



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**СТАТС-СЕКРЕТАРЬ –
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Тверская ул., д. 11, стр. 1, 4, Москва, 125009

Тел.: (495) 547-13-16

e-mail: info@minobrnauki.gov.ru

<http://www.minobrnauki.gov.ru>

23.09.2021 № МН-10/3153-ПК

На № _____ от _____

Руководителям образовательных
организаций высшего образования,
находящихся в ведении
Министерства науки и высшего
образования Российской Федерации

О методических рекомендациях

В целях совершенствования оплаты труда научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования Министерство науки и высшего образования Российской Федерации направляет для использования в работе методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение: на 15 л. в 1 экз.

П.А. Кучеренко

«Утверждено»
статс-секретарь –
заместитель Министра
науки и высшего образования
Российской Федерации



С.А. Кучеренко

«23» сентября 2021 года

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ
МИНИСТЕРСТВУ НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

1. Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – методические рекомендации), разработаны в соответствии с приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего

образования Российской Федерации от 9 апреля 2021 г., на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), направлены на формирование единых организационных и правовых подходов при разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и системы «Эффективного контракта» (далее – система ЭК) в образовательных организациях высшего образования (далее – ООВО)» и определяют основные методологические подходы к оценке эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее соответственно – ППС, работник) в части показателей и критериев оценки эффективности указанной деятельности, сопряженной со стратегическими целями ООВО.

2. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор».

ЭК содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

Порядок и периодичность оценки результативности деятельности ППС, условия оплаты труда и назначения выплат стимулирующего характера по ЭК должны формироваться ООВО с учетом специфики ее деятельности.

Система эффективного контракта – это взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов

организации, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности ООВО путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающая в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

3. Основными целями внедрения системы ЭК в образовательной организации высшего образования являются:

сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей ООВО;

повышение престижности и привлекательности работы в ООВО;

обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным ООВО критериям;

4. Основные задачи системы ЭК в ООВО:

создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и ООВО в целом;

совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;

уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности ООВО и работников;

устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников, работников и руководителя ООВО;

введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных ООВО (программы развития университета) и работника.

5. В целях соблюдения трудовых прав работников при внедрении и реализации системы ЭК в ООВО образовательным организациям во взаимодействии с профсоюзными организациями работников (при наличии) необходимо руководствоваться следующими положениями:

применение системы ЭК не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий ППС ООВО;

система ЭК должна иметь своей целью разработку дополнительных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений и правовых конструкций, позволяющих работникам, успешно выполняющим показатели эффективности, претендовать на дополнительные гарантии в виде материального и нематериального стимулирования;

модернизация системы оплаты труда должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности ППС;

применение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе – увольнения; при этом система ЭК может конкретизировать требования к квалификации специалиста с учетом направлений деятельности ООВО или их отдельных подразделений, которые должны соответствовать общим требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), и/или соответствующими положениями профессиональных стандартов (при наличии);

система ЭК носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников посредством объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6. Под эффективностью деятельности (в рамках реализации системы ЭК) ППС понимается качественное выполнение закрепленного в эффективном контракте объема работы и его результативность (в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени).

Система ЭК должна отражать порядок и способы измерения объема, качества и результатов труда работников, а также порядок расчета оценки его эффективности на основе измеряемых показателей.

7. ООВО при внедрении системы ЭК необходимо разработать локальные нормативные акты (далее – ЛНА), регулирующие следующее:

порядок оформления трудовых отношений с ППС в форме ЭК, форму трудового договора (дополнительного соглашения);

перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС (возможен по каждой из должностей), в отношении которых реализуется система ЭК, с учетом рекомендуемых данным документом и п. 36.1 Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 № 63182);

порядок расчета и оценки эффективности деятельности ППС;

процедуру сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных в целях оценки эффективности деятельности ППС, распределение ответственности на всех этапах указанной процедуры в ООВО, порядок документооборота, в том

числе с использованием информационных систем автоматизирующих процесс сбора и обобщения данных;

порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности ППС;

порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы ЭК.

В другие ЛНА, регулирующие вопросы оплаты труда и порядок заключения трудового договора, необходимо внести соответствующие изменения отсылочного характера.

8. ЛНА системы ЭК принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или по согласованию с ним, а при его отсутствии – с иным представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

9. С работником ООВО, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также – дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если в организации применяется действующая система эффективных контрактов, отвечающая целям, задачам и принципам настоящих методических рекомендаций, то с работниками не требуется перезаключать дополнительные соглашения к трудовому договору.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы должностные обязанности

работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), следует исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени.

10. Условия осуществления выплат стимулирующего характера излагаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику ООВО и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения ЛНА, содержащие нормы, регулирующие выплаты стимулирующего характера по результатам проведенной оценки эффективности.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

11. ООВО разрабатывает методику расчета и оценки эффективности деятельности ППС (рекомендуемый срок – не менее чем на 1 учебный год) и устанавливает стимулирующие выплаты. Периодичность выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется в соответствии с ЛНА ООВО и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

12. Показатель эффективности деятельности работника – рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определённому направлению его деятельности или виду работы.

Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности работника – это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий ЭК по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности (шкала критериев).

Оценка эффективности деятельности работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

13. При разработке и утверждении в ООВО показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда ППС учитываются следующие основные принципы:

системность – показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями (миссией) образовательной организации и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, центров, отделов и др.) для достижения общих целей;

создание условий – каждый показатель устанавливается при наличии в ООВО условий его достижимости (например, оплата командировочных расходов на конференции, реализация международных программ для преподавания дисциплин на иностранном языке, языковые курсы для преподавателей, читающих на иностранном языке и т.д.);

объективность – размер выплат стимулирующего характера работнику должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;

определенность – работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

соразмерность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ООВО, уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные ООВО сроки;

справедливость – правила определения вознаграждения должны быть едины для всех работников;

измеряемость – достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеряемыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

достижимость – показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;

прозрачность – обязательное опубликование на официальном сайте организации информации по утвержденным методическим указаниям, содержащим правила и сроки исполнения, ее доступность всем сотрудникам, обязательное опубликование достигнутых результатов в исполнении показателей; разработка показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда ПП, осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

стимулирующий характер – результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

14. Показатели эффективности должны выражать оценку результативности деятельности ППС за определенный период, а также иметь взаимосвязь со стратегическими целями ООВО.

При выборе показателей ООВО необходимо определить виды работы и должностные обязанности работников, влияющие на успешность

стратегического развития, усиление тех или иных направлений деятельности и улучшения результатов организации ООВО.

15. Перечень показателей эффективности для ППС разрабатывается и применяется ООВО для следующих видов работ:

учебной;

учебно-методической;

научно-исследовательской;

воспитательной;

других видов в соответствии с Программой развития каждой конкретной организации или субъекта РФ.

При заключении эффективного контракта с конкретным педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, формируется система индивидуальных показателей с учетом предложенных в пп. 17-21.

16. ООВО вправе самостоятельно снижать верхний предел учебной нагрузки за ставку заработной платы (в академических часах в год) для должностей профессорско-преподавательского состава с учетом объема выполняемых педагогическим работником научных исследований, публикационной активности, должностных обязанностей по занимаемой должности профессорско-преподавательского состава.

17. Рекомендовать в качестве показателей эффективности учебной работы ППС использовать следующие:

проведение занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей, с ее последующим внедрением;

проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, профессорско-преподавательского состава вуза;

иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

18. Рекомендовать в качестве показателей эффективности учебно-методической работы ППС использовать следующие:

- издание учебников, учебных пособий (учебно-методических пособий);
- разработка ресурсов для применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, тренажеров, установок и пр.;
- разработка по образовательной программе электронных курсов, электронных учебных пособий на русском языке,
- разработка по образовательной программе электронных курсов, электронных учебных пособий на иностранном языке;
- иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

19. Рекомендуется в качестве показателей эффективности научно-исследовательской работы ППС использовать следующие:

- публикация научных работ в рецензируемых периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- издание монографий;
- получение патентов, свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных и т.п.;
- организация научных мероприятий;
- присуждение ученой степени, ученого звания, почетного звания;
- рецензирование научных работ;
- участие в конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях в качестве докладчика;
- научное руководство аспирантами, защитившими диссертации в течение календарного года, следующего за годом выпуска;
- научное консультирование докторантов, соискателей, защитивших диссертации в отчетном году;
- руководство научно-исследовательской работой студентов;
- руководство обучающимися-победителями, призерами, участниками всероссийских, международных, республиканских конференций, грантов, конкурсов научной направленности;

иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

ООВО может компенсировать расходы на публикацию результатов научных исследований в рецензируемых периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных, подтвержденных документально.

20. Рекомендуется в качестве показателей эффективности воспитательной работы ППС использовать следующие:

руководство обучающимися-победителями, призерами, участниками всероссийских, международных, республиканских конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности;

организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках;

руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т.п.);

кураторство академической группой, руководство обучающимися по иным направлениям воспитательной работы;

иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

21. Показатели эффективности других видов работы устанавливаются ООВО самостоятельно в зависимости от Программы развития данной организации или субъекта Российской Федерации.

Рекомендовать в качестве показателей эффективности других видов работ использовать следующие:

участие в деятельности общественных объединений, организаций сферы образования (с учетом статуса и занимаемой должности);

участие в деятельности иных общественных объединений, организаций (с учетом статуса и занимаемой должности);

участие в процедурах государственной аккредитации и профессионально-общественной аккредитации в сфере образования;

участие в экспертных комиссиях, комитетах государственных (муниципальных) органов;

организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников.

22. Значения критериев и показателей эффективности труда работников устанавливаются исходя из тактических и стратегических задач, а также текущей ситуации в образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

баллы;

проценты;

абсолютный размер (рубли);

иное.

Конкретные значения критериев эффективности обусловлены значимостью показателей в интегральной оценке эффективности работника. Они должны определяться важностью для организации результата деятельности по данному направлению работы. Изменяя в процессе развития системы ЭК номенклатуру показателей эффективности и их весомость, можно корректировать систему, ориентируя ее в первую очередь на достижение стратегических целей или на решение актуальных для вуза задач.

Корректировка системы ЭК, изменение весомости показателей осуществляется путем внесения изменений в ЛНА с учетом мнения профкома (или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

23. Образовательная организация самостоятельно устанавливает продолжительность отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), а также периодичность (единовременные, систематические) стимулирующих выплат по итогам реализации ЭК.

24. Работник должен иметь полное представление о размере стимулирующих выплат, установленных ему по результатам применения системы ЭК.

25. Образовательная организация самостоятельно выбирает способы ознакомления работника с размером стимулирующих выплат, установленных работнику по результатам применения системы ЭК (личный кабинет работника, иные способы, установленные ООВО).

26. Образовательной организации рекомендуется доводить до ППС обобщенную информацию по результатам реализации ЭК:

максимальная, минимальная, средняя и медианная оценки эффективности;

средние оценки и распределение по отдельным показателям;

динамику эффективности и результативности работников;

анализ итогов и возможные корректировки показателей и критериев оценки работников в соответствии с программой стратегического развития образовательной организации следующего периода.

27. Технологическое сопровождение ЭК и автоматизация процессов его реализации должны коррелироваться с формированием совокупности ключевых показателей эффективности, методики их расчета, процесса сбора данных, а также измеримости показателей эффективности деятельности работника.

Все этапы системы ЭК рекомендуется регламентировать по срокам, методикам и ответственным лицам для исключения неоднозначных толкований результатов, потери данных, дублирования работы и т.д.

28. При реализации алгоритмов расчета показателей эффективности деятельности работника необходимо полностью опираться на утвержденный образовательной организацией перечень показателей эффективности и их критериев, регламенты сбора и обработки информации.

29. Образовательной организации рекомендуется предоставлять доступ работнику к промежуточным (предварительным) результатам расчетов

показателей эффективности деятельности работника для заблаговременного принятия мер по корректировке данных.

30. Решение о формировании фонда стимулирующих выплат по итогам реализации ЭК образовательная организация принимает исходя из финансовых возможностей, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

31. В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам системы ЭК в организации создается постоянно действующий орган (далее – Комиссия), в полномочиях которого должно быть предусмотрено рассмотрение заявлений работников и принятие соответствующих решений, либо такими полномочиями наделяется один из существующих рабочих органов (согласительная комиссия, комиссия по трудовым спорам, кадровая комиссия и др.). В состав Комиссии входят представители, делегированные выборным органом первичной профсоюзной организации (при их наличии). Работа по рассмотрению спорных ситуаций должна быть регламентирована, порядок и процедура необходимо сделать прозрачной и доступной работникам.