	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

## 1. Назначение и область применения

**1.1.** Положение об эффективном контракте с руководителями федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет» (далее – Университет) (далее – Положение) определяет порядок заключения и исполнения трудового договора с работниками Университета, занимающими должности «проректор», «заместитель ректора», «главный бухгалтер», в котором конкретизированы их должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда, а также меры социальной поддержки (далее – эффективный контракт).

**1.2.** Настоящее положение вводится взамен Положения об эффективном контракте руководителей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет» (СК А ПВД 22-12-2022, выпуск 1).

## 2. Нормативные ссылки

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами (в актуальной редакции):

**2.1.** Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

**2.2.** Гражданский кодекс Российской Федерации;

**2.3.** Трудовой кодекс Российской Федерации;


**2.4.** Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 г.;

**2.5.** Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 «О стратегии научно-технологического развития Российской Федерации»;

**2.6.** Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

**2.7.** Постановление Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2023 г. № 1940 «О привлечении инвестиций для развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»;

**2.8.** Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2022 г. № 619 «О мерах государственной поддержки программ развития передовых инженерных школ»;

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

**2.9.** Постановление Правительства Российской Федерации от 13 мая 2021 г. № 729 «О мерах по реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

**2.10.** Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 432 «Об утверждении перечня целевых показателей эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, которым предоставляется поддержка в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», и методик их расчета»;

**2.11.** Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2022 г. № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» (Зарегистрировано в Минюсте России 14 марта 2022 г. № 67718);

**2.12.** Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 18 апреля 2023 г. № 409 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования, методики расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 19 мая 2023 г. № 73363);

**2.13.** Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

**2.14.** Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71;

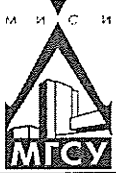
**2.15.** Соглашение о создании Отраслевого консорциума «Строительство и архитектура от 28 мая 2021 г.;

**2.16.** Соглашение о сотрудничестве между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации и Отраслевым консорциумом «Строительство и архитектура» от 28 мая 2021 г.;

**2.17.** Информационные материалы для проректоров, ответственных за реализацию молодежной политики и воспитательной деятельности «Навигатор молодежной политики и воспитательной деятельности в образовательных организациях высшего образования» (Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь));

**2.17.** Устав НИУ МГСУ;

**2.18.** Программа развития передовой инженерно-строительной школы

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» на 2023–2030 годы;

**2.19.** Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет» на 2021–2030 годы в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

**2.20.** Кодекс этики и служебного поведения работников НИУ МГСУ;

**2.21.** Положение об Отраслевом консорциуме «Строительство и архитектура»;

**2.22.** Правила внутреннего трудового распорядка НИУ МГСУ;

**2.23.** Иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Университета, непосредственно связанные с трудовой деятельностью руководителей, перечисленных в пункте 1.1 Положения.

### 3. Термины, определения, обозначения, сокращения

#### 3.1. Термины, определения.

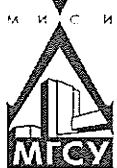
**Руководитель** – работник Университета, занимающий одну из следующих должностей: «проректор», «заместитель ректора», «главный бухгалтер»;

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

**Дополнительное соглашение** – дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем, в котором конкретизируются его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки на отчетный период.

**Отчетный период** – период времени, указанный в эффективном контракте в рамках срока его действия, в течение которого руководителем должно быть обеспечено выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных эффективным контрактом.

**«Цифровая кафедра»** – процесс получения дополнительного профессионального образования параллельно с освоением основных профессиональных образовательных программ, обеспечивающий формирование цифровых компетенций в области создания алгоритмов и программ, пригодных для практического применения, или навыков использования и освоения цифровых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в рамках федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

### 3.2. Обозначения, сокращения.

**АУ** – Административное управление;

**Дирекция НТП** – Дирекция научно-технических проектов;

**ИФКС** – Институт физической культуры и спорта;

**Консорциум** – Отраслевой консорциум «Строительство и архитектура»;

**Минобрнауки России, учредитель** – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;

**Минстрой России** – Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации;

**Минюст России** – Министерство юстиции Российской Федерации;

**НИОКР** – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;

**НИУ МГСУ, Университет** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный Университет»;

**НПР** – научно-педагогические работники;

**ПИСШ** – Передовая инженерно-строительная школа;

**Программа развития ПИСШ НИУ МГСУ** – Программа развития передовой инженерно-строительной школы Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» на 2024-2030 годы;

**Программа развития Университета** – Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» на 2021-2030 гг. в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»;

**Проектный офис** – Проектный офис программы «Приоритет-2030»;

**ПФУ** – Планово-финансовое управление;

**Рейтинг медиаактивности, M-RATE, M-РЕЙТИНГ.РФ** – официальный рейтинг российских образовательных организаций высшего образования, учитывающих их эффективность работы в медийном пространстве по трем основным направлениям: работы со СМИ; работы с собственной аудиторией в группах и каналах во всех основных социальных сетях; работы с собственными сайтами;

**Рособрнадзор** – Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки;

**СМИ** – средства массовой информации;


**УВК** – Управление внутреннего контроля;

**УНП** – Управление научной политики;

**УРП** – Управление по работе с персоналом;

**УРПДД** – Управление по работе с поступающими и довузовской деятельности;

**ЦДПО** – Центр дополнительного профессионального образования;

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 22-121-2024	
Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1	Лист 6 Всего листов 38

**ЦИРС** – Центр информации, рекламы и связей с общественностью;  
**ЦККОП** – Центр координации и контроля образовательного процесса;  
**ЦРКуОИ** – Центр развития карьеры и отраслевой интеграции;  
**ЦРОП** – Центр развития образовательных программ.

#### 4. Общие положения

4.1. Отдельные условия эффективного контракта руководителей могут быть дополнительно регламентированы отдельными локальными нормативными актами Университета в установленном порядке.

4.2. Целью внедрения и совершенствования эффективного контракта является обеспечение стратегического развития Университета, в том числе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», целями и задачами национальных проектов на основе, в том числе в части реализации Программы развития Университета и Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ:

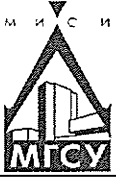
4.2.1. организации системы оплаты труда руководящих работников Университета, ориентированной на достижение устанавливаемых показателей и индикаторов эффективности и результативности, коллективных результатов труда, повышение эффективности и результативности деятельности Университета, в том числе в соответствии с процедурами (методиками) оценки эффективности деятельности Университета со стороны Минобрнауки России и внешних организаций;

4.2.2. совершенствования системы планирования деятельности руководителей Университета и курируемых ими подразделений, контроля и анализа ее результатов, обеспечения рациональной штатной расстановки работников.

4.3. Положением устанавливаются: показатели (индикаторы) эффективности (результативности); порядок установления значений и планирования показателей эффективности, а также правила их контроля и оценки; порядок определения уровня эффективности деятельности руководителей в отчетном периоде.

4.4. Оценка эффективности деятельности руководителей производится на основе подтверждения факта, объемов (при необходимости) и качества выполненной работы по показателям эффективности за отчетный период, определенным в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении.

4.5. Виды деятельности и функции руководителя устанавливаются его должностной инструкцией, приказами ректора о закреплении направлений деятельности и областей административной ответственности. Перечень показателей эффективности и их плановые значения (при необходимости) на отчетный период определяются в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении. Конкретизированный перечень работ, их объем, количественный и качественный результат в отчетном периоде может фиксироваться в плане работы руководителя и/или планах работы курируемых им подразделений университета.

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

## 5. Показатели эффективности и методика их оценивания

**5.1.** Показатели эффективности деятельности руководителей устанавливаются по следующим основным группам:

- показатели коллективной эффективности труда;
- показатели административной эффективности и сложности труда;
- показатели профессиональной эффективности и сложности труда;
- показатели исполнительской дисциплины и этики труда;
- дополнительные показатели.

**5.2.** Показатели коллективной эффективности труда определяют личный вклад руководителя в выполнение показателей эффективности деятельности Университета в отчетном периоде, в части касающейся. К ним относятся:

- показатели, установленные на основании приказа Минобрнауки России от 1 февраля 2022 г. № 92 (далее – группа показателей П1, Приложение № 1 к Положению);

- показатели, установленные на основании приказа Минобрнауки России от 18 апреля 2023 г. № 409 (далее – группа показателей П2, Приложение № 2 к Положению);

- показатели, установленные на основании Программы развития Университета (далее – группа показателей П3, Приложение № 3 к Положению);

- показатели, установленные на основании Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ (далее – группа показателей П4, Приложение № 4 к Положению);

**5.3.** Для показателей групп П1, П2, П3 и П4 при необходимости могут устанавливаться конкретные числовые значения (абсолютные или относительные).

**5.4.** Показатели административной эффективности и сложности труда определяют своевременность и качество выполнения задач в области личной административной ответственности. К ним относятся:


- показатель, характеризующий полноту, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития Университета, куратором которых является руководитель (далее – показатель П5);

- показатель, характеризующий полноту, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ, куратором которых является руководитель (далее – показатель П6);

- показатель, характеризующий полноту, своевременность и качество исполнения плана работы руководителя, структурных подразделений, коллегиальных органов управления и рабочих групп, курируемых руководителем, а также планов-графиков отдельных проектов, курируемых руководителем (далее – показатель П7);

**5.5.** Показатели профессиональной эффективности и сложности труда определяют своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдение установленных норм труда, требований локальных нормативных актов Университета. К ним относятся:

- показатель, характеризующий уровень исполнительской дисциплины по

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 22-121-2024	
Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1	Лист 8 Всего листов 38

внеплановым задачам и поручениям, установленным руководителю, подчиненным руководителю структурным подразделениям, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота Университета (далее – показатель П8).

**5.6.** Показатели дисциплины и этики труда определяют соблюдение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка НИУ МГСУ, Кодекса этики и служебного поведения работников НИУ МГСУ, правил внутренней деловой коммуникации и делопроизводства, антикоррупционной политики, внутренней организационно-распорядительной документации в области обработки и защиты персональных данных, политики в области качества Университета (далее – трудовая дисциплина и этика поведения). К ним относятся:

– показатель, характеризующий уровень соблюдения трудовой дисциплины и этики поведения в отчётном периоде, в том числе отсутствие дисциплинарных взысканий по отношению к руководителю и руководителям структурных подразделений, находящихся в подчинении руководителя (координируемых им) (далее – показатель П9).

**5.7.** Дополнительные показатели могут использоваться для дополнения показателей П1 – П4, в том числе в части совершенствования политик Университета по основным направлениям деятельности, с учетом особенностей реализации отдельных проектов (в том числе стратегических проектов) и/или мероприятий Программы развития Университета, Программы ПИСШ НИУ МГСУ, в том числе в рамках Консорциума, реализации проекта создания на базе НИУ МГСУ кампуса мирового уровня, исполнения отдельных поручений (решений, рекомендаций и др.) Минобрнауки России, Минстроя России, Попечительского совета НИУ МГСУ.

**5.8.** Показатели П7, П8, П9 образуют группу обязательных показателей эффективности руководителей высшего звена.

**5.9.** Показатели П5, П6 оцениваются в баллах по следующим правилам:

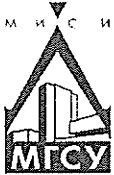
– при выполнении показателя в отчётном периоде в полном объёме (по установленным срокам, планируемыми результатам и их качеству, документационному оформлению в соответствии с локальными нормативными актами Университета и пр.) или же с превышением отдельных параметров, то считается что показатель выполнен полностью и его оценка – 2 балла;

– при наличии любых замечаний (несоблюдение / нарушение отдельных требований) к выполнению показателя в отчётном периоде (по установленным срокам, планируемыми результатам и их качеству, документационному оформлению в соответствии с локальными нормативными актами Университета и пр.), то считается что показатель не выполнен и его оценка – 0 баллов.

**5.10.** Показатели П7, П8, П9, а также показатели групп П1, П2, П3 и П4, для которых не установлены числовые значения, оцениваются в баллах по следующим правилам:

– при выполнении показателя в отчётном периоде в полном объёме (по установленным срокам, планируемыми результатам и их качеству, документационному оформлению в соответствии с локальными нормативными актами Университета и пр.) или же с превышением отдельных параметров, то считается что показатель выполнен полностью и его оценка – 2 балла;



	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

– при наличии замечаний (несоблюдении отдельных требований) к выполнению показателя в отчётном периоде (по установленным срокам, планируемым результатам и их качеству, документационному оформлению в соответствии с локальными нормативными актами Университета и пр.) не влекущих за собой существенных рисков для деятельности университета в целом или для отдельных проектов (видов деятельности), то считается что показатель в основном (или частично) выполнен и его оценка – 1 балл;

– при наличии существенных замечаний (несоблюдении / нарушении большинства требований) к выполнению показателя в отчётном периоде (по установленным срокам, планируемым результатам и их качеству, документационному оформлению в соответствии с локальными нормативными актами Университета и пр.) приведших к существенным рискам (сбоям) для деятельности университета в целом или для отдельных проектов (видов деятельности), то считается что показатель не выполнен и его оценка – 0 баллов.

**5.11.** Оценка показателей групп П1, П2, П3 и П4, для которых были установлены конкретные числовые значения (абсолютные или относительные), производится путем определения коэффициента исполнения (Ки), определяемому как отношение фактического значения показателя к плановому. При значении Ки не менее, чем 0,9, то соответствующий показатель считается выполненным и его оценка – 2 балла. При значении Ки от 0,7 до 0,9, то соответствующий показатель считается в основном выполненным и его оценка – 1 балл. При значении Ки менее, чем 0,7, то соответствующий показатель считается не выполненным и его оценка – 0 баллов.


**5.12.** Показатели групп П1, П2, П3, П4, а также дополнительные показатели (при необходимости) устанавливаются ректором на основании функциональных обязанностей руководителя, распределения их полномочий и закрепления отдельных направлений деятельности, в том числе в рамках реализации Программы развития Университета и Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ.

**5.13.** Источниками данных для оценки уровня исполнения показателей эффективного контракта служат отчеты руководителей, в том числе в системе электронного документооборота НИУ МГСУ, а также сведения, предоставляемые АУ, Дирекцией НТП, ПФУ, УВК, УРП и Проектным офисом и, при необходимости, другими структурными подразделениями Университета.

**5.14.** Для каждого показателя эффективности или их группы могут устанавливаться весовые коэффициенты, как в целом для всех руководителей, так и индивидуально с учетом важности определённых ректором направлений деятельности. Методика установления весовых коэффициентов приведена в приложении № 5 к Положению.

**5.15.** Показатель П8 рассчитывается как среднее арифметическое показателей, характеризующих уровни исполнительской дисциплины по внеплановым задачам и поручениям, установленным руководителю, подчиненным руководителю структурным подразделениям, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота Университета.

При расчете показателя уровня исполнительской дисциплины по

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

внеплановым задачам и поручениям, установленным руководителю, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота Университета, не учитываются внеплановые задачи и поручения, период и срок исполнения по которым приходится на период временного отсутствия (при уходе в отпуск, выбытии в командировку, временной нетрудоспособности), при условии непрерывности периода временного отсутствия между датой постановки внеплановых задач и поручений и сроком их исполнения. Уровень исполнительской дисциплины по указанным внеплановым задачам и поручениям учитывается при расчете показателя исполнительской дисциплины по внеплановым задачам и поручениям, установленным руководителю, замещающего временно отсутствующего руководителя.

## **6. Порядок планирования работы руководителей и установления показателей эффективности в рамках эффективного контракта**

**6.1.** Перечень и значения (при необходимости) показателей эффективности руководителей на очередной календарный год устанавливаются ректором Университета ежегодно, как правило, в срок до 1 февраля текущего года и обсуждаются персонально с каждым из руководителей.

**6.2.** Показатели П1, П2, П3, П4, П5, П6 для каждого руководителя определяются индивидуально, на основе его функций, указанных в трудовом договоре, и закреплённых за ним в установленном порядке задач и проектов.

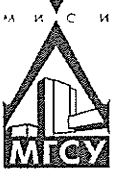
**6.3.** Показатели П7, П8, П9 (группа обязательных показателей эффективности руководителей высшего звена) являются обязательными для всех руководителей.

**6.4.** Планы работы руководителей и подчинённых им структурных подразделений на очередной календарный год составляются, как правило, в срок до 01 февраля текущего года с учетом их функций, задач, планов развития и проектов университета, а также результатов выполнения планов предыдущего периода и их оценки ректором Университета.

**6.5.** Планы работы руководителей и подчинённых им структурных подразделений утверждаются, как правило, в срок не позднее 15 февраля текущего учебного года.

**6.6.** Отчетные периоды по контролю показателей эффективного контракта руководителей, в том числе промежуточные отчетные периоды, указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору, либо устанавливаются приказом ректора Университета. Как правило, отчетными периодами являются: конец квартала, конец полугодия, конец календарного года.

**6.7.** Методика исчисления значений числовых показателей эффективности и контрольные даты их контроля определяется на основе и в соответствии с методиками приказов Минобрнауки России от 1 февраля 2022 г. № 92 и от 18 апреля 2023 г. № 409, а также методиками, установленными для расчета показателей Программы развития Университета, Программы развития ПИСШ НИУ

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

МГСУ.

**6.8.** Ректор Университета вправе установить иные методики и даты исчисления значений числовых показателей эффективности, если это необходимо для более точного контроля исполнительской дисциплины и обеспечения гарантий достижения запланированных результатов.

**6.9.** После утверждения показателей эффективности и их плановых значений (при необходимости) начальник УРП уведомляет руководителя о предстоящих изменениях определенных сторонами условий эффективного контракта и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в соответствии с ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, а также представляет ему на подписание дополнительное соглашение (форма дополнительного соглашения приведена в Приложение № 6 к Положению).

**6.10.** Эффективный контракт (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается с руководителем в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр эффективного контракта хранится в УРП в личном деле, другой – передается руководителю. Получение работником экземпляра эффективного контракта должно подтверждаться подписью работника на экземпляре эффективного контракта, хранящемся в УРП.

**6.11.** После подписания и оформления эффективного контракта и/или дополнительного соглашения в установленном порядке, руководитель принимает к исполнению взятые обязательства.


**6.12.** В случае отказа руководителя подписать эффективный контракт и/или дополнительное соглашение ректор Университета вправе принять решение о прекращении его полномочий или изменению его функциональных обязанностей. При сохранении спорной ситуации решение принимается в соответствии с трудовым законодательством.

**6.13.** В случае внесения изменений в систему внешней оценки эффективности деятельности Университета или внесения изменений в плановые показатели программ деятельности Университета, может производиться корректировка показателей эффективности (при необходимости) и их плановых значений путем оформления дополнительного соглашения и/или внесения изменений в планы работы руководителя и подчинённых ему подразделений.

## **7. Процедура оценка эффективности деятельности руководителей университета**

**7.1.** Надлежащее исполнение трудовых обязанностей руководителем определяется выполнением его плана работы и достижением показателей эффективности, установленных в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением.

**7.2.** Оценка эффективности деятельности руководителя осуществляется по результатам выполнения / невыполнения в отчетном периоде показателей эффективности, установленных в эффективном контракте и/или дополнительном соглашении, и оформляется в виде справки об эффективности его деятельности

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

(далее – Справка) согласно Приложению № 7 к Положению.

### 7.3. Порядок формирования Справки:

– структурные подразделения Университета, указанные в пункте 7.7 настоящего Положения и ответственные за предоставление информации по выполнению показателей эффективности, предоставляют соответствующую информацию в части показателей П5, П6, П7, П8 – в УРП, в части показателей групп П1, П2, П3, П4 - в УВК (для верификации) в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты окончания отчетного периода, но не позднее 3 (трех) рабочих дней с даты получения запроса от УРП или УВК;

– УВК осуществляет верификацию информации по выполнению показателей эффективности групп П1, П2, П3, П4 и направляет верифицированные сведения в УРП в течение 3 (трех) рабочих дней с даты получения информации об их выполнении от ответственных структурных подразделений (п. 7.7 Положения);

– УРП формирует Справку, содержание которой доводится до руководителя под роспись не позднее 15 (пятнадцати) рабочих дней с даты окончания отчетного периода;

– в случае разногласий данных руководителя и данных Справки по фактическому выполнению показателей эффективности руководитель в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента ознакомления с содержанием Справки по собственной инициативе согласует разногласия с ответственными исполнителями соответствующих структурных подразделений Университета (п. 7.7 Положения).

**7.4.** Уточненная информация по фактическому выполнению показателя (показателей) эффективности доводится руководителем до сведения начальника УРП.

**7.5.** В случае отсутствия разногласий и/или инициативы руководителя по их заявлению и согласованию в указанный срок, Справка считается составленной верно и содержащей фактические данные о выполнении показателей эффективности.


**7.6.** Начальник УРП доводит до ректора Университета сведения о фактическом выполнении показателей эффективности руководителями не позднее 20 (двадцати) рабочих дней с даты окончания отчетного периода, а также представляет в ПФУ копии справок об эффективности деятельности руководителей.

**7.7.** Структурные подразделения Университета, формирующие Справку в части показателей:

– показатели группы П1 (см. Приложение № 1 к Положению) – ЦРКиОИ (показатель 1), ПФУ (показатели 2, 3, 6), УРП (показатели 4, 9), ЦККОП (показатели 5, 11), ЦИРС (показатель 7), ИФКС (показатель 8), АУ (показатель 10), УВК (верификация показателей группы П1);

– показатели группы П2 (см. Приложение № 2 к Положению) – УРПДД (показатели 1, 1.1), ЦРОП (показатели 2, 3, 4, 6), ЦККОП (показатель 5), УВК (верификация показателей группы П2);

– показатели группы П3 (см. Приложение № 3 к Положению) – ЦДПО (показатели 1, Р3(б), Р5(б)), Проектный офис (показатель 2), ПФУ (показатели Р1(б), Р4(б), Р6(б), Р3(с2), Р4(с2), Р8(с2)), УРП (показатель Р2(б)), УНП (показатели Р1(с2), Р2(с2)), ЦККОП (показатели Р5(с2), Р6(с2), Р7(с2)), УВК (верификация показателей

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

группы П3);

– показатели группы П4 (см. Приложение № 4 к Положению) – Дирекция НТП (показатели ПР(ПИШ1), ПР(ПИШ3), Р1(а), Р2(б), Р5(д), Р8(з), Р9(и)), ЦДПО (показатели ПР(ПИШ2), Р3(в)), ЦРКиОИ (показатель Р4(г)), ПФУ (показатели Р6(е), Р7(ж)), УРПДД (показатель Р10(к)), УВК (верификация показателей группы П4);

– показатель П5 – Проектный офис;

– показатель П6 – Дирекция НТП;

– показатель П7 – УВК;

– показатель П8 – АУ;

– показатель П9 – УРП.

**7.8.** Общая оценка эффективности деятельности руководителя осуществляется в соответствии с методикой, приведенной в приложении № 5 к Положению.

**7.9.** При выполнении всех показателей эффективности, установленных для руководителя в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением на уровне не ниже оценки «1» – его деятельность считается эффективной. В противном случае его деятельность считается неэффективной.

**7.10.** В отношении руководителя, ненадлежащим образом исполняющего свои трудовые обязанности, приказом ректора Университета может быть установлен запрет замещать должности НПР по совместительству, либо выполнять обязанности по соответствующим должностям в порядке совмещения должностей.


## **8. Порядок выплат стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности**

**8.1.** С учетом выполнения работником показателей эффективности, установленных в соответствии с эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, руководителю может быть назначена выплата стимулирующего характера в порядке и размере, установленном локальными нормативными актами Университета.

**8.2.** Периодичность установления выплат стимулирующего характера руководителям университета устанавливается эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, либо локальным нормативным актом.

**8.3.** Локальными нормативными актами Университета по решению ректора Университета руководителям могут быть установлены премиальные выплаты по факту перевыполнения отдельных показателей эффективности из группы П1, П2, П3, П4, для которых эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением установлены числовые значения.

**8.4.** Руководителю, ненадлежащим образом исполняющему свои трудовые обязанности, в том числе не выполнившему показатели эффективности, установленные в соответствии с его эффективным контрактом и/или дополнительным соглашением, могут быть установлены выплаты (надбавки) стимулирующего характера не в полном объеме.


	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

**Приложение № 1**


**Показатели,  
установленные на основании приказа Минобрнауки России  
от 1 февраля 2022 г. № 92 (группа показателей П1)**

Приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2022 г. № 92 (в актуальной редакции) установлены следующие показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений.

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
<b>I. Показатели эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования</b>				
1.	Доля трудоустроенных выпускников учреждения (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года)	менее 75%	0	4 квартал
		75 – 76%	1	
		76 – 77%	2	
		77 – 79%	3	
		79 – 81%	5	
		81 – 83%	7	
		83 – 85%	9	
		85 – 87%	11	
		87 – 90%	13	
		более 90%	15	


	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
			Лист 15 Всего листов 38

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
2.	Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации	менее 30%	0	2 квартал
		30 – 32%	1	
		32 – 35%	2	
		35 – 37%	3	
		37 – 40%	5	
		40 – 42%	7	
		42 – 45%	9	
		47 – 50%	13	
		50% и более	15	
3.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	менее 100	0	3 квартал
		100 – 150	2	
		150 – 200	3	
		200 – 250	4	
		250 – 300	5	
		300 – 350	6	
		350 – 400	7	
		400 – 450	8	
		450 – 500	9	
		500 и более	10	
4.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников	менее 35%	0	4 квартал
		35 – 37%	2	
		37 – 39%	3	
		39 – 40%	4	


	<b>НИУ МГУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
		40 – 41%	5	
		41 – 42%	6	
		42 – 43%	7	
		43 – 44%	8	
		44 – 45%	9	
		более 45%	10	
5.	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)	менее 3%	0	4 квартал
		3 – 3,5%	2	
		3,5 – 4%	3	
		4 – 4,5%	4	
		4,5 – 5%	5	
		5 – 6%	6	
		6 – 7%	7	
		7 – 8%	8	
		8 – 9%	9	
		9% и более	10	
6.	Качество финансового менеджмента (индекс)	Низкое значение	0	3 квартал
		Среднее значение	5	
		Наивысшее значение	10	
7.	Рейтинг медиаактивности	Позиция в рейтинге медиаактивности с 1 по 20 место	2,5	1, 2, 3 и 4 кварталы




	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
			Лист 17 Всего листов 38

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 21 по 50 место	2	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 51 по 70 место	1,5	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 71 по 100 место	1	
<b>II. Показатели эффективности работы руководителей учреждений</b>				
8.	Доля обучающихся учреждения, систематически занимающихся физической культурой и спортом	менее 85%	-5	1 квартал
		более 85%	0	
9.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов, размещение информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , отсутствие замечаний по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг (в случае проведения такой оценки) и выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки и наличия недостатков)	Показатель не выполнен	-5	1 квартал
		Показатель выполнен	0	

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
10.	Своевременное выполнение задач, поставленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации	Показатель не выполнен	0	1, 2, 3 и 4 кварталы
		Показатель выполнен	5	
11.	Доля мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в соответствии с частью 5 статьи 71 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в общем количестве мест, выделенных в рамках указанной квоты	80% и более	0	4 квартал
		50-80%	-2	
		менее 50%	-5	


	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

## Приложение № 2


### Показатели, установленные на основании приказа Минобрнауки России от 18 апреля 2023 г. № 409 (группа показателей П1)

Приказом Минобрнауки России от 18 апреля 2023 г. № 409 утверждены по согласованию с Рособрнадзором следующие аккредитационные показатели по образовательным программам высшего образования

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Количество баллов
<b>Для целей государственной аккредитации образовательной деятельности (минимальное значение 90 баллов)</b>			
1	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	66 баллов и более	10
		от 60 до 65 баллов	5
		менее 60 баллов	0
1.1	Средний балл вступительных испытаний (единый государственный экзамен и дополнительные вступительные испытания творческой направленности) обучающихся, принятых на обучение в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, по очной форме по соответствующим программам бакалавриата или специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (применяется только для тех основных профессиональных образовательных программ высшего образования (бакалавриат), правилами приема которых предусмотрены дополнительные вступительные испытания творческой направленности)	66 баллов и более	10
		от 60 до 65 баллов	5
		менее 60 баллов	0
2	Наличие электронной информационно-образовательной среды	имеется	10
		не имеется	0

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Количество баллов
3	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание (в том числе богословские ученые степени и звания), и (или) лиц, приравненных к ним, в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования	соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	20
		не соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	0
4	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования	соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	20
		не соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	0
5	Доля обучающихся, выполнивших 70% и более заданий диагностической работы, сформированной из фонда оценочных средств организации, осуществляющей образовательную деятельность, по заявленной образовательной программе, в общем количестве обучающихся, выполнявших диагностическую работу	65% и более	75
		от 55% до 64%	40
		менее 55%	0
6	Наличие внутренней системы оценки качества образования	имеется	10
		не имеется	0

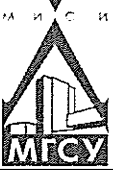
	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

**Приложение № 3**

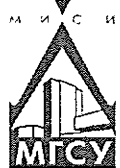
**Показатели,  
установленные на основании Программы развития НИУ МГСУ  
на 2021-2030 годы в рамках реализации Программы стратегического  
академического лидерства «Приоритет2030» (группа показателей ПЗ)**

Программой развития НИУ МГСУ на 2021–2030 годы в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» установлены следующие целевые показатели эффективности


№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
<b>Показатели, необходимые для достижения результата предоставления гранта</b>		
1	Численность лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в университете, в том числе посредством онлайн-курсов	чел.
2	Количество реализованных проектов, в том числе с участием членов консорциума (консорциумов), по каждому из мероприятий программ развития, указанных в пункте 5 Правил проведения отбора образовательных организаций высшего образования для оказания поддержки программ развития образовательных организаций высшего образования в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2021 г. № 729	ед.
<b>Целевые показатели эффективности реализации программы развития университета, получающего базовую часть гранта</b>		
P1(б)	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР) в расчете на одного научно-педагогического работника (далее – НПР)	тыс. руб.
P2(б)	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава	%
P3(б)	Доля обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, в общей численности обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения	%

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
			Лист 22 Всего листов 38

№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
P4(б)	Доходы университета из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного НПП	тыс. руб.
P5(б)	Количество обучающихся по программам дополнительного профессионального образования на «Цифровой кафедре» образовательной организации высшего образования – участника Программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» посредством получения дополнительной квалификации по ИТ-профилю	чел.
P6(б)	Объем затрат на научные исследования и разработки из собственных средств университета в расчете на одного НПП	тыс. руб.
<b>Целевые показатели эффективности реализации программы развития университета, получающего специальную часть гранта</b>		
P1(с2)	Количество индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection публикаций за последние три полных года, в расчете на одного научно-педагогического работника (далее – НПП)	ед.
P2(с2)	Количество индексируемых в базе данных Scopus публикаций типов «Article», «Review» за последние три полных года, в расчете на одного НПП	ед.
P3(с2)	Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения в расчете на одного НПП	тыс. руб.
P4(с2)	Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказания научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов, в расчете на одного НПП	тыс. руб.
P5(с2)	Доля обучающихся по образовательным программам высшего образования по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования	%
P6(с2)	Доля обучающихся по образовательным программам высшего образования, прибывших из других субъектов Российской Федерации	%
P7(с2)	Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по образовательным программам высшего образования в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования	%

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 22-121-2024	
Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1	Лист 23 Всего листов 38

№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
Р8(с2)	Объем доходов от результатов интеллектуальной деятельности, права на использование которых были переданы по лицензионному договору (соглашению), договору об отчуждении исключительного права, в расчете на одного НПП	тыс. руб.

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
		Лист 24 Всего листов 38	


#### Приложение № 4

### Показатели, установленные на основании Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ на 2024-2030 годы (группа показателей П4)


Программой развития ПИСШ НИУ МГСУ на 2024-2030 годы установлены следующие целевые показатели эффективности (в том числе в рамках проекта «Передовая инженерно-строительная школа НИУ МГСУ» Программы развития НИУ МГСУ на 2021-2030 годы в рамках реализации Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»)

№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
<b>Показатели результатов реализации проекта</b>		
ПР(ПИШ1)	Создание передовых инженерных школ в партнерстве с высокотехнологичными компаниями и поддержка программ их развития	ед.
ПР(ПИШ2)	Проведение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки, в том числе в форме стажировки на базе высокотехнологичных компаний, управленческих команд и профессорско-преподавательского состава передовых инженерных школ и образовательных организаций высшего образования, реализующих образовательные программы инженерного профиля по специальностям и направлениям подготовки высшего образования для подготовки инженерных кадров	чел.
ПР(ПИШ3)	Прохождение студентами, осваивающими программы магистратуры («технологическая магистратура»), практик и (или) стажировок вне рамок образовательного процесса, в том числе в формате работы с наставниками, за счет предоставленных грантов	чел.
<b>Показатели, необходимые для достижения результатов реализации проекта</b>		
P1(a)	Количество разработанных и внедренных новых образовательных программ высшего образования для опережающей подготовки инженерных кадров и дополнительных профессиональных программ по актуальным научно-технологическим направлениям и «сквозным» цифровым технологиям, обеспеченных интерактивными комплексами опережающей подготовки	ед.
P2(б)	Увеличение числа обучающихся по образовательным программам высшего образования для опережающей подготовки инженерных кадров и дополнительным профессиональным программам по	%

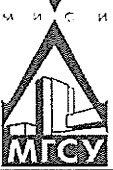


	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
	актуальным научно-технологическим направлениям и сквозным цифровым технологиям передовой инженерной школы за счет развития сетевой формы обучения в образовательных организациях, в которых не созданы передовые инженерные школы	
P3(в)	Численность инженеров, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в передовых инженерных школах	чел.
P4(г)	Количество обучающихся, прошедших обучение в передовой инженерной школе по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, трудоустроившихся в российские высокотехнологичные компании и на предприятия	ед.
P5(д)	Количество созданных на базе передовой инженерной школы специальных образовательных пространств (научно-технологические и экспериментальные лаборатории, опытные производства, оснащенные современным высокотехнологичным оборудованием, высокопроизводительными вычислительными системами и специализированным прикладным программным обеспечением, цифровые, «умные», виртуальные (кибер-физические) фабрики, интерактивные комплексы опережающей подготовки инженерных кадров на основе современных цифровых технологий)	ед.
P6(е)	Отношение внебюджетных средств к объему финансового обеспечения программы развития передовой инженерной школы, предусмотренного на создание передовой инженерной школы в партнерстве с высокотехнологичными компаниями и поддержку указанной программы за счет средств федерального бюджета	%
P7(ж)	Объем финансирования, привлеченного передовой инженерной школой на исследования и разработки в интересах бизнеса	тыс. руб.
P8(з)	Рост количества регистрируемых результатов интеллектуальной деятельности образовательной организации высшего образования, на базе которой создана передовая инженерная школа	%
P9(и)	Количество студентов, прошедших практику и (или) стажировку вне рамок образовательного процесса, в том числе в формате работы с наставниками, обучающихся по программам магистратуры технологического профиля	чел.
P10(к)	Количество школьников, принявших участие в деятельности	чел.

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
			Лист 26 Всего листов 38

№ п/п (индекс)	Наименование показателя	Ед. измерения
	передовых инженерных школ в целях ранней профессиональной ориентации	

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

## Приложение № 5

### Методика установления весовых коэффициентов и методика общей оценки эффективности деятельности руководителя

1. При подготовке проекта дополнительного соглашения к эффективному контракту руководителя для каждого показателя (группы показателей) эффективности (Приложение № 6 к Положению) ректором Университета может устанавливаться весовой коэффициент в зависимости от важности и/или сложности показателя (группы показателей).

2. Весовые коэффициенты основных показателей и группы показателей могут быть установлены в интервале от 0,01 до 1,0 таким образом, чтобы их сумма была равна 1,0 (единице). Весовой коэффициент не может быть равным нулю. Величина весового коэффициента устанавливается с точностью не более, чем до второго знака после запятой.

3. Весовые коэффициенты показателей внутри отдельных групп показателей могут быть установлены по правилам, указанным в пункте 2 настоящей методики, при этом, их сумма вычисляется внутри группы и должна быть равна 1,0 (единице).

4. Единицами измерения основных показателей и группы показателей являются баллы, значения которых определяются по правилам, указанным в п.п. 5.9 – 5.11 Положения.

5. Плановым значением для показателей, оцениваемых в баллах, является 2 балла.

6. Плановое значение для показателей, групп П1, П2, П3, П4 может быть установлено в конкретном числовом выражении (абсолютном или относительном).

7. Для вычисления общей оценки эффективности используются данные об эффективности деятельности руководителя, представленные ректору Университета в форме справки (Приложение № 7 к Положению).

8. Для каждого отдельного показателя, приведённого в справке, вычисляется интегральная оценка показателя ( $O_i$ ) по формуле:

$$O_i = O_p \times VK_p,$$

где  $O_p$  – оценка показателя в баллах;  $VK_p$  – 1 или значение весового коэффициента показателя (при установлении).

9. Для группы показателей фактическая оценка исполнения вычисляется как округленная до целого сумма интегральных оценок всех показателей группы:

$$O_{fg} = \text{сумм}(O_i)$$

где  $O_i$  – интегральные оценки всех показателей группы.

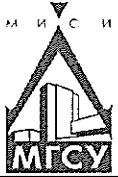
10. Для группы показателей вычисляется интегральная оценка группы показателей ( $O_{ig}$ ) по формуле:

$$O_{ig} = O_{fg} \times VK_g,$$

где  $VK_g$  – 1 или значение весового коэффициента группы показателей (при установлении).

11. Общая оценка эффективности руководителя вычисляется как сумма всех оценок эффективности основных показателей и групп показателей:

$$O_{\text{эфф}} = \text{сумм}(O_i ; O_{ig})$$

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
		Лист 28 Всего листов 38	

## Приложение № 6

### (ПРИМЕРНАЯ ФОРМА) <sup>1</sup>

#### Дополнительное соглашение

к трудовому договору с руководителем от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. Москва «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.


Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет», именуемое в дальнейшем «Университет» или «Работодатель», в лице ректора Акимова Павла Алексеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны,

и гр. \_\_\_\_\_, занимающий должность \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Руководитель» или «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», руководствуясь ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_ (далее – Трудовой договор) о нижеследующем:


1. Работник принимает обязательство достичь выполнения следующих показателей эффективности деятельности:

№ п/п (индекс)	Показатели эффективности деятельности	Ед. изм.	Вес показателя (при установлении)	Плановое значение	Отчетный период / промежуточный отчетный период (при наличии)
	<b>Группа показателей П1</b>	балл			
П1.1.					
П1.2.					
П1.3.					
П1.4.					
П1.5.					
...					
	<b>Группа показателей П2</b>	балл			
П2.1.					
П2.2.					
П2.3.					
П2.4.					
П2.5.					
...					
	<b>Группа показателей П3</b>	балл			
П3.1.					
П3.2.					
П3.3.					
П3.4.					
П3.5.					
...					
	<b>Группа показателей П4</b>	балл			
П4.1.					

<sup>1</sup> форма дополнительного соглашения может быть дополнена и уточнена (при необходимости).

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
		Лист 29	Всего листов 38

№ п/п (индекс)	Показатели эффективности деятельности	Ед. изм.	Вес показателя (при установле- нии)	Плановое значение	Отчетный период / промежуточный отчетный период (при наличии)
П4.2.					
П4.3.					
П4.4.					
П4.5.					
...					
	<b>Группа показателей отчетных материалов по программам развития</b>	балл			
<b>П5</b>	полнота, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития Университета, куратором которых является руководитель				
<b>П6</b>	полнота, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ, куратором которых является руководитель				
	<b>Группа обязательных показателей</b>	балл			
<b>П7</b>	полнота, своевременность и качество исполнения плана работы Руководителя, структурных подразделений, коллегиальных органов управления и рабочих групп, курируемых Руководителем, а также планов-графиков отдельных проектов, курируемых Руководителем	балл			
<b>П8</b>	уровень исполнительской дисциплины по внеплановым задачам и поручениям, установленным Руководителю, подчиненным Руководителю структурным подразделениям, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ	балл			
<b>П9</b>	уровень соблюдения трудовой дисциплины и этики поведения в отчетном периоде, в том числе отсутствие дисциплинарных взысканий по отношению к Руководителю и руководителям структурных подразделений, находящихся в подчинении Руководителя	балл			
	<b>Группа дополнительных показателей</b>	балл			
ПД.1					
ПД.2					
ПД.3.					

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1
		Лист 30 Всего листов 38	

№ п/п (индекс)	Показатели эффективности деятельности	Ед. изм.	Вес показателя (при установле- нии)	Плановое значение	Отчетный период / промежуточный отчетный период (при наличии)
ПД.4.					
...					

2. Оценка эффективности деятельности Руководителя осуществляется Работодателем с учетом результатов выполненной работы в отчетном периоде / промежуточном отчетном периоде (при наличии) в порядке, определенном Положением об эффективном контракте руководителей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ).

3. Условия и размер назначения выплат (надбавок) стимулирующего характера за выполнение и (или) перевыполнение плановых значений показателей эффективности деятельности устанавливаются локальным нормативным актом НИУ МГСУ, который разрабатывается и утверждается в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Положения об оплате труда работников НИУ МГСУ и с учетом мнения объединенной ППО МГСУ МГО Общероссийского Профсоюза образования.

4. Иные условия Трудового договора, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением, остаются неизменными, и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

5. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

**Работодатель:**  
 Федеральное государственное  
 бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Национальный исследовательский  
 Московский государственный  
 строительный университет» (НИУ МГСУ)  
 ОГРН 1027700575044  
 ИНН 7716103391

**Работник:**  
 \_\_\_\_\_  
*Ф.И.О. полностью*  
 Паспорт гражданина РФ: серия \_\_\_\_  
 № \_\_\_\_\_, выдан \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Страховое свидетельство обязательного  
 пенсионного страхования № \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

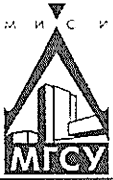
Ректор \_\_\_\_\_ П.А. Акимов

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
*подпись* / *Ф.И.О.*

Работник получил один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору на  
 руки \_\_\_\_\_

*(подпись Работника с расшифровкой)*

*(дата)*

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1 Лист 31 Всего листов 38

Приложение № 7

**Примерная форма  
справки об эффективности деятельности Руководителя**

**СПРАВКА**

об эффективности деятельности Руководителя НИУ МГСУ за отчётный период:  
с “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Наименование должности \_\_\_\_\_  
 Направления деятельности \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Подчинённые подразделения \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Показатели эффективности деятельности Руководителя \_\_\_\_\_

№ п/п (индекс)	Показатели деятельности руководителя	Единица измерения	Значение показателя деятельности	Оценка показателя (0, 1, 2)	Вес показателя (при установлении)	Интегральная оценка показателя
----------------	--------------------------------------	-------------------	----------------------------------	-----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------



**НИУ МГСУ**  
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 22-121-2024

Выпуск 2

Изменений 0

Экземпляр № 1

Лист 32  
Всего листов 38

			План	Факт	К <sub>ц</sub> (при установлении веса показателя)			
	<b>Группа показателей П1</b>							
П1.1.								
П1.2.								
П1.3.								
П1.4.								
П1.5.								
....								
	<b>Группа показателей П2</b>							
П2.1.								
П2.2.								
П2.3.								
П2.4.								
П2.5.								
...								
	<b>Группа показателей П3</b>							
П3.1.								
П3.2.								
П3.3.								
П3.4.								
П3.5.								
...								
	<b>Группа показателей П4</b>							





НИУ МГСУ  
Управление по работе с персоналом

СК А ПВД 22-121-2024

Выпуск 2


Изменений 0

Экземпляр № 1

Лист 33

Всего листов 38

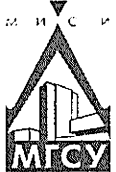
№ п/п (индекс)	Показатели деятельности руководителя	Единица измерения	Значение показателя деятельности			Оценка показателя (0, 1, 2)	Вес показателя (при установлении)	Интегральная оценка показателя
			План	Факт	К <sub>п</sub> (при установлении веса показателя)			
П4.1.								
П4.2.								
П4.3.								
П4.4.								
П4.5.								
...								
	<b>Группа показателей отчетных материалов по программам развития</b>							
П5	полнота, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития Университета, куратором которых является руководитель							
П6	полнота, своевременность и качество отчетных материалов по проектам Программы развития ПИСШ НИУ МГСУ, куратором которых является руководитель							
	<b>Группа обязательных показателей</b>							
П7	полнота, своевременность и качество исполнения плана работы Руководителя, структурных подразделений, коллегиальных органов управления и рабочих групп, курируемых руководителем, а также планов-графиков отдельных проектов, курируемых Руководителем							
П8	уровень исполнительской дисциплины по внеплановым							

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1 Лист 34 Всего листов 38

№ п/п (индекс)	Показатели деятельности руководителя	Единица измерения	Значение показателя деятельности			Оценка показателя (0, 1, 2)	Вес показателя (при установлении)	Интегральная оценка показателя
			План	Факт	К <sub>п</sub> (при установлении веса показателя)			
	задачам и поручениям, установленным <b>Руководителю</b> , подчиненным <b>Руководителю</b> структурным подразделениям, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ							
П9	уровень соблюдения трудовой дисциплины и этики поведения в отчетном периоде, в том числе отсутствие дисциплинарных взысканий по отношению к <b>Руководителю</b> и руководителям структурных подразделений, находящихся в подчинении <b>Руководителя</b>							
	<b>Группа дополнительных показателей</b>							
ПД.1								
ПД.2								
ПД.3								
ПД.4								
...								

ЗАКЛЮЧЕНИЕ: Считать Руководителя \_\_\_\_\_ надлежащим / ненадлежащим образом исполняющим свои трудовые обязанности.

Начальник Управления по работе с персоналом \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Дата: “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 22-121-2024	
Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1	Лист 35 Всего листов 38

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)

С содержанием справки ознакомлен:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата: “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)


С заключением справки согласен:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_


Дата: “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(личная подпись)

(фамилия, имя, отчество)


	<b>НИУ МГУ</b> Управление по работе с персоналом	СК А ПВД 22-121-2024	
Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1	Лист 36 Всего листов 38

**Резерв**

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

### Лист регистрации изменений

Изменение	Наименование и номер документа-основания	Номера листов (страниц)		Дата введения изменения в действие	Подпись ответственного за внесение изменений
		Аннулированных	Новых		

	<b>НИУ МГСУ</b> Управление по работе с персоналом		СК А ПВД 22-121-2024
	Выпуск 2	Изменений 0	Экземпляр № 1

### Лист рассылки

СК А ПВД 22-121-2024

Положение об эффективном контракте руководителей  
 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего  
 образования «Национальный исследовательский Московский государственный  
 строительный университет» (НИУ МГСУ)

Выпуск 2

Должность	Инициалы, Фамилия
Проректор	В.В. Волгин
Проректор	В.В. Галишникова
Проректор	О.В. Игнатьев
Проректор	Т.Б. Кайтуков
Проректор	А.З. Тер-Мартirosян
Проректор	Г.И. Фазылзянова
Проректор	З.М. Штымов
Заместитель ректора	Н.С. Желанова
Главный бухгалтер	А.М. Мелешко
Начальник ПФУ	Н.Б. Ильина
И.о. начальника УРП	Е.Ю. Гаджиева
Начальник АУ	Ю.С. Дрёмина
Начальник УВК	А.А. Алейников
Начальник юридического отдела	В.В. Ваулин

Документ изъят:

Основание:

\_\_\_\_\_  
 (Должность)

\_\_\_\_\_  
 (Подпись)

\_\_\_\_\_  
 (Дата)

\_\_\_\_\_  
 (И. О. Ф.)

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

*Внутренний документ Положение об эффективном контракте руководителей Выпуск 2'*

Подразделение	Должность	Виза	ФИО	Дата	Примечание
Отдел мониторинга и качества УВК	Начальник	Согласовано	Попкова Ирина Михайловна	07.02.2024	
Проректор (цифровая трансформация, учебно-методическая работа)	Проректор	Согласовано	Игнатьев Олег Владимирович	07.02.2024	

Административное управление	Начальник	Согласовано	Дрёмина Юлия Сергеевна	12.02.2024	<p>прошу дополнить положение методикой расчета показателя П8:</p> <p>Показатель П8 рассчитывается как среднее арифметическое показателей уровня исполнительской дисциплины по внеплановым задачам и поручениям, установленным Руководителю и подчиненным Руководителю структурным подразделениям, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ.</p> <p>ВАРИАНТ 1 При расчете показателя уровня исполнительской дисциплины по внеплановым задачам и поручениям, установленным Руководителю, в том числе финансовой дисциплины и соблюдения сроков и качества внутренней и внешней отчетности в системе электронного документооборота НИУ МГСУ,</p>
-----------------------------	-----------	-------------	------------------------	------------	--



Планово-финансовое управление	Начальник управления	Согласовано	Ильина Наталья Борисовна	09.02.2024	Не согласна с замечанием Гаджиевой Е.Ю., так как свод должен осуществлять УРП, а не УВК.
Управление по работе с персоналом	Исполняющий обязанности начальника	Согласовано	Гаджиева Елена Юрьевна	07.02.2024	Предлагаю п. 7.3. дополнить абзацем "– структурные подразделения Университета, указанные в пункте 7.7, формирующие Справку в части показателей П1-П4 настоящего Положения, передают данные в УВК для дальнейшей верификации не позднее 4 (четырёх) рабочих дней с момента поступления запроса" с целью реализации п. 7.7 Положения в части проведения верификации показателей П1-П4 УВК.

Юридический отдел	Начальник	Согласовано	Ваулин Владимир Викторович	12.02.2024	<p>Согласовано.</p> <p>В части предложений АУ считаю возможным дополнить проект Положения методикой расчета показателя П8 согласно варианту 2, дополнив проект Положения п. 5.15</p> <p>В части предложений УРП и ПФУ решение о структурном подразделении, осуществляющем сбор / верификацию оставляю на усмотрение руководства, но при сохранении пункта 7.7 проекта Положения в текущей редакции, пункт 7.3 целесообразно изложить в следующей редакции:  "7.3. Порядок формирования Справки:  – структурные подразделения Университета, указанные в пункте 7.7 настоящего Положения и ответственные за предоставление информации по выполнению показателей эффективности, предоставляют соответствующую информацию</p>
-------------------	-----------	-------------	----------------------------	------------	---

---

Проект документа вносит:

Подразделение	Должность	ФИО	Дата
Ректорат	Помощник ректора	Большова Мария Николаевна	06.02.2024