



Отдел кадров и документооборота

ОРИГИНАЛ

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-ОСЕТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России)

П Р И К А З

27.10.2023

№ 299/0

г. Владикавказ

Об утверждении Положения о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

В соответствии с решением ученого Совета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Академия) от 29.09.23 №2, Уставом ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации согласно Приложению 1 к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Дзгоеву М.Г., проректора по региональному развитию здравоохранения и НИР.

Ректор

О. Ремизов

Положение о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава (далее – соответственно Положение, ППС) устанавливает порядок стимулирования и методику расчета эффективности их деятельности в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России, Академия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

1.2.2. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

1.2.3. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

1.2.4. распоряжением Правительства от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

1.2.5. приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 « Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

1.2.6. приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

1.2.7. приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

1.2.8. приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

1.2.9. уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации ;

1.2.10. Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

2.1 Основные термины

2.1.1. 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 выполненных работ, а также меры социальной поддержки;

2.1.2. меры дополнительного стимулирования образуют комплекс мероприятий материального стимулирования и нематериального поощрения, обеспечивающих непрерывный профессиональный рост ППС, удовлетворенность работой, мотивацию достижения высоких результатов, поддерживающих постоянное развитие Академии;

2.1.3. стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности – выплаты, устанавливаемые за высокие результаты по итогам оценки деятельности работников из категории профессорско-преподавательского состава (далее - надбавки стимулирующего характера, стимулирующие выплаты).

2.1.4. профессорско-преподавательский состав - педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225, а именно: декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

3. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ ППС

3.1. Комплексная система стимулирования профессорско-преподавательского состава является важным элементом трансформации кадровой политики и имеет своей целью совершенствование академической среды для личностного, профессионального роста, достижения успешности сотрудников и их включение в решение стратегических задач Академии.

3.2. Комплексная система стимулирования ППС направлена на:

3.2.1. рост ответственности профессорско-преподавательского состава Академии за результаты собственной деятельности;

3.2.2. кадровое обеспечение изменений форматов исследовательской деятельности и образовательного процесса;

3.2.3. повышение уровня профессионализма одновременно с увеличением вклада каждого сотрудника в достижение стратегических целей Академии;

3.2.4. поддержание постоянной активности ППС и его направленности на достижение результата в деятельности по развитию Академии и своего структурного подразделения;

3.2.5. фокусирование на реальных результатах и качестве выполненной работы;

3.2.6. постоянное совершенствование образовательного и научно-исследовательского процессов;

3.2.7. рост квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы преподавателей;

3.2.8. создание условий и поддержку наиболее предпочтительных и результативных видов деятельности ППС.

3.3. Комплексная система мотивации включает: институт эффективного контракта и меры дополнительного стимулирования ППС, основанные на совокупности выстраивания дифференцированных и гибких профессиональных

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава (далее – соответственно Положение, ППС) устанавливает порядок стимулирования и методику расчета эффективности их деятельности в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России, Академия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

1.2.2. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

1.2.3. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

1.2.4. распоряжением Правительства от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

1.2.5. приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 « Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

1.2.6. приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

1.2.7. приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

1.2.8. приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

1.2.9. уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации ;

1.2.10. Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

2.1 Основные термины

2.1.1. 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 выполненных работ, а также меры социальной поддержки;

2.1.2. меры дополнительного стимулирования образуют комплекс мероприятий материального стимулирования и нематериального поощрения, обеспечивающих непрерывный профессиональный рост ППС, удовлетворенность работой, мотивацию достижения высоких результатов, поддерживающих постоянное развитие Академии;

2.1.3. стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности – выплаты, устанавливаемые за высокие результаты по итогам оценки деятельности работников из категории профессорско-преподавательского состава (далее – надбавки стимулирующего характера, стимулирующие выплаты).

2.1.4. профессорско-преподавательский состав – педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ, , должности которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225, а именно: декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, преподаватель, старший преподаватель, ассистент.

3. СИСТЕМА И МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ ППС

3.1. Комплексная система стимулирования профессорско-преподавательского состава является важным элементом трансформации кадровой политики и имеет своей целью совершенствование академической среды для личностного, профессионального роста, достижения успешности сотрудников и их включение в решение стратегических задач Академии .

3.2. Комплексная система стимулирования ППС направлена на:

3.2.1. рост ответственности профессорско-преподавательского состава Академии за результаты собственной деятельности;

3.2.2. кадровое обеспечение изменений форматов исследовательской деятельности и образовательного процесса;

3.2.3. повышение уровня профессионализма одновременно с увеличением вклада каждого сотрудника в достижение стратегических целей Академии;

3.2.4. поддержание постоянной активности ППС и его направленности на достижение результата в деятельности по развитию Академии и своего структурного подразделения;

3.2.5. фокусирование на реальных результатах и качестве выполненной работы;

3.2.6. постоянное совершенствование образовательного и научно-исследовательского процессов;

3.2.7. рост квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы преподавателей;

3.2.8. создание условий и поддержку наиболее предпочтительных и результативных видов деятельности ППС.

3.3. Комплексная система мотивации включает: институт эффективного контракта и меры дополнительного стимулирования ППС, основанные на совокупности выстраивания дифференцированных и гибких профессиональных

траекторий с особыми механизмами отбора, стимулирования и оценивания работников.

3.4. В основе оценки эффективности деятельности лежит принцип документального подтверждения и признания результатов деятельности конкретного сотрудника Академии.

4. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1 Система эффективного контракта ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России комплексно решает задачу по вовлечению профессорско-преподавательского состава в достижение стратегических целей и решение тактических задач, стоящих перед Академией в научно-исследовательской, управленческой, инновационной и образовательной сферах деятельности.

4.2. Эффективный контракт является инструментом, гармонизирующим стратегические цели развития Академии и интересы научно-педагогических работников, деятельность которых должна быть направлена на достижение этих целей.

4.3. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору)

4.4. Эффективный контракт как инструмент кадровой политики направлен на:

4.4.1. предоставление профессорско-преподавательскому составу материального вознаграждения и иных условий, достаточных для успешной профессиональной работы и обеспечения достойного уровня жизни;

4.4.2. использование набора избирательных стимулов, способствующих развитию профессиональных знаний и умений ППС ;

4.4.3. реализацию системы требований к качеству научной, образовательной и организационной деятельности преподавателя, поддерживающих ее на конкурентоспособном уровне;

4.4.4. активизацию участия профессорско-преподавательского состава Академии в социально-экономическом развитии региона;

4.4.5. обеспечение непрерывности процесса профессионального развития.

4.5. Академия оказывает поддержку сотруднику в процессе выполнения эффективного контракта, предоставляя необходимые ресурсы или инфраструктуру (дополнительные меры стимулирования).

4.6. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности ППС отражены в Приложении 2 к настоящему Положению и разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями их оценки.

4.7. Критерии и показатели оценки эффективности и (или) пороговые значения показателей для ППС устанавливаются ежеквартально в соответствии с приказом ректора Академии.

4.8. При выполнении преподавателем установленных показателей эффективности по соответствующей должности, оценка его деятельности производится независимо от срока (периода) нахождения в должности.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

5.1. В целях дополнительного материального стимулирования профессорско-преподавательского состава в Академии предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности и персональный повышающий коэффициент.

5.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

5.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени.

5.4. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

5.5. Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава отражены в **приложении № 1 к настоящему Положению**, с учетом повышающих коэффициентов при наличии ученой степени (доктор наук, кандидат наук), ученого звания (доцент, профессор), занятия должностей (доцент, профессор), выполнения лечебно-диагностической работы и денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.6. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим разделом .

5.7. Профессорско-преподавательскому составу предусмотрены стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 8 настоящего Положения.

5.8. Виды выплат компенсационного характера в Академии определены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 « Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», по которым осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. выплаты работникам , занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особо опасными условиями труда;

5.8.2. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

5.8.3. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.8.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.8.5. доплата за расширение зон обслуживания;

5.8.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором;

5.8.7. доплата за работу в ночное время;

5.8.8. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.8.9. повышенная оплата сверхурочной работы.

5.9. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Академии, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, не считающуюся совместительством.

6. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И СОДЕРЖАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1 Разработка показателей и критериев эффективности работы педагогических работников осуществляется с учетом следующих принципов:

6.1.1. объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения показателей эффективности его труда;

6.1.2. предсказуемость - педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он может получить в зависимости от результатов своего труда;

6.1.3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результаты деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

6.1.4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6.1.5. прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

6.1.6. измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

6.2 Перечень показателей оценки эффективности отражаются в **Приложении № 2** к настоящему Положению

6.3. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов. Общая сумма баллов оценки эффективности деятельности работника из категории ППС рассчитывается путем сложения баллов по отдельным рейтинговым показателям и на их основе производится оценка вклада каждого преподавателя в результаты деятельности кафедры и Академии в целом за отчетный период, а также формируется рейтинг преподавателей внутри кафедры.

6.4 Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве работы возлагается персонально на педагогического работника ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России и на руководителя структурного подразделения.

6.5. Учебно-методическое управление Академии рассылает по кафедрам информационные письма (**Приложение № 8**) о предоставлении сведений, принимает документы от заведующих кафедр, проверяет и визирует представленные документы и передает на рассмотрение комиссии по оценке выполнения ППС показателей эффективности их деятельности и распределению средств к премированию, которая рассматривает результаты деятельности и документы комплексно.

6.6. Не допускается повторное предоставление информации и документов профессорско-преподавательским составом, которые ранее были приняты к учету и за них были назначены выплаты.

6.7. В случае выявления фактов повторного предоставления информации и документов, подтверждающих основание установления стимулирующих выплат, которые ранее были приняты к учету и за них были назначены выплаты и/или прочих нарушений при предоставлении документов к виновным работникам Академии по приказу ректору Академии могут быть приняты меры, в виде снижения или лишения стимулирующих выплат.

7. КОМИССИЯ АКАДЕМИИ ПО ОЦЕНКЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ППС ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СРЕДСТВ К ПРЕМИРОВАНИЮ

7.1. В целях настоящего положения под эффективностью деятельности ППС понимается отслеживание результатов профессиональной (учебно-методической, научной, организационно-воспитательной) деятельности каждого преподавателя, определение соответствия профессиональной компетентности требованиям к квалификации и последующий расчёт рейтинга ППС

7.2. Для оценки эффективности деятельности ППС приказом ректора Академии ежегодно создается комиссия по оценке выполнения ППС показателей эффективности их деятельности и распределению средств к премированию (далее – Комиссия) по оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава Академии.

7.3 Комиссия по оценке выполнения ППС показателей эффективности их деятельности и распределению средств к премированию Академии осуществляет организацию, экспертизу и формирование рейтинга профессорско-преподавательского состава Академии по поступившим данным. Основной задачей Комиссии является подготовка анкеты на основании результатов экспертизы показателей, представленных на конкретного преподавателя. В своей работе Комиссия руководствуется нормативными актами РФ и настоящим Положением.

7.4. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Состав Комиссии утверждается приказом ректора Академии. Изменения в состав Комиссии вносятся приказом ректора по представлению действующего секретаря Комиссии.

7.5 В состав Комиссии включаются представители научно-педагогического состава Академии, кадровой и юридической службы, планово-финансового управления и другие лица. Количество членов Комиссии должно быть не менее пяти человек.

7.6 Основной формой работы Комиссии по отбору является заседание. Уведомление о месте, дате и времени заседания Комиссии осуществляется с помощью информационно-коммуникационных технологий.

7.7 Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании.

7.8. Решения, принимаемые на заседании Комиссии, оформляются протоколами (Приложение 9), которые подписывает все члены Комиссии.

7.9 Протокол заседания Комиссии визируется ректором Академии и передается в отдел кадров и документооборота для издания приказа. После согласования приказа он передается в планово-финансовое управление Академии для начисления премиальных выплат преподавателям .

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. В целях поощрения профессорско-преподавательского состава за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 « Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» , в Академии могут устанавливаться следующие выплаты;

- 8.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 8.1.2. выплаты за своевременное и качественное выполнение работ;
- 8.1.3. выплаты по результатам работы;
- 8.1.4. премиальные выплаты по итогам работы и другие.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом ректора Академии. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.2. В зависимости от периода действия стимулирующие выплаты подразделяются на:

- 8.2.1. постоянные;
- 8.2.2. временные (на определенный срок);
- 8.2.3 единовременные (премии).

8.3. Премии по итогам работы и другие осуществляются в целях повышения материальной заинтересованности профессорско-преподавательского состава в повышении эффективности труда и усиления творческой активности.

8.4. Премии выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- 8.4.1. премий по итогам работы - не реже двух раз в год;
- 8.4.2. премий (поощрительных выплат) разового характера.

8.5. Премирование профессорско-преподавательского состава осуществляется за:

8.5.1. трудовой вклад работника в выполнение проводимых Академией научно-исследовательских работ;

8.5.2. участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Академией , выступления по поручению ректора Академии на конференциях и симпозиумах;

8.5.3. публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

8.5.4. публикации по профилю научной деятельности монографий, книг и учебников;

8.5.5. осуществляемое по поручению руководства Академии наставничество, научное руководство аспирантами;

8.5.6. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

8.5.7. наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

8.5.8. другие показатели .

8.6. Премирование сотрудников, занятых научно-исследовательской работой осуществляется за счет экономии бюджетного фонда оплаты труда либо за счет заработанных средств за:

8.6.1. разработку и внедрение в научно-исследовательский процесс новейших достижений в области образования, здравоохранения и науки;

8.6.2. подготовку методических рекомендаций и методических пособий;

8.6.3. подготовку нормативных документов, направленных на улучшение качества оказания лечебно-профилактической помощи;

8.6.4. за высокую публикационную активность в изданиях, входящих в международные базы цитирования Scopus или Web of Science по итогам года;

8.6.5. за успешную научно-исследовательскую работу по выигранным Грантам.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

9.1. Дополнительные меры стимулирования профессорско-преподавательского состава включают материальные нефинансовые, нематериальные (связанные с содержанием и условиями труда, его интенсивностью и др.) и социальные (обусловленные ориентацией на успешность работы сотрудника, процветание организации, общества, связанные с признанием работника, стремлением его к росту, карьере и др.) мотивы трудовой деятельности. В основном, они реализуются в формате комплекса мероприятий материального финансового стимулирования и нематериального поощрения.

9.2. Дополнительные меры стимулирующего характера носят заявительный характер. Доступность мер дополнительного стимулирования определяется наличием заключенного эффективного контракта.

9.3. Мотивированным отказом со стороны Академии в оказании запрошенной меры поддержки может послужить отсутствие необходимых для ее реализации финансовых или иных ресурсов.

9.4. Дополнительные меры стимулирования профессорско-преподавательского состава в рамках выполнения показателей эффективного контракта включают следующие категории мероприятий:

9.4.1. услуги библиотеки ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России **(Приложение 3);**

9.4.2. меры конкурсной поддержки исследований **(Приложение 4);**

9.4.3. техническая поддержка со стороны информационно-технического отдела Академии **(Приложение 5);**

9.4.4. меры поддержки публикационной активности **(Приложение 6);**

9.4.5.предоставление необходимых для достижения заявленных целей материальных ресурсов или инфраструктурных элементов.

9.5. Сотрудникам, вошедшим по результатам подведения итогов эффективного контракта в число лидеров, кроме мер поддержки, перечисленных в п.9.4 настоящего Положения, предоставляются дополнительные меры стимулирования (Приложение 7).

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается приказом ректора Академии на основании решения ученого совета ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России.

10.2. Изменения в данное Положение вносятся приказом ректора Академии

Приложение № 1

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава

№ № п/п	Наименование должностей	Повышающ ий коэффицие нт	Должност ной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,00 руб.)			
1.	Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу		31650,00
2.	Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень кандидата наук	1,1270	35670,00
3.	Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень доктора наук	1,3349	42250,00
4.	Ассистент, без предъявлений требований к стажу, выполняющий лечебную работу	1,1441	36210,00
5.	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу	1,3001	41150,00
6.	Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющие лечебную работу	1,3418	42470,00
Второй квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,00 руб.)			
1.	Старший преподаватель с высшим образованием	1,0919	34560,00
2.	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,2480	39500,00
3.	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	1,3769	43580,00

Третий квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,00 руб.)			
1.	Доцент	1,2028	38070,00
2.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	1,3519	42790,00
3.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,3971	44220,00
4.	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,4388	45540,00
5.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	1,4909	47190,00
6.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,5260	48300,00
7.	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,5432	48840,00
8.	Доцент, выполняющий лечебную работу	1,3178	41710,00
9.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание "доцента"	1,3520	42790,00
10.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание "профессора"	1,3870	43900,00
11.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	1,4739	46650,00
12.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцента"	1,5081	47730,00
13.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,5501	49060,00
14.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	1,5949	50480,00
15.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,6300	51590,00
16.	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,7160	54310,00
Четвертый квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,00 руб.)			
1.	Профессор	1,4221	45010,00
2.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	1,4559	46080,00
3.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,4910	47190,00
4.	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,5598	49370,00
5.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	1,6300	51590,00

6.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,7058	53990,00
7.	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,7861	56530,00
8.	Профессор, выполняющий лечебную работу	1,4559	46080,00
9.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	1,4910	47190,00
10.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцента"	1,5598	49370,00
11.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессора"	1,5949	50480,00
12.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	1,6641	52670,00
13.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,7371	54980,00
14.	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,8101	57290,00
Пятый квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,0 руб.)			
1.	Заведующий кафедрой	1,5598	49370,00
2.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук	1,6641	52670,00
3.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,7021	53870,00
4.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,7750	56180,00
5.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	1,9242	60900,00
6.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,9589	62000,00
7.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,9940	63110,00
8.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу	1,6300	51590,00
9.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	1,7750	56180,00
10.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцента"	1,8480	58490,00
11.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата	1,9930	63080,00

	наук и ученое звание "профессора"		
12.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	2,0300	64250,00
13.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,0799	65830,00
14.	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	2,1501	68050,00
Шестой квалификационный уровень (минимальный размер оклада, 31650,00 руб.)			
	Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся:		
	до 500 человек	1,8199	57600,00
	до 1000 человек	1,9071	60360,00
	до 2000 человек	1,9930	63080,00

Приложение № 2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (профессорско-преподавательского состава) ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Число публикаций в центральных периодических медицинских научных журналах, включенных в список, рецензируемый ВАК и зарегистрированных в РИНЦ (балл получает первый автор)	1 публикация	+2
2.	Число публикаций на русском языке в медицинских научных журналах мира, индексируемых в базе данных Web of Science или Scopus при наличии распечатки из баз (балл получает первый автор)	1 публикация	+4
3.	Число публикаций на английском языке в медицинских журналах мира, индексируемых в базе данных Web of Science или Scopus (баллы получают первые два автора)	1 публикация	+4
4.	Подготовка в качестве научного консультанта диссертанта,	Подготовка 1 доктора	+20

	защитившего докторскую диссертацию	наук	
5.	Подготовка в качестве научного руководителя работы на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, при условии защиты диссертации	Подготовка 1 кандидата наук	+10
6.	Защита кандидатской диссертации в срок	Защита 1 кандидатской диссертации	+10
7.	Получение патентов(свидетельств) на объекты интеллектуальной собственности (балл получает один автор)	Получение 1 патента	+2
8.	Количество опубликованных научных монографий, зарегистрированных на сайте elibrary.ru объемом не менее 10 печатных листов и тиражом не менее 200 экземпляров в центральной печати (из состава больших авторских коллективов баллы получает первый автор)	Публикация 1 монографии	+6
9.	Организация и проведение конференций в рамках непрерывного медицинского образования с регистрацией на портале НМО (баллы получает ответственный за организацию и проведение конференции)	Организация и проведение 1 конференции	+2
10.	Победа проекта на конкурсе грантов (баллы получают руководитель и один из исполнителей проекта по представлению руководителя проекта)	Представление 1 проекта	+5
11.	Издание учебника (центральная печать) (из состава больших авторских коллективов баллы получают первые три автора после представления ксерокопии обложки	Написание 1 учебника	+10
12.	Написание главы учебника (из состава больших авторских коллективов баллы получает один автор после представления ксерокопии обложки и содержания учебника)	Написание 1 главы	+5
	Издание учебного, учебно-		

13.	методического пособия с грифами Координационного совета по области «Здравоохранение и медицинские науки» или ФИРО или ВУНМЦ (из состава больших авторских коллективов баллы получает один автор после представления ксерокопии обложки)	Написание 1 пособия	+3
14.	Проведение учебных занятий с иностранными студентами на иностранном языке	Проведение занятий	+3
15.	Проведение дополнительных занятий с переведенными студентами (баллы получает ответственный за проведение дополнительных занятий на кафедре)	Проведение занятий	+2
16.	Проведение дополнительных занятий со студентами в качестве подготовки к аккредитации	Проведение занятий	+1

Приложение 3

Примерный перечень мер, оказываемых библиотекой ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России :

- доступ к информационным ресурсам, включая электронные полнотекстовые отечественные и зарубежные базы данных;
- формирование списка литературы, включая подбор источников по заданной теме;
- консультирование по ГОСТу Р 7.0.100-2018 «Национальный стандарт РФ. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»;

Приложение 4

Примерный перечень мер поддержки научных исследований ИПС

Поддерживаемыми Академией формами научных исследований для ИПС являются:

- участие в научных конференциях, семинарах, конгрессах, круглых столах;
- участие в совместных научных и образовательных проектах;
- оказания консультационных и экспертных услуг в сфере образования;
- изучение лучших практик принимающей стороны.

Приложение 5

Примерный перечень мер технической поддержки со стороны информационно-технического отдела Академии

Техническая поддержка со стороны информационно-технического отдела включает:

- консультирование по вопросам дизайна и мультимедиа технологий;
- изготовление видеоматериалов и других интерактивных инструментов взаимодействия с обучающимися.

Приложение 6

Примерный перечень мер поддержки публикационной активности профессорско-преподавательского состава.

Меры поддержки публикационной активности включают:

- консультирование по вопросам повышения публикационной активности;
- экспертиза подготовленных сотрудником научных материалов;
- услуги по переводу подготовленных научных статей;
- финансирование публикации научных статей, монографий, иных материалов исследовательского характера;
- издание монографий, иных материалов исследовательского характера.

Приложение 7

Примерный перечень дополнительных мер стимулирования сотрудников, вошедших в число лидеров программы развития

Меры стимулирования участников -лидеров программы развития:

- приоритетное право на технологические меры поддержки, включая услуги библиотеки, меры конкурсной поддержки исследований, техническую поддержку информационно-технического отдела, меры поддержки публикационной активности;
- предоставление работнику средств труда, необходимых на рабочем месте, не предусмотренных в нормативах оборудования рабочего места (переносной ПК, установка и настройка программного обеспечения и др.);
- сокращение норматива учебной нагрузки;
- предоставление услуги корпоративной сотовой связи;
- размещение соответствующей информации на сайте Академии, Доске почета;
- приоритетное включение в кадровый резерв;
- для молодежи: закрепление наставника (куратора) из числа наиболее опытных сотрудников ;
- поддержка со стороны Академии процесса постоянного повышения квалификации.

Приложение № 8

Информационное письмо

Уважаемые заведующие кафедрами!

Просьба представить в срок до _____ в учебно-методическое управление в печатном виде информацию об учебно-методическое, научной и иной деятельности научно-педагогических работников вверенной Вам кафедры (в соответствии с Приложением) для расчета оплаты труда по эффективному контракту за период с ____ по ____ 20__ г.

Кафедра _____

Показатели деятельности за период с ____ по ____ 20__ г.

№	Ф.И.О. работника	Должность, ставка	выбрать имеющиеся показатели из приложения							Подпись работника
указать количество баллов по каждому показателю										

Просьба внимательно ознакомиться с критериями.

При предоставлении показателей деятельности должна иметься вся подтверждающая документация отдельно на каждого работника кафедры (ксерокопии статей, патентов, монографии, решения Координационного совета, приказы на организацию конференции и иные подтверждающие документы. Сведения, внесенные в таблицу, необходимо обсудить на заседании кафедры с представлением первичной подтверждающей документации по каждой позиции и оформить выписки из протокола. Персональную ответственность за достоверность информации несет заведующий кафедрой.

Показатели, оплаченные ранее, повторно оплачиваться не будут.

Протокол

заседания комиссии по оценке выполнения педагогическими работниками (профессорско-преподавательским составом) и научными работниками ФГБОУ ВО СОГМА Минздрава России показателей эффективности их деятельности и распределению средств к премированию

«___» _____ 20__ г.

№ _____

Председательствовал проректор по учебно-воспитательной работе Гурина А.Е.

Присутствовали:

Слушали:

Результаты голосования:

Решили:

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Секретарь комиссии