

Информация о владельце:

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

ФИО: Дмитриева Татьяна Александровна
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

Дата подписания: 28.02.2026 09:01:17
высшего образования

Уникальный программный ключ:

81e4613224154ba92346993825fd4bfa9a28f49d



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПО ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВУ

ПРИКАЗ

07.11.2025

Nº 02-06/298

**Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности
работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»
из числа профессорско-преподавательского состава при реализации
условий эффективного контракта**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» (протокол от 29.10.2025 №3),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта согласно приложению.

2. Установить, что Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта, утверждённое пунктом 1 настоящего приказа, вступает в силу в следующем порядке:

- в части выполнения и достижения показателей в рамках деятельности факультета/кафедры, а также начисления работникам ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава ежемесячных выплат за достижение показателей в рамках деятельности факультета/кафедры (выплат из фонда деканов) – с 1 февраля 2026 года;

- в части выполнения и достижения критериев и показателей стимулирования работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС – с 1 марта 2026 года;

- в части учета критериев и показателей стимулирования работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС, начисления им ежемесячных выплат за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС – с 1 сентября 2026 года.

3. Финансово-экономическому управлению:

1) с 1 февраля 2026 года прекратить начисление единовременных стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава;

2) в период с 1 февраля по 31 августа 2026 года выделяемые ежемесячно денежные средства в составе фонда стимулирующих выплат распределять в следующей пропорции:

- 40% - на единовременные ежемесячные выплаты работникам ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава по итогам выполнения эффективного контракта, в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников университета при реализации условий эффективного контракта, утвержденное 07.12.2021;

- 60% - на ежемесячные выплаты за достижение показателей в рамках деятельности факультета/кафедры (выплаты из фонда деканов), в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта, утверждённым настоящим приказом.

4. Признать утратившим силу Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников университета при реализации условий эффективного контракта, утвержденное 07.12.2021:

- в части выполнения и достижения критериев и показателей стимулирования работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава в рамках эффективного контракта – с 1 марта 2026 года;

- в части учета критериев и показателей стимулирования работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава в рамках эффективного контракта, начисления им стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта – с 1 сентября 2026 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио ректора



А.С. Линников

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом ФГБОУ ВО ГУЗ
от 07.11.2025 № 02-06/298

**Положение об оценке эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа
профессорско-преподавательского состава при реализации условий
эффективного контракта**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» (далее – Университет) из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта устанавливает критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников Университета из числа профессорско-преподавательского состава (далее – педагогические работники), порядок начисления стимулирующих выплат при реализации условий эффективного контракта.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда педагогических работников, создания условий для стимулирования педагогических работников к достижению конкретных показателей качества и количества выполненных работ, повышения объективных показателей деятельности Университета, в том числе в рамках Мониторинга эффективности по основным направлениям деятельности образовательных организаций, учета персонального вклада каждого педагогического работника в повышение показателей эффективности деятельности Университета.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказ Минсельхоза России от 19.06.2019 № 341 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России».

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- эффективный контракт — это трудовой договор с педагогическим работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки;

- эффективность деятельности педагогического работника - результаты, достигнутые педагогическим работником при выполнении должностных обязанностей и дополнительных работ, связанных с достижением стратегических целей и задач Университета;

- стимулирующие выплаты - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы;

- отчет — итоговый материал по результатам работы педагогических работников, формируемый непосредственным руководителем для дальнейшего рассмотрения Комиссией;

- отчетный период - период, за который осуществляется оценка персонального вклада педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Университета;

- критерии и показатели стимулирования (далее – КИПС) - показатели стимулирования, характеризующие выполнение педагогическими работниками работ, не включенных в индивидуальный план работы.

2. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам и порядок распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам в рамках эффективного контракта:

1) ежемесячная выплата за достижение показателей в рамках деятельности факультета/кафедры (далее - выплата из фонда деканов);

2) ежемесячная выплата за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС.

2.2. Стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением, распространяются на педагогических работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, для которых работа в Университете является основной. Достижения по одним и тем же показателям и КИПС учитываются только по одной занимаемой должности.

2.3. Действие настоящего Положения не распространяется на:

- внешних совместителей;
- педагогических работников, временно замещающих отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы.

2.4. Фонд стимулирующих выплат определяется финансово-экономическим управлением Университета с учетом средств, полученных из источников финансирования: средства субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Выделяемые ежемесячно денежные средства в составе фонда стимулирующих выплат распределяются в следующей пропорции:

- 40% - выделяются на ежемесячные выплаты за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС;
- 60% - выделяются на выплаты из фонда деканов.

В случае выявления нераспределенных средств на ежемесячные выплаты за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС, оставшаяся сумма передается на выплаты из фонда деканов.

3. Показатели, за достижение которых устанавливается выплата из фонда деканов

3.1. Фонд деканов распределяется по факультетам и курирующим проректорам (общеуниверситетские кафедры и Военно-учебный центр при ГУЗ) пропорционально количеству штатных педагогических работников по основному месту работы на кафедрах на первое число каждого месяца. Распределение фонда деканов осуществляется в соответствии с подчиненностью кафедр, согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

3.2. Дополнительная нагрузка, не входящая в индивидуальный план, должна быть согласована с деканом/проректором, курирующим общеуниверситетские кафедры по представлению заведующего кафедрой. По каждой из восьми категорий устанавливается 3 уровня оценки (базовый, средний, высокий). Порядок расчета уровней оценки определяется следующим образом:

Уровень	Масштаб задач и мероприятий	Норма (баллы)
базовый	небольшие достижения по конкретной категории	1
средний	существенные достижения по конкретной категории	2
высокий	значительные достижения по конкретной категории	3

3.3. Показатели деятельности педагогических работников, за достижение которых устанавливаются выплаты из фонда деканов:

1) за активную позицию, инициативность, эффективное решение сложных задач, а также дополнительный объем работ, связанных с выполнением распоряжений/поручений руководства факультета.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников;

2) за достижение индивидуальных или коллективных результатов, повышающих имидж университета/факультета (получение наград, грамот, повышение рейтинга факультета, заключение договоров о сотрудничестве, официальное представительство университета/факультета на внешних площадках, участие в общественно значимых проектах университета/факультета, участие в международных программах и проектах и т.д.).

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), копии наградных документов с аффилиацией университета, копии документов, подтверждающих участие в значимых событиях;

3) за проведение работы и организацию мероприятий, направленных на гражданское и патриотическое самоопределение, научное, профессиональное, индивидуально-личностное становление и развитие студентов.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников;

4) за соблюдение и укрепление трудовой дисциплины и профессиональной этики.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников; справка из отдела по персоналу о наличии/отсутствии дисциплинарных взысканий за отчетный период;

5) за внедрение современных образовательных технологий, цифровых инструментов и инновационных методик преподавательской деятельности, создание видеокурсов по дисциплине, участие в цифровых проектах университета.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников, скрин размещения информации на платформе sdo.guz;

6) за организацию и проведение профориентационной работы с абитуриентами.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников;

7) за иные виды работ, связанные с научной, воспитательной, учебной, международной, административной деятельностью факультета.

Подтверждающий документ: поручение/распоряжение декана (заведующего кафедрой/курирующего проректора в отношении педагогических работников общеуниверситетских кафедр), копия электронного письма с поручением (задачей), скрин новости/фото с участием педагогического работника из официальных источников;

8) за иные виды работ, обусловленные спецификой общеуниверситетской кафедры.

Подтверждающий документ: поручение курирующего проректора или заведующего кафедрой, выданное в письменной форме (в т.ч., в форме электронного письма, направленного на адрес корпоративной электронной почты); документ (в формате аналитической записки, доклада, справки или иной письменной форме); публикация в средствах массовой информации (в т.ч., в электронном формате), фото-и/или видеоматериалы, подтверждающие факт выполнения поручения.

3.4. Выплаты из фонда деканов осуществляются ежемесячно на основании приказа ректора и докладных записок декана/курирующего проректора, в соответствии с подчиненностью кафедр, согласно Приложению № 4 к настоящему Положению, поданных до 20 числа отчетного месяца.

4. Порядок проведения оценки для установления ежемесячных выплат за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС

4.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников для установления ежемесячных выплат за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС проводится два раза в год по трем категориям: образование, наука, информационная политика (приложение № 1 к настоящему Положению). Оценке подлежит деятельность педагогических

работников, выполнивших индивидуальный план работы в полном объеме. Педагогические работники, не выполнившие индивидуальный план работы, утрачивают право на ежемесячную выплату за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС.

4.2. Для целей оценки достижения КИПС ежегодно предусматриваются два отчетных периода: первый отчетный период с 1 марта по 31 августа (далее – первый отчетный период) и второй отчетный период с 1 сентября до 1 марта (далее - второй отчетный период).

4.3. На первом этапе педагогические работники в срок до 5 сентября (за первый отчетный период) и до 5 марта (за второй отчетный период) заполняют индивидуальные карты оценки эффективности деятельности (далее – ИКО) в Единой системе личных кабинетов Университета по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.4. В ИКО педагогические работники включают выполненные ими КИПС и их балльную оценку, определенную на основании перечня КИПС (приложение № 1 к настоящему Положению).

4.5. Количество баллов за достижение КИПС, набранных за отчетный период, заносится в ИКО автоматически после загрузки подтверждающих документов и сохраняется до их проверки соответствующим руководителем.

4.6. Набранные баллы по отдельным КИПС являются основой для оценки эффективности деятельности педагогических работников и их персонального вклада в результаты деятельности структурного подразделения и Университета в целом.

4.7. Оформленную ИКО с загруженными электронными файлами-подтверждениями и/или ссылками на информационные ресурсы, подтверждающими обоснованность начисления баллов, педагогические работники направляют в электронном виде в личные кабинеты электронной образовательной среды Университета не позднее сроков, указанных в пункте 4.3.

4.8. На втором этапе руководитель структурного подразделения осуществляет контроль за достоверностью данных, включенных в ИКО и подтверждает их достоверность не позднее 10 марта (за первый отчетный период) и 10 сентября (за второй отчетный период).

4.9. Данные ИКО используются непосредственным руководителем для формирования отчета по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5. Порядок формирования, подписания и согласования отчета для установления ежемесячных выплат за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС

5.1. Подведение итогов оценки эффективности деятельности педагогических работников осуществляет Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогических работников Университета (далее – Комиссия), которая создается с целью принятия решения о соответствии полученных результатов деятельности педагогических работников установленным критериям за персональный вклад в

учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС, а также для дальнейшего определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Университета. Порядок работы Комиссии и её состав утверждаются приказом ректора.

5.2. Педагогические работники, включая руководителя структурного подразделения (в случае если он относится к категории педагогических работников по основному месту работы или работает в Университете по внутреннему совместительству), располагаются в отчете в порядке убывания набранных баллов.

5.3. Отчет структурного подразделения, входящего в состав факультета, подписывают непосредственный руководитель структурного подразделения и согласовывает декан факультета.

5.4. Отчет структурного подразделения, являющегося структурным подразделением Университета, подписывают непосредственный руководитель подразделения и согласовывает курирующий проректор.

5.5. Непосредственный руководитель направляет согласованный отчет на бумажном носителе и в электронном виде в формате Excel в Комиссию не позднее 15 сентября (за первый отчетный период), 15 марта (за второй отчетный период).

5.6. Отчеты, представленные в Комиссию позже срока, установленного пунктом 5.4, не принимаются и не рассматриваются.

5.7. Контроль оценки эффективности деятельности педагогических работников осуществляется Комиссией.

5.8. Комиссия на основании поданных педагогическими работниками заявлений в период, обозначенный в п. 5.4, рассматривает разногласия, зафиксированные членами Комиссии в протоколе проверки баллов, набранных педагогическими работниками за отчетный период, и в случае необходимости вносит соответствующие корректировки. Указанные уточнения отражаются в отчете.

5.9. Комиссия принимает возражения по корректировке баллов, направленных педагогическими работниками в электронном виде в личные кабинеты электронной образовательной среды Университета не позднее последнего дня отчетного периода, а также возражения педагогических работников, поданные в случаях невозможности заполнения педагогическим работником ИКО в сроки, установленные разделом 4, по объективным причинам (временная нетрудоспособность, командировка и т.п.).

5.10. После проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников секретарь Комиссии направляет отчеты на утверждение председателю Комиссии.

5.11. Подписанная выписка из протокола Комиссии в срок до 25 сентября (за первый отчетный период), до 25 марта (за второй отчетный период) с принятыми результатами с итоговым количеством баллов, набранных педагогическими работниками, передается в финансово-экономическое управление для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам и подготовки приказа на выплату.

6. Расчет размера стимулирующих выплат за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС

6.1. Фонд стимулирующих выплат, ежемесячно выплачиваемых за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС (далее — Фонд), определяется исходя из наличия денежных средств и с учетом штатной численности педагогических работников по состоянию на 1 марта (для первого отчетного периода) и на 1 сентября (для второго отчетного периода).

6.2. Формирование Фонда производится в разрезе источников финансового обеспечения окладов педагогических работников при формировании проекта плана финансово-хозяйственной деятельности Университета в текущем финансовом году на очередной финансовый год и плановый период.

6.3. При формировании Фонда учитываются требования нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих показатели уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, на которых распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики».

6.4. Фонд формируется за счет средств субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, за исключением целевых средств и грантов.

6.5. Распределение средств Фонда осуществляется на основе определения стоимости балла путем деления соответствующих частей Фонда на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками.

6.6. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{СТБ} = \text{ФСН} / \text{СБ},$$

где СТБ — стоимость одного балла; ФСН — размер Фонда; СБ — сумма баллов, набранных педагогическими работниками за отчетный период.

Стимулирующая выплата за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС на ежемесячной основе рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕСН} = \text{СБ} \times \text{СТБ},$$

где ЕСН — размер ежемесячной выплаты за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС; СБ — сумма баллов; СТБ — стоимость одного балла.

6.7. Стимулирующая выплата за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС на основании полученных баллов осуществляется в пределах лимитов фонда оплаты труда, но не превышающий 500 000 (пятьсот тысяч) рублей 00 копеек на одного педагогического работника в месяц суммарно по всем категориям (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.8. Стимулирующие выплаты за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность Университета за достижение КИПС осуществляются на основании приказа ректора за первое полугодие в период с 1 марта по 31 августа, а за

второе полугодие в период с 1 сентября по 28 (29) февраля за фактически отработанное время.

Приложение № 1

к Положению об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта

Перечень КИПС научно-педагогических работников и их балльная оценка¹

№ п/п	Развернутый перечень КиПС	Норма (баллы)	Подтверждающие документы
Образование			
1.1	Создание базовой кафедры	5 баллов в равных долях на коллектив	Копия приказа о создании базовой кафедры; Справка об участии в создании базовой кафедры, подписанная деканом (координирующим проректором для общеуниверситетских кафедр)
1.2	Привлечение внебюджетного финансирования по программам дополнительного образования	1 балл за каждые 100 тыс. руб. на коллектив авторов программы дополнительного образования	Справка, подписанная директором ИПК АПК
1.3	Создание агрокласса/агротехкласса	5 баллов в равных долях на коллектив	Копия трехстороннего договора о создании агрокласса/агротехкласса со школой и организацией); Справка об участии в создании агрокласса/агротехкласса, подписанная деканом (координирующим проректором для общеуниверситетских кафедр)
Наука			
2.1	Привлечение хоздоговорной НИР (или услуги в научной сфере) в ГУЗ	1 балл за каждые 100 тыс. руб. в равных долях на коллектив	Справка, подписанная начальником УКНИ
2.2	Получение и реализация (с доходом не менее 300 тыс. руб.) патента РФ,	1 балл за каждые 100 тыс. руб. в равных долях на коллектив	Копия патентного свидетельства; Копия лицензионного договора и акта внедрения

¹ В отчет по результатам работы НПР (приложение № 1) включаются работы, превышающие показатели утвержденного индивидуального плана работы НПР, а также не предусмотренные индивидуальным планом работы НПР.

	международного патента, свидетельства на полезную модель		
2.3	Успешная защита аспирантов и соискателей из числа сотрудников Университета диссертации на соискание учёной степени кандидата или доктора наук	5 баллов научному руководителю	Приказ Высшей аттестационной комиссии о выдаче диплома
Информационная политика			
3.1	Публикации и цитирования педагогического работника в средствах массовой информации и публичных экспертных источниках	От 1 до 15 баллов по представлению курирующей структуры по информационной политике	Скан представления с количеством баллов

Приложение № 2

к Положению об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности педагогического работника

(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, наименование СП)

№ п/п	Развернутый перечень КИПС	Норма баллы	Факт баллы
1.	Образование		
	Создание базовой кафедры	5 баллов в равных долях на коллектив	
	Привлечение внебюджетного финансирования по программам ДПО	1 балл за каждые 100 тыс. руб. на коллектив авторов программы ДПО	
	Создание агрокласса/агротехкласса	5 баллов в равных долях на коллектив	
2.	Наука		
2.1.	Привлечение хоздоговорной НИР (или услуги в научной сфере) в ГУЗ	1 балл за каждые 100 тыс. руб. в равных долях на коллектив	
	Получение и реализация (с доходом не менее 300 тыс. руб.) патента РФ, международного патента, свидетельства на полезную модель	1 балл за каждые 100 тыс. руб. в равных долях на коллектив	
	Успешная защита аспирантов и соискателей из числа сотрудников Университета диссертации на соискание учёной степени кандидата или доктора наук	5 баллов научному руководителю	
3.	Информационная политика		
3.1	Публикации и цитирования сотрудника в средствах массовой информации и публичных экспертных источниках	От 1 до 15 баллов по представлению курирующей структуры по информационной политике	

Все подтверждающие достижения документы размещаются в электронном формате в виде файлов с соответствующими именами. Если документ содержит несколько страниц, то должна быть указана страница, на которой содержится фамилия отчитывающегося педагогического работника, информация, имеющая отношение к подтверждаемой позиции, или, по возможности, можно убрать лишние страницы.

Приложение № 3

к Положению об оценке эффективности
деятельности работников ФГБОУ ВО
«Государственный университет по
землеустройству» из числа профессорско-
преподавательского состава при реализации
условий эффективного контракта

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комиссии:

(ФИО)_____
(подпись)

« ____ » _____ г.

Отчет

по результатам работы педагогических работников
за (первый/второй) отчетный период ____ года

(наименование СП)				
№ п/п	ФИО	Должность, основной/внутренний совместитель/внешний совместитель, количество занимаемой ставки	Количество набранных баллов за КИПС из ИКО	Уточненное количество баллов по итогам проверки комиссии
1	2	3	4	5
Итог:				

Руководитель СП

(должность)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

(должность)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

(должность)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

(должность)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

Согласовано:

Проректор, координирующий деятельность структурного подразделения/декан факультета

(должность)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

Приложение № 4

к Положению об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта

Подчиненность кафедр в системе распределения деканского фонда

Декан (название факультета)	Название кафедры
Архитектурный	Архитектуры
	Основ архитектурного проектирования и изобразительного искусства
	Ландшафтной архитектуры
	Строительства
Геоматики и пространственного развития	Геодезии и геоинформатики
	Дистанционного зондирования и цифровой картографии
	Комплексного развития территорий
Землепользования и землеустройства	Землеустройства
	Почвоведения, мелиорации и геоэкологии
	Землепользования и кадастров
	Управления недвижимостью и земельными ресурсами
Юридический	Публичного права
	Частного права
	Земельного и экологического права
	Теории права и сравнительного правоведения
Биоэкономики и информатики	Региональной экономики и природопользования
	Управления сельскохозяйственным производством и менеджмента
	Искусственного интеллекта и цифрового земледелия
Проректор по учебной работе	Деканы факультетов
Общеуниверситетские кафедры (курирующий проректор)	
Проректор по учебной работе	Гуманитарных наук
Проректор по международному сотрудничеству	Языковой подготовки
Проректор по научной работе и цифровому развитию	Математики, физики и анализа данных имени профессора И.А. Соловьёва
Проректор по социальной работе и молодежной политике	Физической культуры и спорта
Проректор по социальной работе и молодежной политике	Основ военной подготовки и безопасности жизнедеятельности
Проректор по экономике и финансам	Военно – учебный центр ГУЗ