприятия); серебряная, бронзовая медали, диплом II, III степени, победитель в различных номинациях (для воспитательного (внеаудиторного) мероприятия).

31. **План образовательных и научно-практических мероприятий** – утвержденный ректором Университета план мероприятий текущего периода (конференция, форум, круглый стол, семинар, конгресс, съезд) научного научно-практического и учебно-методического характера, организатором/соорганизатором которых является Тверской ГМУ, размещенный на сайте Университета в разделе «НАУКА»: <https://tvvgmu.ru/content/82/?M=8885>.

32. **ОПОП (ООП) ВО (СПО)** – основная профессиональная образовательная программа (основная образовательная программа) высшего образования (среднего профессионального образования)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

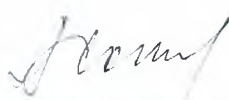
Проректор по учебной работе
Мурашова Лада Анатольевна



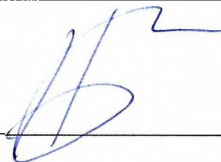
Проректор по научной работе
и инновационной деятельности
Бахарева Ольга Николаевна



Проректор по воспитательной работе
и молодежной политике
Соколов Сергей Александрович



Проректор по лечебной работе
Баженов Николай Дмитриевич



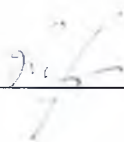
Проректор по реализации национальных проектов
и развитию регионального здравоохранения
Соловьева Алла Валентиновна



Проректор по финансово-экономической работе
Романова Жанна Александровна



Заместитель начальника управления правового
и документационного обеспечения
Иванов Михаил Юрьевич



Начальник управления кадров
Потапова Елена Викторовна

