



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ –
МСХА имени К.А. ТИМИРЯЗЕВА»
(ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)

РАССМОТРЕНО
на Учёном совете Университета
Протокол № 12
от «26» июня 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. Ректора
Юзефович Е.Д. Золдина
«05» июля 2017 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
И.П. Прохоров
Протокол № 34
от «26» июня 2017 г.



Секретарь № 90-30/16

РЕГЛАМЕНТ

оформления трудовых отношений с работниками из числа профессорско-преподавательского состава при введении эффективного контракта

1. Общие положения

1.1. Регламент оформления трудовых отношений с работниками из числа профессорско-преподавательского состава при введении эффективного контракта (далее – Регламент) является локальным нормативным актом, регулирующим управление системой социально-трудовых отношений с работниками из числа профессорско-преподавательского состава, оценку эффективности их деятельности на основании персонального вклада в учебный процесс и научную деятельность и влияние критериев и показателей стимулирования на оплату труда.

1.2. Регламент разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных учреждениях) на 2012-2018 годы»; Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»; приказом Минобрнауки России от 06.03.2015 № 154 «О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования»; приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н

«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; приказом Минтруда России от 08.09.2015 №608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»; положением о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и учебных подразделений (кафедр, факультетов), утвержденным приказом Ректора от 20.07.2015 №360 (далее – Положение о рейтинге), Уставом, Коллективным договором, Стратегией развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева» (далее – Университет) на 2016 –2030 годы; и другими локальными нормативными актами Университета.

1.3. Термины, сокращения и определения, используемые в Регламенте:

– трудовой договор (эффективный контракт) – соглашение между Университетом и работником из числа профессорско-преподавательского состава, в соответствии с которым Университет обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать сотруднику заработную плату, а сотрудник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Университете;

– заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– компенсационные выплаты – выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– социальные выплаты – материальная помощь, доплаты на лечение и иные социальные потребности;

– стимулирующие выплаты – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты по результатам выполнения показателей эффективного контракта;

– профессорско-преподавательский состав – совокупность работников из числа ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров, заведующих кафедрой, деканов (директоров институтов);

– индивидуальный план работы преподавателя – ежегодно составляемый по утвержденной форме документ, включающий в себя сведения о планируемых видах, объеме и фактическом выполнении работ, определенных трудовым договором и должностной инструкцией преподавателя;

– трудовая функция – конкретный вид работы, поручаемый работнику из числа профессорско-преподавательского состава в соответствии с должностью, занимаемой по штатному расписанию;

– индивидуальная карта оценки эффективности деятельности работника из числа профессорско-преподавательского состава – утвержденная форма документа, содержащая перечень показателей и их значений, характеризующих эффективность деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава;

– эффективность деятельности профессорско-преподавательского состава – результаты, достигнутые сотрудником из числа профессорско-преподавательского состава при выполнении должностных обязанностей и дополнительных работ, не включенных в индивидуальный план работы и связанных с достижением стратегических целей и задач Университета;

– критерии эффективности и качества деятельности сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава – признак, позволяющий оценить результативность их труда при выполнении должностных обязанностей и дополнительных работ, не включенных в индивидуальный план работы;

– показатели эффективности и качества деятельности сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава – обобщенная количественная характеристика выполненных работ сотрудником из числа профессорско-преподавательского состава;

– отчетный период – период деятельности сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава, по результатам которого проводится оценка его эффективности;

– отчет – документ, формируемый непосредственным руководителем сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава по результатам его деятельности за отчетный период и передаваемый

в комиссию по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава Университета;

– баллы – баллы, набранные работником из числа профессорско-преподавательского состава за отчетный период;

– комиссия – комиссия по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава Университета.

2. Общие положения

2.1. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Настоящий Регламент определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с сотрудниками из числа профессорско-преподавательского состава (далее – сотрудники из числа ППС) Университета, механизм контроля выполнения условий эффективного контракта, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом.

2.3. Настоящий Регламент распространяет свое действие на следующие должности ППС: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета (директор института).

3. Оформление трудовых отношений с педагогическими работниками

3.1. До подписания трудового договора непосредственный руководитель в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает ознакомление принимаемых сотрудников из числа ППС под подпись с должностными инструкциями, утвержденными приказами Университета.

3.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) с работниками из числа ППС конкретизированы следующие обязательные условия:

- трудовые функции;
- должностные обязанности;
- оплата труда;
- критерии и показатели стимулирования;
- меры социальной поддержки.

При необходимости в трудовом договоре с работником из числа ППС могут быть конкретизированы и другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соблюдение п. 3.3. Регламента в Университете разработаны и утверждены формы трудовых договоров с работниками из числа ППС в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Оплата труда, отраженная в трудовом договоре (эффективном контракте), включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.5. Переход на эффективный контракт для работников Университета является обязательным, оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности работника, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей.

3.6. Показатели и пороговые значения эффективности устанавливаются на каждый учебный год действия эффективного контракта на период с 01 сентября текущего по 31 августа следующего года.

3.7. Если имеющийся трудовой договор с работником, прошедшим конкурсный отбор, носит срочный характер, работник будет считаться заключившим эффективный контракт с момента подписания дополнительного соглашения до истечения срока, на который с ним был заключен трудовой договор по итогам ранее проведенного конкурса.

3.8. Первый этап ввода системы эффективного контракта проводится с 01 сентября 2017 года по 31 августа 2018 года. Устанавливаются плановые показатели и критерии эффективности и качества деятельности для каждой категории сотрудников из числа ППС на 2017 – 2018 учебный год.

4. Индивидуальное планирование деятельности педагогических работников

4.1. Индивидуальное планирование деятельности работника из числа ППС осуществляется на 01 сентября предшествующего отчетному году.

4.2. Для индивидуального планирования деятельности работника из числа ППС используются формы индивидуального плана работы преподавателя, утвержденные соответствующими локальными нормативными актами Университета.

Преподаватели оформляют индивидуальный план работы после утверждения годовой учебной нагрузки и определения иных видов и объемов работ в соответствии с Положением о порядке планирования и организации труда профессорско-преподавательского состава Университета, утвержденным в Университете.

4.3. Контроль выполнения индивидуального плана работы преподавателя осуществляется их непосредственным руководителем и руководителем структурного подразделения, осуществляющим организацию и контроль учебного процесса в Университете.

4.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) в пункте 1.1. закрепляются показатели и их нормативные значения, обязательные к выполнению в полном объеме (приложение № 1 к Регламенту). Сотрудники из числа ППС, не выполнившие индивидуальный план работы преподавателя и (или) не оформившие его, а также не достигшие пороговых значений указанных показателей, не участвуют в оценке эффективности деятельности по результатам отчетного года.

4.5. Сотруднику из числа ППС, претендующему на выплату стимулирующей выплаты в следующем за отчетным годом, в соответствии с занимаемой должностью, доводятся две группы показателей (приложение №2 к Регламенту):

«приоритетные показатели Университета» – каждому показателю соответствует плановый критерий (пороговое значение) и его значимость, выраженная в баллах, которые получает преподаватель при достижении порогового значения;

«дополнительные показатели», которые оцениваются объемом выполненных работ (показателей) и значимостью показателя, выраженного в баллах за единицу объема работ. В основе оценки лежит рейтинговая система оценки деятельности ППС, принятая в Университете в соответствии с Положением о рейтинге.

5. Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и установление стимулирующей выплаты

5.1. Оценка эффективности деятельности ППС осуществляется на основании приказа Ректора ежегодно в соответствии с настоящим Регламентом.

5.2. Оценка эффективности деятельности ППС проводится комиссией, деятельность которой регламентируется соответствующим Положением, на основании предоставленных сведений о фактически проведенной работе за предыдущий отчетный период.

5.3. Показатели эффективности деятельности декана факультета (директора института) и заведующего кафедрой состоят из двух блоков:

- а) показатели подразделения (факультета, института, кафедры);
- б) личные показатели руководителя (декана факультета, директора института, заведующего кафедрой) как преподавателя.

При совмещении двух должностей декана факультета (директора института) и заведующего кафедрой учитывается только достижение показателей факультета (института).

5.4. Каждый преподаватель заполняет индивидуальную карту оценки деятельности ППС (далее – ИКО), которая соответствует его занимаемой должности.

5.5. При проведении процедуры сбора данных по ИКО на кафедру и факультет возлагается выполнение следующих функций:

- оказание содействия преподавателям в проведении самообследования и подготовке к оценке эффективности деятельности ППС;

- проверка документов, представленных преподавателями для оценки эффективности деятельности;

- формирование базы данных показателей оценки эффективности деятельности ППС кафедры.

5.6. Анализ данных показателей оценки эффективности деятельности ППС Университета проводит Отдел менеджмента качества, который в рамках возложенных функций осуществляет:

- подготовку предложений по корректировке критериев и показателей эффективности деятельности ППС Университета, отражающих конкретные виды работ, достижение которых характеризует результативность их труда, в том числе не включенные в индивидуальный план работы;

- консультирование преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов и директоров институтов по процедуре оценки эффективности деятельности ППС;

- расчет и формирование общего отчета данных (баллов) по оценке эффективности деятельности ППС;

- анализ и подготовка информации руководству Университета.

5.7. Сбор данных осуществляется посредством заполнения ИКО в бумажном виде ППС лично и заверяется их личной подписью и подписью заведующего кафедрой. ИКО заведующего кафедрой, декана факультета и директора института заверяются личной подписью участвующего в оценке эффективности деятельности и подписью вышестоящего руководителя.

5.8. Для подтверждения обоснованности включения в ИКО показателей эффективности и качества деятельности сотрудники из числа ППС, участвующие в оценке эффективности деятельности, обязаны формировать индивидуальную папку с материалами («портфолио»), подтверждающими обоснованность заполнения ИКО. Представляемая в ИКО информация утверждается протоколом заседания кафедры. Свод ИКО оформляется в электронном виде и хранится на кафедре.

5.9. Заведующие кафедрами проверяют представленную преподавателями кафедры информацию и передают электронную базу рабочей группе, сформированной на факультете, на котором находится кафедра. Рабочая группа организует проверку информации и передает свод ИКО по факультету в Отдел менеджмента качества не позднее 01 ноября текущего года.

5.10. Итоговый расчет баллов проводится Отделом менеджмента качества и передается комиссии по оценке эффективности деятельности ППС Университета до 05 ноября текущего года. Результаты итоговой оценки эффективности деятельности ППС подводит комиссия по оценке эффективности деятельности ППС Университета. После подведения итогов оценки эффективности деятельности ППС Университета Комиссией (не позднее 20 ноября текущего года) результаты оценки передаются Управлению экономики и финансов для определения размера

стимулирующих выплат ППС и подготовки проекта приказа об их установлении.

5.11. Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС устанавливаются на календарный год приказом Ректора по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период.

6. Ответственность сторон системы эффективного контракта

6.1. Ученый совет Университета, Ученые советы факультетов Университета несут ответственность:

- за организацию и проведение конкурса на замещение должностей из числа ППС, выбор на должности декана факультета и заведующего кафедрой;

- за подготовку выписки из протокола заседания и направление ее в Управление кадров.

6.2. Управление кадров несет ответственность:

- за подготовку трудового договора/дополнительного соглашения к трудовому договору с сотрудниками из числа ППС;

- за оформление расторжения трудового договора по основаниям и в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. Сотрудники из числа ППС несут ответственность:

- за выполнение условий трудового договора;

- за заполнение индивидуального плана преподавателя и индивидуальной карты оценки эффективности деятельности преподавателя, за достоверность сведений, внесенных в них.

6.4. Непосредственный руководитель несет ответственность:

- за соблюдение сотрудниками из числа ППС условий трудового договора;

- за объективность и достоверность сведений, представленных сотрудниками из числа ППС в индивидуальном плане и индивидуальной карте оценки эффективности деятельности преподавателя;

- за составление сводных данных по ИКО работы преподавателей и их представление в комиссию.

6.5. Комиссия несет ответственность:

- за разработку и корректировку критериев и показателей эффективности деятельности сотрудников из числа ППС Университета;

- за результаты итоговой оценки эффективности деятельности сотрудников из числа ППС;

- за проведение проверки баллов, набранных сотрудниками из числа ППС в отчетном периоде, формирование протоколов проверки баллов, набранных преподавателями;

- за подготовку и утверждение итоговых отчетов о результатах оценки эффективности деятельности сотрудников из числа ППС Университета.

- 6.6. Отдел менеджмента качества несет ответственность:
- за объективность и точность сбора информации при расчете баллов;
 - за информированность заведующих кафедрами, деканов факультетов и директоров институтов по процедуре оценки эффективности деятельности сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава;
 - за расчет и формирование общего отчета данных (баллов) по оценке эффективности деятельности сотрудников из числа ППС Университета;
 - анализ и подготовку информации руководству Университета.
- 6.7. Управление экономики и финансов несет ответственность:
- за определение размеров стимулирующих выплат сотрудникам из числа ППС;
 - за подготовку проектов приказов об установлении сотрудникам из числа ППС стимулирующих выплат.

7. Порядок расчета итоговых показателей оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава Университета и определения размера стимулирующих выплат

7.1. В основу механизма расчета и определения итоговых показателей положены результаты эффективности деятельности каждого преподавателя, определяемые должностными обязанностями, выполняемыми функциями и перспективами развития Университета.

7.2. Результативность труда оценивается баллами, набранными сотрудником из числа ППС по двум группам показателей (п. 4.5) за отчетный период.

7.3. Итоговая сумма баллов рассчитывается как сумма баллов по двум группам показателей.

7.4. Управление экономики и финансов, исходя из объема средств, направляемых Университетом на стимулирование труда педагогических работников, рассчитывает стоимость одного балла. На основании стоимости балла и итоговой суммы баллов каждого сотрудника из числа ППС определяются размеры стимулирующих выплат.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС устанавливаются:

- на переходный период: с 01 сентября 2017 года по 31 декабря 2017 года по результатам рейтинга ППС за 2015 – 2016 учебный год (приказ №22 от 24.01.2017 «Об утверждении рейтинга ППС и учебных подразделений университета на 2017 год) и стоимости балла (приказ №23 от 24.01.2017 «Об утверждении стоимости балла для установления стимулирующих выплат ППС Университета на период с 01.01.2017 по 31.12.2017); с 01 января 2018 года по 31 декабря 2018 года по результатам рейтинга за 2016 – 2017 учебный год, проводимого на основании действующего Положения о

рейтинговой системы оценки деятельности ППС (утверждено приказом №360 от 20.07.2015);

– с 01 января 2019 года по 31 декабря 2019 года по плановым показателям и критериям эффективности деятельности, установленным на 2017 – 2018 учебный год по должностям ППС, в соответствии с приложением №2 Регламента оформления трудовых отношений с работниками из числа профессорско-преподавательского состава, при введении эффективного контракта.

8. Заключительные положения

8.1. В Регламент приказом Ректора Университета могут быть внесены изменения и дополнения с целью совершенствования системы эффективного контракта.

8.2. Филиалы Университета самостоятельно разрабатывают и реализуют систему эффективного контракта с профессорско-преподавательским составом, руководствуясь утвержденным Регламентом.

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме
для преподавателя / ассистента**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение учебной нагрузки в объеме, утвержденном в индивидуальном плане преподавателя	%, не менее	год	90
2	Повышение квалификации (1 раз в три года по тематике читаемых дисциплин), или стажировка (1 раз в три года на предприятиях АПК или в смежных отраслях в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин)	да/нет		да
3	Статья в рецензируемых научных изданиях, имеющих импакт-фактор по РИНЦ не менее 0,1	шт., не менее	год	1

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме
для старшего преподавателя**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение учебной нагрузки в объеме, утвержденном в индивидуальном плане преподавателя	%, не менее	год	90
2	Полное актуальное методическое обеспечение по читаемым дисциплинам: рабочая программа дисциплины, фонд оценочных средств, программа практики (при наличии), учебно-методическое обеспечение к практикам и курсовым работам (проектам) (при наличии)	%, не менее	год	100
3	Повышение квалификации (1 раз в три года по тематике читаемых дисциплин), или стажировка (1 раз в три года на предприятиях АПК или в смежных отраслях в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин)	да/нет		да
4	Статья в рецензируемых научных изданиях, имеющих импакт-фактор по РИНЦ не менее 0,1	шт., не менее	год	1
5	Публикация в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ	шт., не менее	3 года	1

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме
для доцента**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение учебной нагрузки в объеме, утвержденном в индивидуальном плане преподавателя	%, не менее	год	90
2	Полное актуальное методическое обеспечение по читаемым дисциплинам: рабочая программа дисциплины, фонд оценочных средств, программа практики (при наличии), учебно-методическое обеспечение к практикам и курсовым работам (проектам) (при наличии)	%, не менее	год	100
3	Повышение квалификации (1 раз в три года по тематике читаемых дисциплин), или стажировка (1 раз в три года на предприятиях АПК или в смежных отраслях в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин)	да/нет		да
4	Публикация в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ	шт., не менее	год	1

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме
для профессора**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение учебной нагрузки в объеме, утвержденном в индивидуальном плане преподавателя	%, не менее	год	90
2	Полное актуальное методическое обеспечение по читаемым дисциплинам: рабочая программа дисциплины, фонд оценочных средств, программа практики (при наличии), учебно-методическое обеспечение к практикам и курсовым работам (проектам) (при наличии)	%, не менее	год	100
3	Повышение квалификации (1 раз в три года по тематике читаемых дисциплин), или стажировка (1 раз в три года на предприятиях АПК или в смежных отраслях в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин)	да/нет		да
4	Публикация в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ	шт., не менее	год	1
5	Научная публикация в изданиях, индексируемых в международных цитатно-аналитических базах данных Web of Science и Scopus	шт., не менее	3 года	1

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме
для заведующего кафедрой**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение учебной нагрузки в объеме, утвержденной для кафедры в учебном году	%, не менее	год	90
2	Наличие основной профессиональной образовательной программы по каждому реализуемому кафедрой направлению подготовки (профилю (направленности)) и (или) специальности	%, не менее	год	100
3	Полное обеспечение актуальными учебно-методическими материалами к дисциплинам, практикам, курсовым и выпускным квалификационным работам (при наличии).	%, не менее	год	100
4	Доля ППС (из числа сотрудников прошедших процедуру конкурсного отбора), прошедших повышение квалификации (1 раз в три года по тематике читаемых дисциплин), или стажировку (1 раз в три года на предприятиях АПК или в смежных отраслях в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин)	%, не менее	-	100

**Показатели и их нормативные значения обязательные к выполнению в полном объеме для
декана факультета (директора института)**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Период учета	Норматив для должности
1	Выполнение государственного задания по реализуемым образовательным программам ВО	%, не менее	календарный год	90
2	Выполнение плана приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета, на реализуемые факультетом образовательные программы ВО	%, не менее	год	100
3	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых на обучение по результатам ЕГЭ по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	балл, не менее	год	60,0
4	Наличие полного комплекта документов по всем основным профессиональным образовательным программам, реализуемым на факультете в соответствии с требованиями Приказа Минобрнауки России от 19.12.2013 г. №1367.	%, не менее	год	100

Индивидуальная карта оценки деятельности преподавателя

№	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Баллы за достижение значения	Количество баллов
1	Приоритетные показатели университета				
1.1.	Количество публикаций преподавателя в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus	ед	1		
1.2.	Количество публикаций преподавателя в изданиях, входящих в базу РИНЦ	ед	2		
1.3.	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений при выполнении преподавателем НИР и НИОКР, оказания услуг	тыс. руб., не менее	150		
№	Наименование показателя	Единица измерения		Баллы за единицу	Количество баллов
2	Дополнительные показатели работы преподавателя				
2.1.1.	Количество дисциплин, читаемых преподавателем за отчетный год впервые	шт.			
2.1.2.	Защита в году завершения подготовки (по данным Управления подготовки кадров высшей квалификации):				
а)	докторанта для научного консультанта (руководителя), ЗМС, МСМК	чел.			
б)	аспиранта, соискателя для научного руководителя, ЗМС, МСМК	чел.			
в)	докторской диссертации (для докторанта, соискателя по докторской из состава ППС)	чел.			
г)	кандидатской диссертации (для аспиранта, соискателя из состава ППС)	чел.			
д)	не защитилось докторантов, аспирантов, соискателей в срок	чел.			
2.1.3.	Оппонирование диссертаций (на защите), подготовка отзывов экспертной комиссии на диссертации:				
а)	на докторские диссертации	шт.			
б)	на кандидатские диссертации	шт.			
2.1.4.	Подготовка за отчетный год (для кафедры ФК при наличии подтверждающих документов):				
а)	мастер спорта России	чел.			
б)	кандидат в мастера спорта	чел.			
в)	1-й взрослый разряд	чел.			
2.1.5.	Выпуск военнослужащих запаса (для ВК):				
а)	офицер	чел.			
б)	сержант	чел.			
в)	солдат	чел.			
2.2.	Учебно-методическая работа (при наличии копии подтверждающего документа)				
2.2.1.	Руководство реализуемыми магистерскими программами (руководитель, координатор); для военной кафедры: зам.начальника кафедры, начальник цикла, руководитель группы "Поиск", руководство и организация учебных сборов	шт.			
2.2.2.	Организация проведения летней/зимней школ (в соответствии с приказом по Университету)	шт.			
2.2.3.	Участие в международных проектах, в т.ч. привлечение ин.граждан для преподавательской деятельности (при наличии подтверждающего документа)	ед.			

	документа)				
2.2.4.	Главный научный редактор редакционной коллегии журнала РИНЦ, ВАК, выпускаемого на кафедре				
2.2.5.	Проведение занятий в летней/зимней школах	час.			
2.2.6.	Издание учебников за последние 3 года, в долевом участии (в т.ч. электронных, с подтверждением)				
а)	изданные впервые	п.л.			
б)	переиздание	п.л.			
2.2.7.	Издание учебных и учебно-методических пособий за последние 3 года, в долевом участии				
а)	с грифом изданные впервые	п.л.			
б)	с грифом (переиздание)	п.л.			
в)	без грифа	п.л.			
2.2.8.	Учебно-методические комплексы дисциплин (УМКд), разработанные по ФГОС ВО (3+ поколения) за последние 3 года, в долевом участии, утв. в Управлении качеством образования и Управлении подготовки кадров высшей квалификации				
а)	методические указания (рек.) по написанию курсовых работ, проектов, ВКР, программы ГИА, практик и НИР, рабочие программы дисциплин, ФОС	шт.			
б)	рабочие тетради для ЛПЗ, конспект лекций, МУ для ЛПЗ, САРС, РГР, РГЗ, сборники задач и т.д.	шт.			
в)	полный комплект (тематические планы лекций и ЛПЗ/ПЗ/С, презентации к лекциям, наглядный материал к ЛПЗ, глоссарий, вопросы к зачету/экзамену, билеты, титульная страница, лист регистрации изменений, содержание)	шт.			
2.2.9.	Размещение учебных курсов на платформу электронного дистанционного обучения университета (по данным УИТ)	шт.			
2.2.10.	Подготовка кино-видеоматериалов (до 45 минут экранного времени) в соответствии с рабочей программой дисциплины и используемых в учебном процессе (авторство подтвержд. сотрудниками кино-видеолaborатории РГАУ – МСХА)	ед.			
2.3.	Организационно-методическая работа (при наличии копии подтверждающего документа)				
2.3.1.	Членство в научно-технических, методических и экспертных советах министерств, ВАК, союзах, творческих союзах, ассоциациях, спортивных федерациях России по видам спорта, департаментах правительства Москвы, РАСХН, Совета Федерации, Гос. Думы, правительственных комиссий, РГНФ, РФФИ, шт. (при наличии подтверждающих документов)	шт.			
2.3.2.	Членство в Ученом совете, методической комиссии, методическом совете университета, МК факультета, предметно-методической комиссии ВК (при участии в работе совета (комиссии) 75% и более заседаний по явочным листам)	шт.			
2.3.3.	Членство в работе российских и зарубежных редакционных коллегий (при наличии подтверждающего документа)	шт.			

2.3.4.	Членство в жюри, орг. комитете конкурсов, в проф.выставках и конкурсах работ, организация и проведение спортивных мероприятий (ответственный, тренер, гл.судья., гл. секретарь, судья - для каф. ФК), организацию автопробегов по местам боевой славы и соревнований по военно-прикладным видам спорта (для ВК) и др. (при наличии подтверждающих документов):				
а)	имеющих Международное значение	шт.			
б)	имеющих Российское, региональное значение (Агрообразование, САО, РФФИ, участие в рабочих комиссиях (группах) по подготовке документов (законов, положений, программ и т.п.) и пр.)	шт.			
в)	имеющих университетское значение	шт.			
2.3.5.	Диссертационные советы РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева (количество защит за отчетный год в соответствии с явочными листами) при отсутствии замечаний ВАК:				
а)	председатель (зам.председателя при отсутствии председателя)				
б)	ученый секретарь				
в)	членство в диссертационных советах РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева				
2.3.6.	Профориентационная работа:				
а)	посещений школ, колледжей и т.д. (с подтверждением)	шт.			
б)	проведение конкурсного отбора студентов, поступающих на военную кафедру	чел.			
в)	зачисление студентов на военную кафедру (с подтверждением)	чел.			
2.4.	Научно-исследовательская работа (при наличии копии подтверждающего документа)				
2.4.1.	Издание монографий (за последние 3 года)	п.л.			
2.4.2.	Опубликовано научных и методических статей (в долевом участии):				
а)	в научных журналах мира индексируемых в базе данных Web of Science и Scopus	шт.			
б)	в журналах, индексируемых в признанных в международных системах Agris и др.	шт.			
в)	в журналах ВАК	шт.			
г)	препринты, размещенные в международных исследовательских сетях, в долевом участии, шт. (с подтверждением, распечатка странички с ФИО, Print Screen и т.д.)	шт.			
д)	статьи, включенные в РИНЦ, кроме учтенных по строкам а, б, в, г, е (с подтверждением из РИНЦ)	шт.			
е)	статьи, вышедшие за рубежом на русском или ин. языках, не индексируемые в международных системах и РИНЦ	шт.			
ж)	публикации в региональных изданиях (статьи, тезисы и др.) не ВАК, РИНЦ и не индексируемые в других системах	шт.			
2.4.3.	Количество цитирований всех публикаций в рецензируемых научных журналах за прошедший календарный год:				
а)	Web of Science, Scopus	шт.			
б)	включенных в РИНЦ	шт.			
2.4.4.	Индекс Хирша Web of Science, Scopus, из них:				
а)	в Web of Science, Scopus	ед.			
б)	в РИНЦ	ед.			

2.4.5.	Результаты интеллектуальной деятельности (РИД) университета, реализованные путем предоставления лицензии на право использования РИД, отчуждения исключительных прав на ОИС и др.:				
а)	<i>стоимостью до 1 млн. руб.</i>	млн. руб.			
б)	<i>стоимостью более 1 млн. руб.</i>	млн. руб.			
2.4.6.	Зарегистрированные РИД на имя Университета (за последние 3 года):				
а)	<i>за рубежом (изобретения, полезные модели, промышленные образцы и т.д.)</i>	шт.			
б)	<i>в Государственном реестре РФ:</i>				
	<i>патенты на изобретения, селекционные достижения</i>	шт.			
	<i>патенты на полезные модели, промышленные образцы</i>	шт.			
	<i>свидетельства на базы данных, программы для ЭВМ</i>	шт.			
	<i>зарегистрированные в университете секреты производства (ноу-хау)</i>	шт.			
2.4.7.	Подготовка заявки и участие в конкурсах на выполнение НИР, на гранты международных организаций или совместно с иностранными организациями/гражданами (с подтверждением)	шт.			
2.4.8.	Звания "Лауреат Всероссийских выставок", дипломанты федеральных конкурсов, медали, грамоты, благодарности, дипломы 1-3 степени, полученные за экспонирование научно-технических разработок в научно-технических выставках, конкурсах	шт.			
2.4.9.	Выступление на научных конференциях				
а)	<i>за рубежом (только очное участие, с подтверждением)</i>	раз			
б)	<i>в России:</i>				
	<i>на пленарном заседании</i>	раз			
	<i>с докладом на секционном заседании</i>	раз			
2.4.10.	Подготовка бакалавра, магистра, аспиранта к конференции, олимпиаде, выставке, конкурсу, творческому конкурсу, организация и проведение военно-научной работы (ВНР) по направлению ВК:				
а)	<i>университета (победители - 1-е, 2-е, 3-е места)</i>	чел.			
б)	<i>к межвузовским Московским</i>	чел.			
	<i>из них победителей</i>	чел.			
в)	<i>Российским</i>	чел.			
	<i>из них победителей</i>	чел.			
г)	<i>международным (за пределами РФ)</i>	чел.			
	<i>из них победителей</i>	чел.			
2.4.11.	Выступление с докладом на заседаниях или организация заседания СНО, количество заседаний (по протоколам заседаний, утв. зав. каф.)				
2.5.	Повышение квалификации (за 3 года с подтверждением)				
2.5.1.	Для программ до 16-ти часов	шт.			
2.5.2.	Для программ 16 часов и более	шт.			
2.6.	Индивидуальная активность и личные данные				
2.6.1.	Оценка результативности деятельности заместителей деканов факультетов (по представлению декана) (от 0 до 1)				
2.6.2.	Развитие УМТБ для реализации учебного процесса по дисциплинам кафедры (если				

	ответственный из категории ППС):				
а)	обслуживание лабораторного практикума, поддержание и развитие УМТБ				
б)	изготовление лабораторных стендов (в соответствии с инвентаризационной ведомостью)	шт.			

Подпись преподавателя

Подпись зав.кафедрой

Примечание:

Зав. кафедрой представляет в деканат факультета анкеты ППС на бумажном носителе, сводную электронную базу данных анкеты ППС кафедры и документы, подтверждающие соответствие информации по преподавателям

Индивидуальная карта оценки деятельности декана факультета

№	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Баллы за достижение значения	Количество баллов
1	Приоритетные показатели университета				
1.1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной и научной деятельности				
1.1.1.	Обеспечение соотношения одной штатной единицы ППС и обучающихся очной формы (2018 г.)	ед., не менее	12		
1.1.2.	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	%, не менее	64,5		
1.1.3.	Доля обучающихся по образовательным программам магистратуры и аспирантуры от общего количества обучающихся по направлениям подготовки факультета/института	%, не менее	15		
1.1.4.	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по факультету	%, не менее	70		
1.1.5.	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора в общем количестве ставок по факультету	%, не менее	15		
1.1.6.	Обеспечение доли работников ППС кафедр факультета / института без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС факультета / института	%, не менее	85		
1.1.7.	Количество публикаций НПР факультета/института в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus, на 100 НПР	ед	2,36		
1.1.8.	Количество публикаций НПР факультета/института в изданиях, входящих в базу РИНЦ, на 100 НПР	ед	85		

1.1.9.	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг, на каждую штатную ставку ППС на факультете	тыс. руб., не менее	150		
1.2.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение показателей, установленных учредителем				
1.2.1.	Выполнение факультетом плана приема обучающихся на места, финансируемые за счет средств федерального бюджета	%, не менее	100		
1.2.2.	Выполнение факультетом/институтом государственного задания по реализуемым образовательным программам высшего образования	%, не менее	95		
1.2.3.	Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП факультета/института, трудоустроившихся и занятых, не позднее одного года после выпуска (с учетом призванных в ВС РФ; продолжающих обучение; находящихся в отпусках по уходу за ребенком)	%, не менее	80		
1.2.4.	Доля выпускников по специальностям (направлениям подготовки) факультета / института, зарегистрированных в службе занятости	%, не более	1,2		
1.3.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности факультета				
1.3.1.	Количество образовательных программ на факультете, реализуемых на иностранном языке	ед., не менее	1		
1.3.2.	Количество иностранных граждан в числе студентов, обучающихся по образовательным программам, закрепленным за факультетом	%, не менее	5		
№	Наименование показателя	Единица измерения		Баллы за единицу	Количество баллов
2.	Дополнительные показатели работы факультета				
2.1.	Нагруженность ППС по шт.ед.				
а)	<i>количество шт.ед. на факультете</i>	шт.ед.			
2.2.	Нагруженность по численности студентов				
а)	<i>численность студентов на факультете</i>	чел.			
б)	<i>численность магистрантов на факультете</i>	чел.			
в)	<i>численность иностранных граждан из стран СНГ, обучающихся на факультете по программам бакалавриата, магистратуры</i>	чел.			
г)	<i>численность иностранных граждан (кроме стран СНГ), обучающихся на факультете по программам бакалавриата, магистратуры</i>	чел.			
д)	<i>численность аспирантов на факультете</i>	чел.			
2.3.	Количество реализуемых образовательных программ на факультете:				
а)	<i>бакалавриата, специалитета и магистратуры</i>	шт.			
	<i>в т.ч.: реализуемых на ин.яз. частично, в т.ч. совместно реализуемые программы, согласованные с УМУ</i>	шт.			
	<i>полностью, в т.ч. совместно реализуемые программы, согласованные с УМУ</i>	шт.			
б)	<i>аспирантуры</i>	шт.			
в)	<i>совместных с иностранными организациями (программ включенного обучения)</i>	шт.			
2.4.	Ведение документооборота на соответствие требованиям УДО и отчетность факультета в установленные сроки: 0/1				

2.5.	Актуализация информации о факультете на сайте университета (по данным УИТ): 0/1			
2.6.	Возрастной состав (вписывать в соответствующую ячейку)			
а)	кандидатов наук до 35-ти лет	%		
б)	докторов наук до 50-ти лет	%		
2.7.	Количество сельских школ, образовательных учреждений начального и среднего профильного профессионального образования, с которыми заключены договоры по профориентационной работе	шт.		
2.8.	Объем финансируемых НИР (в т.ч. из международных фондов, проектов) (учитываются гранты, госконтракты, хоздоговора с заказчиками)	100 тыс. руб. 1 балл		
2.9.	Опубликовано научных и методических статей (в расчете на количество шт. ед. ППС на факультете):			
а)	в научных журналах мира индексируемых в базе данных Web of Science и Scopus	шт./шт.ед.		
б)	в журналах, индексируемых в признанных в международных системах Agris и др.	шт./шт.ед.		
в)	в журналах ВАК	шт./шт.ед.		
г)	препринты, размещенные в международных исследовательских сетях, в доленом участии, шт.	шт./шт.ед.		
2.10.	Эффективность аспирантуры			
а)	41-70%	%		
б)	выше 70%	%		
	количество зачисленных (за 5 лет)			
	из них закончивших обучение			
	в т.ч. защитившихся в срок			
в)	Доля аспирантов и докторантов, защитившихся в срок от выпуска:			
	Превышение порогового значения (40%) менее, чем на 10 п.п.			
	Превышение порогового значения (40%) более, чем на 10 п.п.			
2.11.	Подготовка к аккредитации ОПОП ВО, реализуемых на факультете			
а)	Международная аккредитация (работа с аккредитационной комиссией)			
б)	аккредитация Рособрнадзором (работа с аккредитационной комиссией)			

Индивидуальная карта оценки деятельности заведующего кафедрой (начальника военной кафедры)

№	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Баллы за достижение значения	Количество баллов
1.	Приоритетные показатели университета				
1.1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной и научной деятельности				
1.1.1.	Доля обучающихся по образовательным программам магистратуры и аспирантуры от общего количества обучающихся по направлениям подготовки выпускающей кафедры	%, не менее	15		
1.1.2.	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре	%, не менее	70		
1.1.3.	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень доктора наук и/или ученое звание профессора в общем количестве ставок по кафедре	%, не менее	15		
1.1.4.	Обеспечение доли работников ППС кафедры без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедры	%, не менее	85		
1.1.5.	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг, на каждую штатную ставку ППС на кафедре	тыс. руб., не менее	150		
1.1.6.	Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus, на 100 НПР	ед	2,36		
1.1.7.	Количество публикаций НПР кафедры в изданиях, входящих в базу РИНЦ, на 100 НПР	ед	85		
1.2.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение показателей, установленных учредителем				
1.2.1.	Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по ОПОП выпускающей кафедры, трудоустроившихся и занятых, не позднее одного года после выпуска (с учетом призванных в ВС РФ; продолжающих обучение; находящихся в отпусках по уходу за ребенком)	%, не менее	80		
1.2.2.	Доля выпускников по специальностям (направлениям подготовки) выпускающей кафедры, зарегистрированных в службе занятости	%, не более	1,2		
1.3.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности факультета				
1.3.1.	Количество образовательных программ на кафедре, реализуемых на иностранном языке	ед., не менее	1		

№	Наименование показателя	Единица измерения	Баллы за единицу	Количество баллов
2.	Показатели работы кафедры			
2.1.	Кафедральная загруженность (вписывать в соответствующую ячейку):			
а)	Количество шт. ед. ППС на кафедре	шт.ед.		
б)	Количество ППС на кафедре	чел.		
в)	Штатность ППС (количество шт. ед., отнесенное к числу ППС на кафедре)	шт.ед./чел		
2.2.	Остепененность кафедры (вписывать в соответствующую ячейку)			
а)	кандидатов и докторов (не менее 60%)	%		
б)	докторов (не менее 10%)	%		
2.3.	Возрастной состав (вписывать в соответствующую ячейку)			
а)	кандидатов наук до 35-ти лет	%		
б)	докторов наук до 50-ти лет	%		
2.4.	Количество реализуемых образовательных программ по приказу (для выпускающих кафедр)			
а)	бакалавриата, специалитета и магистратуры	шт.		
	в т.ч. реализуемых на ин.яз. частично, в т.ч. совместно реализуемые программы, согласованные с УМУ	шт.		
	в т.ч. реализуемых на ин.яз. полностью, в т.ч. совместно реализуемые программы, согласованные с УМУ	шт.		
б)	аспирантуры	шт.		
2.5.	Публикационная активность ППС кафедры (без учета ассистентов и преподавателей) (за 5 лет)			
а)	Количество учебников и учебных пособий с грифом	шт./кол-во физ. лиц		
б)	Количество монографий	шт./кол-во физ. лиц		
2.6.	Объем финансируемых НИР (в т.ч. из международных фондов, проектов) (учитываются гранты, госконтракты, хоздоговора с заказчиками)	100 тыс. руб. 1 балл		
2.7.	Опубликовано научных и методических статей (в расчете на количество шт. ед. ППС на кафедре):			
а)	в научных журналах мира индексируемых в базе данных Web of Science и Scopus	шт./шт.ед		
б)	в журналах, индексируемых в признанных в международных системах Agris и др.	шт./шт.ед		
в)	в журналах ВАК	шт./шт.ед		
г)	препринты, размещенные в международных исследовательских сетях, в долевого участия, шт.	шт./шт.ед		
2.8.	Ведение документооборота кафедры на соответствие требованиям УДО: 0/1			
2.9.	Отчетность (сдача годового отчета кафедры) в ОМК в установленный срок (до 1 июля текущего года)	п.л.		
2.10.	Актуализация информации о кафедре на сайте университета (по данным УИТ): 0/1			
2.11.	Количество обслуживаемых аудиторий			
а)	лекционные аудитории с мультимедиа, компьютерные классы	ед.		
б)	специализированные лаборатории с	ед.		

	<i>оборудованием, требующим монтажа и регулярной подготовки к занятиям</i>				
2.12.	Количество читаемых дисциплин на кафедре (по приказу с учетом отраслевой специфики)	шт.			
<i>а)</i>	<i>в т.ч. читаемых на иностранном языке</i>	шт.			
<i>б)</i>	<i>в т.ч. обеспеченных лабораторным практикумом</i>	шт.			
2.13.	Эффективность аспирантуры				
<i>а)</i>	<i>41-70%</i>	0%			
<i>б)</i>	<i>выше 70%</i>	0%			
	<i>количество зачисленных (за 3 года)</i>				
	<i>из них закончивших обучение</i>				
	<i>в т.ч. защитившихся в срок</i>				
<i>в)</i>	<i>Доля докторантов, аспирантов и соискателей, защитившихся в срок от выпуска</i>				
	<i>Превышение порогового значения (40%) менее, чем на 10 п.п.</i>				
	<i>Превышение порогового значения (40%) более, чем на 10 п.п.</i>				
2.14.	Подготовка к аккредитации ОПОП ВО, реализуемых на кафедре				
<i>а)</i>	<i>Международная аккредитация (работа с аккредитационной комиссией)</i>				
<i>б)</i>	<i>аккредитация Рособнадзором (работа с аккредитационной комиссией)</i>				

Подпись зав.кафедрой

Подпись декана

Примечание:

Зав. кафедрой представляет в деканат факультета анкету и документы, подтверждающие соответствие информации

Лист согласования
к «Регламенту оформления трудовых
отношений с работниками из числа
профессорско-преподавательского состава,
при введении эффективного контракта»

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебно-методической и
воспитательной работе



С.В. Золотарев

Начальник правового управления



И.В. Блем

Начальник управления экономики и финансов



Р.В. Коновалов

Заместитель начальника управления кадрами



Е.В. Терехова

Начальник учебно-методического управления



А.В. Ещин

Главный бухгалтер



А.В. Черенкова

Председатель ММПО-ППО



И.П. Прохоров

Проект Регламента вносит:

Начальник отдела менеджмента качества



Э. Макарова