

## Решение Ученого совета Университета ИТМО

от 25 января 2022 г.

### «Профессиональные треки ППС и новые виды эффективных контрактов»

Заслушав и обсудив доклад рабочей группы (руководитель Д.С. Денисов), исходя из необходимости вовлечения всех сотрудников в развитие университета, в дополнение к решениям ученого совета от 02.02.2021 по вопросу “Новая модель распределения финансовых средств на обеспечение учебной деятельности” и от 30.11.2021 по вопросам “PI: определение “статуса” стратегии подготовки и привлечения” и “HR-политика ИТМО”

#### УЧЕНЫЙ СОВЕТ РЕШИЛ:

1. Признать введенную в 2018 г. основанную на коде и ценностях ИТМО систему отбора и оценки профессорско-преподавательского состава (ППС), успешно выполнившей задачу кадрового обеспечения деятельности университета на предшествующем этапе его развития.

2. Признать целесообразность сохранения вышеуказанной системы в качестве принципиальной основы (“ядра”) для дальнейшего кадрового обеспечения деятельности университета и его развития на новом этапе. Продолжить ее актуализацию и совершенствование (в том числе для повышения ее прозрачности, гибкости и вариативности), путем введения с марта 2022 г.:

2.1. следующей балльной системы оценки квалификации претендентов при приеме на работу:

- Квалификационные показатели и баллы (*приложение 1*);

- Порядок начисления баллов по квалификационным показателям (*приложение 2*);

2.2. правила о том, что кадровые коллегиальные органы университета (подразделений) в ситуации конкуренции нескольких претендентов на одну вакансию по общему правилу рекомендуют и избирают претендента, имеющего большее число баллов, а в случае отступления от данного общего правила (исключение) обязаны публично мотивировать свое решение;

2.3. права коллегиальных органов подразделений (ученых советов/кадровых комиссий мегафакультетов; института «Высшая инженерно-техническая школа»; института международного развития и партнерства; высшей школы цифровой культуры; управления по физической культуре и спорту) устанавливать по отношению к обязательным общеуниверситетским квалификационным требованиям к ППС:

- дополнительные требования (показатели) и (или) повышенные значения требований (показателей) - самостоятельно, но при условии согласования корректности и проверяемости их выполнения с профильными централизованными службами);

- альтернативные требования (показатели) и их требуемые значения - с разрешения ученого совета университета или уполномоченного им органа, также при условии согласования корректности их формулирования и проверяемости их выполнения с профильными централизованными службами);

2.5. в дополнение к единой общеуниверситетской системе “эффективного контракта” ННР<sup>1</sup> - раздела «Индивидуальный/групповой проект» для ППС (в том числе в качестве

---

Приложение 1 к решению ученого совета от 28.12.2021 по вопросу «Итоги научно-исследовательской деятельности и подготовке научных кадров в 2021 г. и задачи на 2022 г.».

обязательного условия при приеме на работу), а далее и для иных категорий сотрудников на базе следующих основных подходов (*приложение 3*).

3. Научно-техническому совету в срок до 01.03.2022 рассмотреть и при необходимости доработать, уточнить формулировки квалификационных показателей, их значений, а также присуждаемых по ним баллов (пункт 2.1) в части публикационной активности, опыта руководства проектами и участия в них, научного руководства аспирантами, трансфера технологий.

4. Рабочей группе под руководством начальника административно-правового департамента (с обязательным участием представителей всех крупных научно-образовательных и профильных административных (управленческих, вспомогательных, сервисных) структурных подразделений):

4.1. продолжить на постоянной основе работу по вопросам квалификационных требований, порядка отбора и приема на работу, оценки и вознаграждения труда (в т.ч. «эффективного контракта») всех категорий сотрудников (включая исполнителей по гражданско-правовым договорам), в том числе мониторинг, сбор, анализ и распространение лучших практик, выработку и представление уполномоченным органам и подразделениям соответствующих предложений;

4.2. разработать форму и структуру раздела «Индивидуальный/групповой проект» системы «эффективного контракта» для ППС ИТМО, а также методические указания/рекомендации по их применению, представить их на рассмотрение учебно-методического, академического и научно-технического советов и далее на рассмотрение президиума ученого совета (срок – до 22.02.2022);

4.3. в срок до 25.03.2022 подготовить и представить ученому совету предложения по дальнейшему внедрению системы «эффективного контракта» для иных категорий сотрудников университета (в том числе научных, инженерно-технических, руководящих работников, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, исполнителей по гражданско-правовым договорам и др.).

Председатель ученого совета,  
чл.-корр. РАН, д.т.н., проф.



В.Н. Васильев

Ученый секретарь ученого совета,  
проф., д.т.н.

М.Я. Марусина

Квалификационные показатели по должностям педагогических работников Университета ИТМО, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с "кодом ИТМО" V+F+PS+SS

Наименование показателя	Вес показателя (в баллах)	Значение показателя для квалификационной категории											
		Ассистент	Преподаватель практики	Преподаватель	Старший преподаватель	Доцент практики	Ординарный доцент		Профессор практики	Ординарный профессор	Ведущий профессор	Профессор-эксперт	
							Профиль 1	Профиль 2					
<b>ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>													
<b>V (values): Разделение ценностей и миссии Университета ИТМО</b>													
0	Заявление с указанием мотивации для занятия данной должности (с учетом квалификационных категорий) в Университете ИТМО и отношением заявителя к миссии и ценностям Университета ИТМО												
<b>F (fundamental): Фундаментальность классическая и дополненная</b>													
1	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 1		1	-	2	6	-	7	12	-	18	53	-
	1.1 Публикация в журналах, индексируемых в базах Scopus и/или WoS, входящих в Q1-Q2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-
	1.2 Публикация в журналах, индексируемых в базах Scopus и/или WoS, входящих в Q3-Q4	4	-	-	-	1	-	1	2	-	3	7	-
	1.3 Публикация в журналах, входящих в Перечень ВАК (за исключением журналов, включенных в RSCI)	1	1	-	2	2	-	3	4	-	6	-	-
2	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 2		2	-	2	2	2	-	2	2	2	2	-
	Наличие у претендента опыта участия на возмездной основе (за вознаграждение) в проекте(-ах) в области профессиональной деятельности с внешним финансированием или научно-исследовательском(-их) проекте(-ах) / либо наличие созданного(-ых) претендентом результата(-ов) интеллектуальной деятельности, который(-е) был(-и) практически применен(-ы) (внедрен(-ы)) и/или распоряжение правом(-ами) на который(-е) принесло доход	2	1	-	1	1	1	-	1	1	1	1	-
3	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 3		-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-
	Наличие у претендента опыта руководства проектом(-ами) в области профессиональной деятельности или научно-исследовательским(-ими) проектом(-ами) общим объемом не менее (в среднем) трех миллионов рублей в год	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
4	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 4		-	-	-	-	-	-	-	-	10	15	-
	Число аспирантов, подготовивших под научным руководством претендента диссертацию на соискание ученой степени с успешной защитой в установленный срок	5	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-
<b>PS (professional skills): Профессионализм, качество, ответственность за результат</b>													
5	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 5		-	-	2	2	-	4	4	-	4	4	-
	5.1 Число разработанных и реализованных или разработанных/реализованных претендентом учебных предметов и (или) курсов и (или) дисциплин (модулей) образовательной(-ых) программ(-ы), программ ДПО	2	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
	5.2 Число разработанных и реализованных или разработанных/реализованных претендентом учебных предметов и (или) курсов и (или) дисциплин (модулей) образовательной(-ых) программ(-ы), программ ДПО на иностранном языке	2	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
6	Минимальное требуемое количество баллов по показателю 6		-	-	-	4	-	4	4	-	8	8	-

	6.1 Число опубликованных учебных изданий (учебники, учебно-методические и учебные пособия) за авторством (в том числе в соавторстве) претендента	4	-	-	-	1	-	1	1	-	2	2	-
	6.2 Число МООК за авторством (в том числе в соавторстве) претендента	4	-	-	-	1	-	1	1	-	2	2	-
7	<b>Минимальное требуемое количество баллов по показателю 7</b>		-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Работа в профессиональной сфере, соответствующей профилю преподаваемого(-ых) предмета(-ов), курса(-ов), дисциплин(-ы), модуля(-ей), преподавание которых предусмотрено в данной должности с учетом данной квалификационной категории	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SS (soft skills): Коммуникационные навыки, работа в команде</b>													
	<b>Минимальное требуемое количество баллов по показателю 8</b>		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
8	8.1 Наличие у претендента дополнительного профессионального или дополнительного общего образования или успешно проденной стажировки, направленной на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации												
	8.2 Наличие у претендента дополнительного профессионального или дополнительного общего образования или успешно проденной стажировки в области педагогики, методики профессионального обучения и инклюзивного образования	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	8.3 Наличие у претендента дополнительного профессионального или дополнительного общего образования или успешно проденной стажировки в области информационно-коммуникационных технологий, цифровых компетенций, современных форм и методов обучения и воспитания												
	<b>Минимальное требуемое количество баллов по показателю 9</b>		-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-
9	Наличие у претендента опыта участия в реализации олимпиадного движения школьников на национальном уровне по приоритетным направлениям для Университета ИТМО: математика, физика, химия, информатика, биология (работа не менее 2 лет членом методической комиссии олимпиады школьников национального уровня с числом участников не менее 1000 школьников и географией охвата не менее 6 субъектов Российской Федерации)	7	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	<b>Минимальное требуемое количество баллов по показателю, необходимое для участия в Конкурсе ППС (п.1-п.9)</b>		4	4	7	15	3	23	23	8	43	88	-
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ (набираются претендентом при наличии)</b>													
10	Победитель (преподаватели и менторы) конкурсов ITMO EduLeaders, ITMO EduStars	2											
11	Наличие у претендента сертификата (иного документа), подтверждающего уровень владения английским языком (не ниже B2 – upper-intermediate)	1											
12	Наличие у претендента опыта преподавательской деятельности (в том числе (но не обязательно) в форме краткосрочных мероприятий) в ведущей зарубежной образовательной, научной или научно-образовательной организации	1											
13	Наличие реализуемых общеуниверситетских факультативных дисциплин образовательных программ бакалавриата, специалитета и магистратуры	2											
14	Успешная защита претендентом кандидатской/докторской диссертации	1.2											
15	Наличие у претендента успешного опыта участия в организации и проведении дополнительной работы с абитуриентами и студентами: дни открытых дверей, мастер-классы, открытые занятия, школы абитуриента и т.д.	1											
	Руководство студентами (группой студентов):												

**ДЛЯ ВСЕХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КАТЕГОРИЙ**

16	- подготовка докладов обучающихся, представленных на всероссийских / международных конференциях - руководство студентами-победителями конкурсов на лучшую ВКР - руководство автором или авторской группой студентов, грантополучателями конкурсов и т.д.	1.2	добавлено по результатам встречи РГ 15.12.2021
		1	
		2	
17	Активное участие претендента в качестве члена комиссий (работа в ГЭК, в комиссии вступительного экзамена и т.п.)	1	добавлено по результатам встречи РГ 15.12.2021
18	индексируемых в базах WoS и/или Scopus; статьи в журналах, не имеющих IF и	3	
19	Публикация в журналах, входящих в RSCI	2	

**Приложение 2**  
**к решению ученого совета Университета ИТМО от 25.01.2022**  
**по вопросу “Профессиональные треки ППС**  
**и новые виды эффективных контрактов”**

**Порядок начисления баллов по квалификационным показателям претендентам**  
**Конкурса ППС.**

Настоящим порядком предлагается внести изменения в действующую оценку по квалификационным показателям к должностям педагогических работников Университета ИТМО, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. В целях создания условий для объективной и справедливой оценки каждого претендента, прозрачности конкурсной процедуры, привлечения внешних претендентов, сокращения случаев подачи служебных записок на претендентов, не выполняющих показатели, предлагается начислять за каждый квалификационный показатель определенное количество баллов. На основании набранных баллов за выполненные показатели планируется формировать рейтинг участников конкурса.

В *обязательные минимальные квалификационные показатели 1-9* были внесены дополнения и уточнения:

- 1) показатель 1 - разделен на пункты 1.1-1.3, за которые начисляется от 5 до 1 балла согласно качеству публикаций;
- 2) показатель 2 - дополнен: наличие созданного(-ых) претендентом результата(-ов) интеллектуальной деятельности, который(-е) был(-и) практически применен(-ы) (внедрен(-ы)) и/или распоряжение правом(-ами) на который(-е) принесло доход;
- 3) показатель 3 - добавлена возможность получить дополнительный балл претендентам всех квалификационных категорий;
- 4) показатель 4 - без изменений, присвоен только балл;
- 5) показатель 5 - предложены новые пункты, максимум единиц, представленных на оценку;
- 6) показатель 6 - введена возможность при неполном выполнении показателя набрать недостающие баллы за счёт публикаций;
- 7) показатель 7 - без изменений, присвоен только балл;
- 8) показатель 8 - предложены новые пункты детализирующие содержание повышения квалификации и с возможностью набрать большее количество баллов;
- 9) показатель 9 - без изменений, присвоен только балл.

Для возможности повышения рейтинга, оценки профессионального (административного, методического) опыта претендента, не отраженного в содержании основных показателей, предлагаются дополнительные *показатели 10-19*.

Значение показателя 4 установлено из расчета за пять лет, предшествующие дню подачи претендентом заявления для участия в конкурсе на замещение соответствующей должности, либо дню подачи в Университет ИТМО заявления о приеме на работу (продлении заключенного трудового договора) по соответствующей должности (с учетом квалификационной категории) в случаях, когда трудовой договор в соответствии с законодательством по решению уполномоченного(-ых) работника(-ов) Университета ИТМО заключается (продлевается) без проведения конкурса на замещение соответствующей должности.

Значения прочих показателей установлены из расчета за три года, предшествующие дню подачи претендентом заявления для участия в конкурсе на замещение соответствующей

должности, либо дню подачи в Университет ИТМО заявления о приеме на работу (продлении заключенного трудового договора) по соответствующей должности (с учетом квалификационной категории) в случаях, когда трудовой договор в соответствии с законодательством по решению уполномоченного(-ых) работника(-ов) Университета ИТМО заключается (продлевается) без проведения конкурса на замещение соответствующей должности.

**Обязательные минимальные квалификационные показатели.**

**Показатель 1** обязателен для выполнения претендентами на все квалификационные категории (кроме профессора практики, доцента практики и преподавателя практики).

*Минимальное количество публикаций для каждой категории следующее:*

ассистент - 1

преподаватель – 2

старший преподаватель - 3 (из них статьи WoS и/или Scopus - 1)

ординарный доцент профиль 1 - 4 (из них статьи WoS и/или Scopus - 1)

ординарный доцент профиль 2 - 6 (из них статьи WoS и/или Scopus - 2)

ординарный профессор - 9 (из них статьи WoS и/или Scopus - 3)

ведущий профессор - 12 статей WoS и/или Scopus, из которых 5 не ниже Q2.

*Количество баллов за каждый вид публикации следующий:*

публикация в журналах, индексируемых в базах Scopus и/или WoS, входящих в Q1-Q2 - 5 баллов;

публикация в журналах, индексируемых в базах Scopus и/или WoS, входящих в Q3-Q4 - 4 балла;

публикация в журналах, входящих в Перечень ВАК (за исключением журналов, включенных в RSCI) - 1 балл.

Таким образом, минимальное количество баллов за показатель:

у ассистента – 1

преподавателя – 2

старшего преподавателя – 6

ординарного доцента профиль 1 - 7

ординарный доцента профиль 2 – 12

ординарного профессора – 18

ведущего профессора - 53.

Если претенденты категорий профессор практики, доцент практики и преподаватель практики выполняют данный показатель, то им начисляются баллы по вышеописанной схеме.

**Показатель 2** обязателен для выполнения претендентами на все квалификационные категории (кроме доцента профиля 1 и преподавателя практики).

Оценивается:

- наличие опыта участия претендентов на возмездной основе (за вознаграждение) в проекте(-ах) в области профессиональной деятельности с внешним финансированием или научно-исследовательском(-их) проекте(-ах),

*или*

- наличие созданного(-ых) претендентом результата(-ов) интеллектуальной деятельности, который(-е) был(-и) практически применен(-ы) (внедрен(-ы)) и/или распоряжение правом(-ами) на который(-е) принесло доход

Минимальный проходной балл по показателю для всех - 2 балла.

**Показатель 3** обязателен для выполнения претендентами на квалификационные категории профессора практики и ведущего профессора, минимальный проходной балл по показателю - 5 баллов. За каждое подтверждение выполнения данного пункта начисляется 5 баллов.

При выполнении данного показателя претендентами на другие квалификационные категории, им также начисляется 5 баллов.

**Показатель 4** обязателен для выполнения претендентами на категории ординарного и ведущего профессора. Определены баллы за руководство аспирантами (5 баллов за каждого аспиранта):

не менее 2 аспирантов для ординарного профессора (10 баллов);

не менее 3 аспирантов для ведущего профессора (15 баллов).

**Показатель 5** обязателен для выполнения претендентами на квалификационные категории преподавателя, старшего преподавателя, ординарного доцента 1 и 2 профиля ординарного профессора, ведущего профессора.

Для допуска к Конкурсу ППС на квалификационные категории преподавателя, старшего преподавателя минимальное число РПД/дисциплин/курсов (т.е. обязательно выполнение пунктов 5.1 и 5.2) - 1, на ординарного доцента 1 и 2 профиля ординарного профессора, ведущего профессора - 2.

Максимальное количество предоставляемых на проверку РПД/дисциплин/курсов/факультативов - не более 5 единиц. Пункты 5.1 и 5.2 оцениваются в 2 балла.

Минимальный проходной балл на квалификационные категории преподавателя, старшего преподавателя - 2 балла, на квалификационные категории ординарного доцента 1 и 2 профиля, ординарного профессора, ведущего профессора - 4 балла.

Таким образом, к квалификационным категориям преподавателя, старшего преподавателя нужно обязательно выполнить пункты 5.1 или 5.2; на ординарного доцента 1 и 2 профиля, ординарного профессора, ведущего профессора нужно обязательно дважды выполнить пункт 5.1 (или дважды 5.2 или одновременно 5.1 и 5.2).

Если претендент на другую квалификационную категорию кроме вышеуказанных выполняет данный показатель, то ему также начисляются баллы.

**Показатель 6** обязателен для выполнения претендентами на квалификационные категории:

старшего преподавателя, ординарного доцента 1 и 2 профиля (минимальный проходной балл по показателю - 4 балла);

ординарным и ведущим профессорам (минимальный проходной балл по показателю - 8 балла).

На квалификационные категории старшего преподавателя, ординарного доцента 1 и 2 профиля претендент может выполнить пункты 6.1 или 6.2, каждый - по 4 балла. На



квалификационные категории ординарного и ведущего профессора можно выполнить одновременно пункты 6.1 и 6.2. или дважды любой из них, но обязательно выполнить хотя бы один пункт, чтобы набрать 4 балла.

Если у претендента не выполнен показатель, то его можно перезачесть **1 статьей** (Публикация в журналах, индексируемых в базах Scopus и/или WoS, входящих в Q3-Q4 - 4 балла), т.е. доцент может полностью перезачесть пункт 6 статей, а профессор может только добрать недостающие 4 балла.

Если претендент на другую квалификационную категорию кроме вышеуказанных выполняет данный показатель, то ему также начисляются баллы.

**Показатель 7** обязателен для выполнения только преподавателем практики, минимальный проходной балл - 3 балла, не учитывается в оценке остальных кандидатов Конкурса ППС. (Прим. Показатель введен только для кандидатов из сторонних организаций с опытом работы в образовательной среде или без опыта, но с наличием ученой степени кандидата наук/послевузовского профобразования и опытом работы в профессиональной сфере).

**Показатель 8** обязателен для выполнения претендентами на все квалификационные категории. Минимальный проходной балл за показатель - 1, т.е. достаточно выполнение только одного пункта - 8.1, 8.2 или 8.3. Совместное выполнение нескольких пунктов: п. 8.1 и 8.2 или 8.1, 8.2 и 8.3 (наличие ДПО из разных областей) увеличивает сумму баллов за показатель до 2 или 3 баллов соответственно. Выполнение одного из пунктов дважды расценивается как 1 балл.

**Показатель 9** введен только для квалификационной категории ординарного доцента профиля 1. Начисляется в сумме 7 баллов, чтобы сравнить минимальную сумму баллов с ординарным доцентом профиля 2, поскольку ему начисляется большее количество баллов за показатель 1 (число и качество публикаций - 12 баллов) и показатель 2 (возмездные проекты/РИД - 2 балла). Показатель не учитывается в оценке остальных претендентов Конкурса ППС.

#### **Дополнительные квалификационные показатели.**

**Показатели 10-17** учитывают достижения претендентов и позволяют набрать дополнительные баллы:

**Показатель 10** (Победитель (преподаватели и менторы) конкурсов ITMO.EduLeaders, ITMO.EduStars) (2 балла). Подтверждается приказом ректора Университета ИТМО. Данный показатель дает возможность перезачесть 2 балла при оценке одного показателя из обязательных минимальных квалификационных показателей по всем квалификационным категориям.

**Показатель 11** (Наличие у претендента сертификата (иного документа), подтверждающего уровень владения английским языком (не ниже B2 – upper-intermediate) (1 балл) - подтверждается сертификатом об уровне владения английским языком или сведениями ЦИИЯ для внутренних кандидатов.

**Показатель 12** (Наличие у претендента опыта преподавательской деятельности (в том числе (но не обязательно) в форме краткосрочных мероприятий) в ведущей зарубежной образовательной, научной или научно-образовательной организации (1 балл) – подтверждается ссылками на мероприятия и расписание, сертификатами, письмами от организаций.

**Показатель 13** (Наличие реализуемых общеуниверситетских факультативных дисциплин образовательных программ бакалавриата, специалитета и магистратуры) - 2 балла. Подтверждается приказом об утверждении общеуниверситетских факультативов, ссылкой на расписание.

**Показатель 14** (Успешная защита претендентом кандидатской/докторской диссертации в течение последних 3 лет) - 1/2 балла. Подтверждается приказом ВАК.

**Показатель 15** (Наличие у претендента успешного опыта участия в организации и проведении дополнительной работы с абитуриентами и студентами: дни открытых дверей, мастер-классы, открытые занятия, школы абитуриента и т.д. (1 балл). Подтверждается материалами проведенного мероприятия (ссылка на новость, мероприятие в портфолио претендента и т.д.)

**Показатель 16** (Руководство студентами (группой студентов):

- подготовка докладов обучающихся, представленных на всероссийских (1 балл) и (или) международных конференциях (2 балла)

- руководство студентами-победителями конкурсов на лучшую ВКР (1 балл)

- руководство автором или авторской группой студентов, грантополучателями конкурсов и т.д.(2 балла)

Подтверждается материалами конференций, приказами, договорами.

**Показатель 17** (Активное участие претендента в качестве члена комиссий (работа в ГЭК, в комиссии вступительного экзамена и т.п.) (1 балл). Подтверждается приказами.

**Показатель 18** (Публикация в сборнике научных трудов или сборнике трудов конференции, индексируемых в базах WoS и/или Scopus; статьи в журналах, не имеющих IF и SJR) - 3 балла;

**Показатель 19** (Публикация в журналах, входящих в RSCI) - 2 балла.

**Приложение 3**  
**к решению ученого совета Университета ИТМО**  
**от 25.01.2021 по вопросу “Профессиональные треки ППС**  
**и новые виды эффективных контрактов”**

Основные подходы  
для внедрения индивидуальных и коллективных “эффективных контрактов”

1) Стороны “эффективного контракта” - университет (в лице руководителя подразделения или иного уполномоченного представителя) и работник (индивидуальный “эффективный контракт”) или коллектив работников (“коллективный эффективный контракт”).

2) Предметом “эффективного контракта” должно быть выполнение конкретного индивидуального или группового (коллективного) *проекта* в широком смысле слова (а не просто показатели текущей деятельности) - это может быть организация и проведение олимпиады, конференции, программы дополнительного образования и т.д. Определение проекта и примеры проектов даются в методических указаниях/рекомендациях по вопросам «эффективного контракта»,

3) Индивидуальный / групповой проект должен быть направлен на выполнение программы развития (подразделения, иного коллектива) университета и/или проекта более высокого уровня (университета, подразделения, иного коллектива).

4) Выполнение проекта (заключение «эффективного контракта») является обязательным условием прием на работу. Для ППС проекты включаются в индивидуальные планы работы.

5) Рекомендуются как правило устанавливать не более 3 ключевых показателей результатов (КПР) на 1 одного сотрудника.

6) Если иное не установлено обязательными для университета требованиями, самостоятельно определяемая подразделением часть фонда оплаты труда (рекомендуется не менее 30%) должна использоваться в виде стимулирующих выплат, из которых не менее половины рекомендуется использовать для вознаграждений в рамках “эффективных контрактов”.

7) Обязательства по вознаграждению за выполнение “эффективного контракта” со стороны университета должны быть обеспечены ресурсами, имеющимися в распоряжении подразделения; при этом допускается исключение, когда вознаграждение заранее прямо обусловлено получением университетом соответствующих ресурсов в будущем (например, грант, в случае получения которого университетом благодаря работе данного сотрудника он будет иметь право на вознаграждение из средств такого гранта в той мере, в которой это не противоречит законодательству и условиям гранта; доходы от выполнения платных работ / оказания платных услуг и т.п.);

8) Вознаграждение в рамках “эффективного контракта” возможно не только в виде денежных выплат, но и в иной материальной или нематериальной форме (например, оплата университетом обучения работника, дополнительные индивидуальные льготы, гарантии, компенсации и др.)

9) В случае установления вознаграждения за выполнение «эффективного контракта» в форме выплат стимулирующих выплат (выплачиваемых дополнительно к должностному окладу), время на работу над соответствующим проектом должно быть предусмотрено в фонде рабочего времени сотрудника, оплата которого предусмотрена за счет должностного оклада.

10) Опыт выполнения сотрудником “эффективного контракта” (как удачный, так и неудачный) впоследствии учитывается при оценке личных деловых качеств сотрудника (например, при приеме на ту же или другую работу в университете). В случае невыполнения (ненадлежащего выполнения) “эффективного контракта” обязательно учитываются причины и обстоятельства, в том числе характер и степень невыполнения, влияние на результаты программы/проекта, наличие и степень вины, наличие обстоятельств вне разумного предвидения и контроля сотрудника, отношение и объяснения сотрудника и иных лиц, другие заслуживающие внимания обстоятельства, относящиеся к делу.

11) Для рассмотрения и решения вопросов “эффективного контракта” в подразделениях создаются и действуют специальные коллегиальные органы; соответствующие решения должны рассматриваться и приниматься не единолично, а коллегиально или, как минимум, с учетом мнения коллектива (данные функции могут быть кадровые комиссии/советы).

12) Защиты проекта проводится перед коллегиальным органом уровня, соответствующего уровню проекта. При этом в составе такого органа число представителей подразделения (коллектива), к которому относится сотрудник в рамках выполнения проекта, должно составлять менее половины от числа членов (участников) органа, имеющих право решающего голоса.

13) Профильные централизованные службы университета осуществляют централизованный мониторинг, анализ, организационно-методическую, экспертную и консультационную поддержку подразделениям по вопросам внедрения и использования “эффективных контрактов” (ответственное подразделение - административно-правовой департамент с привлечением других профильных подразделений согласно установленному распределению зон ответственности). А также предотвращают гипотетически возможные ситуации дискриминационного характера (например, случаи установления в разных подразделениях или разным сотрудникам равной квалификации разных вознаграждений за выполнение одинаковых показателей одинакового объема, качества и ценности).