

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Тамбовский государственный технический университет»

ПРИНЯТО  
на заседании Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ТГТУ»  
25.09.2017 (протокол № 11)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Ректора  
ФГБОУ ВО «ТГТУ»  
от 11.10. 2017 года № 800-04а

Согласовано с Профкомом ТГТУ 21.11.2018  
(протокол № 58)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ**  
**РАБОТНИКОВ, КАФЕДР, ФАКУЛЬТЕТОВ И ИНСТИТУТОВ В**  
**ТАМБОВСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ**  
**УНИВЕРСИТЕТЕ**

*(в редакции п.3 приказа ректора от 28.01.2019 г. № 11-04)*

***Введено в действие с даты утверждения***

Тамбов  
2017 год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**
- 3. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР**
- 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК  
ПО ИТОГАМ РЕЙТИНГОВЫХ ОЦЕНОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
- 5. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ДИРЕКТОРОВ ИНСТИТУТОВ И ДЕКАНОВ ФАКУЛЬТЕТОВ**
- 6. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШТАТНЫХ  
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**
- 7. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ, УМЕНЬШЕНИЕ И ОТМЕНА СТИМУЛИРУЮЩИХ  
НАДБАВОК**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Целью рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, штатных научных работников и кафедр в Тамбовском государственном техническом университете является стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы путём дифференциации оплаты труда.

*Основными задачами рейтинговой оценки являются:*

- создание фактографической информационной базы, всесторонне отражающей деятельность как отдельных преподавателей, штатных научных работников, кафедр, так и университета в целом;
- совершенствование деятельности и развитие университета через критический анализ коллективом результативности собственного труда;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга университета в целом;
- получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня и эффективности работы кафедр, преподавателей и штатных научных работников.

Функционирование рейтинговой системы осуществляет Отдел менеджмента качества, на который возлагается выполнение следующих функций:

- организация и координация деятельности, связанной с разработкой критериев, требований, методик и инструментария рейтингового анализа;
- оказание содействия кафедрам, преподавателям, штатным научным работникам в проведении самообследования и подготовке к рейтинговой оценке;
- разработка и совершенствование показателей и методики количественной оценки (ранжирования) деятельности преподавателей, штатных научных работников на базе действующего положения, а также ежегодно вырабатываемых предложений экспертной комиссии из представителей администрации, институтов, факультетов и кафедр университета.
- формирование банка данных и рейтингов кафедр, преподавателей, штатных научных работников;
- подготовка аналитической и статистической информации для руководства университета.

Итоги рейтинговой оценки деятельности преподавателей, штатных научных работников, кафедр, факультетов и институтов подводит экспертная комиссия, ежегодно назначаемая приказом ректора.

## 2. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

В основу механизма определения рейтинга положено представление о нём как об акте признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов деятельности конкретного преподавателя, продуктивности и качества его учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-воспитательной деятельности за прошедший календарный год, который в рамках настоящего Положения является отчетным периодом.

Используемые при этом показатели, весовые коэффициенты и методика количественной оценки (ранжирования) деятельности преподавателей ежегодно утверждается приказом ректора.

Для обеспечения сравнимости предусмотрены следующие квалификационные категории преподавателей: доктора наук, кандидаты наук, преподаватели, не имеющие ученой степени.

Контроль достоверности и ответственность за значения показателей деятельности профессорско-преподавательского состава осуществляет заведующий кафедрой и преподаватель.

Контроль качества обработки показателей осуществляет Отдел менеджмента качества совместно с экспертной комиссией.

### **3. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР**

Многогранная деятельность кафедр оценивается системой показателей, весовыми коэффициентами и методикой количественной оценки (ранжирования), утверждаемых ежегодно приказом ректора, которые позволяют администрации университета целенаправленно анализировать ежегодную деятельность кафедр.

В соответствии с основными направлениями деятельности кафедр выделены четыре группы показателей, касающихся: общей характеристики кафедр, учебно-методической работы, научно-исследовательской работы, повышения квалификации.

Данные для определения рейтинга кафедры заносятся ППС и заведующими кафедрами через Интернет в информационно-рейтинговую систему в соответствии установленными на текущий календарный год требованиями. Все показатели имеют строго однозначную интерпретацию, сопровождаемую, при необходимости, пояснениями и примерами и по окончании текущего года являются основой для механизма определения рейтинга по итогам прошедшего календарного года, который в рамках настоящего Положения является отчетным периодом.

Для обеспечения более равных условий участия установлено деление кафедр на 4 группы: 2 группы выпускающих кафедр технического профиля, 1 группа выпускающих нетехнических кафедр и 1 группа общетеоретических кафедр.

Контроль за достоверность значений показателей несет заведующий кафедрой. Контроль обработки показателей осуществляет Отдел менеджмента качества совместно с экспертной комиссией.

### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ РЕЙТИНГОВЫХ ОЦЕНОК**

Заведующие кафедрами, получившие высшие рейтинги в своих группах, на основании приказа ректора, поощряются введением годичных надбавок к должностным окладам, установленного в отчетном периоде работнику, занимающему должность заведующего кафедрой.

Надбавки за высокие показатели в рейтинге профессорско-преподавательского состава (надбавки за рейтинг), включая авторское вознаграждение за создание и использование результатов интеллектуальной деятельности (служебных произведений), устанавливаются в соответствии с результатами рейтинговых оценок и нормами принятой балльной системы оценки по итогам работы за отчетный период и рассчитываются исходя из установленного в отчетном периоде должностного оклада педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава-

При подведении итогов рейтинга профессорско-преподавательского состава экспертная комиссия оценивает достоверность представленных документов (расчетов, показателей учебно-научной деятельности преподавателя, его статус и т.д.), подводит совокупный итог по каждому преподавателю, кафедре в целом. В пределах финансовых средств, выделенных на эти цели, определяет стоимость балла по категориям профессорско-преподавательского состава (доктор наук, кандидат наук, преподаватели, не имеющие ученой степени).

В соответствии с количеством набранных баллов приказом ректора устанавливается стимулирующая надбавка за рейтинг каждому преподавателю сроком на очередной календарный год.

## 5. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРОВ ИНСТИТУТОВ И ДЕКАНОВ ФАКУЛЬТЕТОВ

В целях совершенствования системы оплаты труда и повышения результативности работы, во исполнение распоряжения Правительства РФ от 30 апреля 2014 года № 722-Р, на основании положения об оплате и стимулировании труда работников университета, положения о рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр ФГБОУ ВО «ТГТУ», решения Ученого Совета от 2 марта 2015 г надбавка за интенсивность работы директорам институтов (деканам факультетов) устанавливается по следующей методике.

### Методика расчета стимулирующей надбавки директоров институтов (деканов факультетов), обеспечивающей повышение результативности деятельности институтов (факультетов)

#### I Расчет стимулирующей надбавки для руководителей следующих подразделений:

- Института автоматике и информационных технологий;
- Института архитектуры, строительства и транспорта;
- Института экономики и качества жизни;
- Института энергетики, приборостроения и радиоэлектроники;
- Технологического института;
- Юридического института;
- Факультета «Естественнонаучный и гуманитарный»;
- Факультета «Международного образования».

1. Стимулирующая надбавка формируется по результатам оценки эффективности деятельности институтов (факультетов) по показателям, соотнесенным с мониторинговыми показателями оценки эффективности деятельности университета, дорожной карты "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", индикаторами мероприятий Программы стратегического развития ТГТУ за отчетный период. Размер стимулирующей надбавки руководителю института (факультета) определяется на основании расчета двух составляющих: трудоемкий фонд и прогрессивный фонд (таблица 1) исходя из должностного оклада, установленного работнику в отчетном периоде.

Таблица 1

№ п.п	Наименование показателя	Ед. изм.	Доля фонда, выделяемая на показатель, %
<b>Трудоемкий фонд</b>			
1	<i>Число ППС института (факультета)</i>	чел.	10
2	<i>Число студентов института (факультета), включая студентов прикладного бакалавриата</i>	чел.	10
<b>Прогрессивный фонд</b>			
3	<i>Рейтинг института (факультета)</i>	балл	20
4	<i>Внебюджетная деятельность института (факультета)</i>	тыс. руб.	5
5	<i>Средний балл ЕГЭ института (факультета)</i>	балл	10
6	<i>Объем НИОКР в расчете на одного ППС (приведенных к</i>	тыс.	10

	<i>доле ставки)</i>	руб.	
7	<i>Численность сотрудников института (факультета), из числа ППС (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов</i>	ед.	5
8	<i>Средний возраст ППС института (факультета)</i>	лет	5
9	<i>Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)</i>	%	10
10	<i>Средняя з/п ППС института (факультета) по отношению к средней по региону</i>	%	15
	<b>ИТОГО</b>		100

2. Трудоемкий фонд складывается из следующих показателей:

**2.1. Выплата, учитывающая количество ППС, работающего в институте (факультете) ( $W_{ППС}$ ).**

Данный показатель составляет 10% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ). Расчет показателя производится по следующей формуле:

$$W_{ППС} = \frac{0.1 \cdot S_y}{F_1} * P_2, \text{ где}$$

$W_{ППС}$  - выплата, учитывающая количество ППС, работающего в институте (факультете), руб.;

$P_1$  - количество ППС, работающего во всех институтах (факультетах), участвующих в распределении фонда стимулирующих выплат, чел;

$P_2$  - количество ППС, работающего в институте (факультете), чел.

*Примечание: данные о количестве ППС, работающего в институте (факультете), основаны на представлении управления кадровой политики (представлены в системе ИАИС ТГТУ на конец отчетного периода).*

**2.2. Выплата, учитывающая количество студентов, обучающихся в институте (факультете), включая студентов прикладного бакалавриата ( $W_c$ ).**

Данный показатель составляет 10% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ). Расчет показателя производится по следующей формуле:

$$W_c = \frac{0.1 \cdot S_y}{K_1} * K_2, \text{ где}$$

$W_c$  - выплата, учитывающая количество студентов, обучающихся в институте (факультете), руб.;

$K_1$  - количество студентов, обучающихся во всех институтах (факультетах), участвующих в распределении фонда стимулирующих выплат, чел;

$K_2$  - количество студентов, обучающихся в институте (факультете), чел.

*Примечания:*

- Количество студентов, обучающихся в институте (факультете), берется из системы ИАИС ТГТУ на конец отчетного периода и включает в себя число студентов, обучающихся по очной и очно-заочной формам в институте (факультете).

- Для ЕГФ значение этого показателя равно числу студентов 1 курса обучающихся во всех институтах вместе.

- На размер выплаты, учитывающей количество студентов, обучающихся в институте (факультете) влияет количество студентов прикладного бакалавриата исходя из условия, что 1 студент прикладного бакалавриата приравнивается к 3 студентам по академическому бакалавриату и специалитету.

**3. Прогрессивный фонд** складывается из следующих показателей:

**3.1. Выплата, учитывающая рейтинг института ( $W_p$ ).**

Данный показатель составляет 20% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ). Расчет показателя производится по следующей формуле:

$$W_p = \frac{0.2 \cdot S_y}{R_{cp.}} * R_i, \text{ где}$$

$W_p$  - выплата на основе результатов личного рейтинга ППС, работающих в институте (факультете), руб.;

$R_{cp.}$  - сумма средних баллов всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, балл;

$R_i$  - средний балл института (факультета), балл.

*Примечание: средний балл института (факультета)  $R_i$  рассчитывается исходя из суммы итоговых баллов кафедр института (по данным личного рейтинга ППС), отнесенных к числу ППС института (факультета) за отчетный период.*

**3.2. Внебюджетная деятельность института (факультета) ( $W_\phi$ ).**

Данный показатель составляет 5% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ). В расчете учитываются доходы от деятельности отдела внебюджетного образования соответствующего института (факультета)  $S_{ОВО}$  (тыс. руб.).

Расчет показателя производится по следующей формуле:

$$W_\phi = \frac{0.05 \cdot S_y}{S_{ОВО}} * S_i \text{ где.}$$

$W_\phi$  - выплата по результатам деятельности отдела внебюджетного образования, руб. ;

$S_{ОВО}$  - сумма доходов ОВО всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, тыс. руб.;

$S_i$  - доход ОВО института (факультета), тыс.руб.

*Примечание: Учитываются доходы, реализуемые через ОВО института (факультета), объем доходов определяется по данным финансово-экономического управления на конец отчетного периода.*

### **3.3. Выплата, учитывающая достижение институтом порогового значения среднего балла ЕГЭ ( $W_{ЕГЭ}$ ).**

Данный показатель составляет 10% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{ЕГЭ} = \frac{0.1 \cdot S_y}{S_{ЕГЭ}} * S_i.$$

$W_{ЕГЭ}$  - выплата, учитывающая достижение институтом порогового значения среднего балла ЕГЭ (устанавливается Минобрнауки России), руб.;

$S_{ЕГЭ}$  - сумма величин средних баллов ЕГЭ всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, превысивших пороговое значение среднего балла ЕГЭ университета, балл.;

$S_i$  - величина среднего балла ЕГЭ института (факультета), балл.

*Примечание:*

*Если средний балл ЕГЭ института (факультета) меньше порогового, то  $S_i = 0$ .*

*Средний балл ЕГЭ института (факультета) предоставляется ответственным секретарем приемной комиссии университета на конец отчетного периода.*

### **3.4. Выплата, учитывающая объем средств НИОКР в расчете на одного ППС ( $W_{НИОКР}$ ).**

Данный показатель составляет 10% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{НИОКР} = \frac{0.1 \cdot S_y}{S_{НИОКР}} * S_i, \text{ где}$$

$W_{НИОКР}$  - выплата, учитывающая объем средств НИОКР в расчете на одного ППС института (факультета), руб.;

$S_{НИОКР}$  - сумма величин объемов средств НИОКР в расчете на одного ППС всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, превысивших пороговое значение объема средств НИОКР в расчете на одного ППС университета, тыс. руб.;

$S_i$  - величина объема средств НИОКР в расчете на одного ППС института (факультета), тыс. руб.;

*Примечания:*

*Информация по объему НИОКР предоставляется начальником управления фундаментальных и прикладных исследований на конец отчетного периода.*

*Если средний объем средств НИОКР на одну ставку ППС меньше порогового, то  $S_i=0$ .*

*Пороговое значение устанавливается Минобрнауки России.*

*Численность ППС института (факультета) рассчитывается как приведенная к числу ставок численность работников ППС института (факультета).*

*Численность ППС и число ставок берется из системы ИАИС на конец отчетного периода.*

### **3.5. Выплата, учитывающая число сотрудников из числа ППС, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов ( $W_{OC}$ ).**

Данный показатель составляет 5% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{OC} = \frac{0.05 \cdot S_y}{S_{OC}} * S_i, \text{ где}$$

$W_{OC}$  - выплата, учитывающая количество остепененного ППС института (факультета) на 100 студентов, руб.;

$S_{OC}$  - сумма количеств остепененного ППС на 100 студентов всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, превысивших пороговое значение количества остепененного ППС на 100 студентов университета, ед.;

$S_i$  - количество остепененного ППС института (факультета) на 100 студентов, ед.;

*Примечания:*

*Если количество остепененного ППС института на 100 студентов меньше порогового, то  $S_i=0$ . Пороговое значение устанавливается Минобрнауки России.*

*При расчете количества остепененного ППС института (факультета) в соответствии с формулами мониторинга учитывалось отношение количества, приведенного к числу ставок ППС института (факультета), имеющих ученую степень доктора наук или кандидата наук, к общему числу студентов обучающихся в институте (факультете).*

*Для ЕГФ по данному показателю установлено мониторинговое значение по университету в связи с отсутствием «собственного» контингента студентов, для факультета «Международного образования» значение учитывает всех иностранных студентов, обучающихся в университете.*

*Количество ППС, студентов и число ставок берется из системы ИАИС на конец отчетного периода.*

### **3.6. Выплата, учитывающая средний возраст ППС ( $W_B$ )**

В расчете учитывается «попадание» расчетного значения в возрастной интервал, установленный в университете на отчетный период (чем ближе, тем выше надбавка по этому показателю):

Данный показатель составляет 5% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{\epsilon} = \frac{0.05 \cdot S_y}{S_{\epsilon}} \cdot S_i, \text{ где}$$

$W_{\epsilon}$  - выплата, учитывающая средний возраст ППС, руб.;

$S_{\epsilon}$  - сумма отклонений среднего возраста ППС института (факультета) от возрастного интервала принятого в университете.

$S_i$  - показатель, который считается как:

$S_i = (1 - (B_{и} - B_{гр})/10)$ , если средний возраст ППС института (факультета)  $B_{и}$  больше верхней границы интервала  $B_{гр}$ ,

$S_i = (1 - (H_{гр} - B_{и})/15)$ , если средний возраст ППС института (факультета)  $B_{и}$  меньше нижней границы интервала  $H_{гр}$

Если средний возраст ППС института (факультета)  $B_{и}$  «попадает» в интервал, то ему присваивается значение 1.

$B_{и}$  - средний возраст ППС в каждом институте (факультете), лет;

$B_{гр}$  - верхняя граница среднего возраста ППС в университете 46, лет;

$H_{гр}$  - нижняя граница среднего возраста ППС в университете 40, лет;

### **3.7. Выплата, учитывающая удельный вес численности иностранных студентов ( $W_{ин}$ ).**

Данный показатель составляет 10% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{ин} = \frac{0.1 \cdot S_y}{S_{ин}} \cdot S_i, \text{ где}$$

$W_{ин}$  - выплата, учитывающая удельный вес численности иностранных студентов, %;

$S_{ин}$  - сумма удельного веса иностранных студентов всех институтов (факультетов), участвующих в распределении фонда, превысивших пороговое значение удельного веса иностранных студентов университета, ед.;

$S_i$  - удельный вес иностранных студентов института (факультета), ед.

*Примечания:*

*Если удельный вес иностранных студентов института (факультета) меньше порогового, то  $S_i = 0$ . Пороговое значение устанавливается Минобрнауки России.*

*Удельный вес иностранных студентов института (факультета) рассчитывается как отношение приведенного контингента студентов – граждан иностранных государств, к приведенному контингенту студентов института (факультета).*

*Количество студентов берется из системы ИАИС на конец отчетного периода.*

*Для ЕГФ значение этого показателя равно 0 в связи с отсутствием контингента.*

*Международному факультету установлено среднее значение по университету с повышенной трудоемкостью в два раза.*

### **3.8. Выплата, учитывающая среднюю з/п ППС института (факультета) по отношению к средней по региону ( $W_{зп}$ ).**

Данный показатель составляет 15% от Фонда стимулирующих выплат университета ( $S_y$ ).

$$W_{зп} = \frac{0.15 \cdot S_y}{S_{зп}} * S_i, \text{ где}$$

$W_{зп}$  - выплата, учитывающая среднюю з/п ППС института (факультета) по отношению к средней по региону, руб.;

$S_{зп}$  - сумма величин средних зарплат ППС институтов (факультетов) (в % от региональной), участвующих в распределении фонда, превысивших пороговое значение средней зарплаты ППС университета (в % от региональной);

$S_i$  - величина средней зарплаты ППС института (факультета) (в % от региональной);

*Примечания:*

*Если средняя зарплата ППС института (факультета) (в % от региональной) меньше порогового, то  $S_i = 0$ . Пороговое значение устанавливается «дорожной картой» и Минобрнауки России.*

*Значение средней зарплаты ППС определяется по данным финансово-экономического управления на конец отчетного периода*

## II Расчет стимулирующей надбавки для руководителей следующих подразделений:

- Института заочного обучения,
- Института дополнительного профессионального образования,
- факультета «Магистратура».

1. Стимулирующая надбавка состоит из фиксированной составляющей «Трудоёмкость деятельности» и переменной составляющей «Активность деятельности», состоящей из двух показателей (см. табл. 1), и рассчитывается исходя из должностного оклада, установленного работнику в отчетном периоде.

табл. 1

№ п.п	Наименование показателя	Ед. изм.	Доля надбавки, выделяемая на показатель, %
<b>Трудоёмкость деятельности</b>			
1	Трудоёмкость		70%
<b>Активность деятельности</b>			
2	Доходы института (факультета) из средств от приносящей доход деятельности	тыс. руб.	15%
3	Число студентов (слушателей) института (факультета)	чел.	15%
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

Методика расчета составляющей «Активная деятельность», построена на процедуре оценки по ключевым показателям эффективности.

В качестве ключевых показателей эффективности для данной методики рассматривается доход института (факультета) из средств от приносящей доход деятельности и число студентов (слушателей) института (факультета) (табл. 2).

табл. 2

Количественные показатели (индивидуальные и/или групповые)		Целевые значения			Фактические и расчетные значения		
		Вес	Допустимое значение	Нормативное значение	Факт	% Бонуса	ИТОГО, % Бонуса с учетом веса
1	Число студентов (слушателей)	50 %					
2	Внебюджетный доход	50 %					
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>					

Для всех показателей задаются два «уровня эффективности»:

- Допустимое значение - худшее допустимое значение («нулевая» точка), от которого начинается отсчет результата.

- Нормативное значение - уровень, который должен обязательно достигаться с учетом обстоятельств, особенностей и сложности работы, возможностей. Это удовлетворительное значение показателя.

По окончании отчетного периода оцениваются фактические значения количественных показателей. При этом показатели измеряются по «естественной» метрической шкале.

## **6. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШТАТНЫХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

В основу механизма определения рейтинга положено представление о нём как об акте признания коллегами и администрацией вуза конечных результатов деятельности конкретного научного работника, продуктивности и качества его научно-исследовательской деятельности за прошедший календарный год, который в рамках настоящего Положения является отчетным периодом.

Используемые при этом показатели, весовые коэффициенты и методика количественной оценки (ранжирования) деятельности научных работников ежегодно утверждается приказом ректора.

Для обеспечения сравнимости предусмотрены следующие квалификационные категории научных работников: доктора наук, кандидаты наук, научные работники, не имеющие ученой степени.

Контроль достоверности и ответственность за значения показателей деятельности научных работников осуществляет начальник управления фундаментальных и прикладных исследований и научный работник. Контроль качества обработки показателей осуществляет Отдел менеджмента качества совместно с экспертной комиссией.

При подведении итогов рейтинга научных работников экспертная комиссия оценивает достоверность представленных документов (расчетов, показателей научной деятельности, статуса и т.д.), подводит совокупный итог по каждому научному работнику.

В пределах финансовых средств, выделенных на эти цели, Управление фундаментальных и прикладных исследований определяет стоимость балла по категориям научных работников (доктор наук, кандидат наук, научные работники, не имеющие ученой степени).

В соответствии с количеством набранных баллов приказом ректора устанавливается единовременная симулирующая выплата каждому научному работнику.

Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения научного работника с ТГТУ прекращены, стимулирующая выплата ему не назначается.

## **7. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ, УМЕНЬШЕНИЕ И ОТМЕНА СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК**

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор университета вправе приостановить выплату надбавок за высокие показатели в рейтинге профессорско-преподавательского состава либо производить их выплату в неполном объеме, предупредив преподавателей об этом в установленном порядке.

В связи с тем, что университет развивает антикоррупционную политику, в случае обнаружения в деянии (действии, бездействии) работника коррупционного правонарушения, по которому возбуждено уголовное судопроизводство, в отношении всего коллектива профессорско-преподавательского состава кафедры, работником которой является таковой преподаватель, за создание своим бездействием обстановки, способствующей снижению деловой репутации университета, стимулирующие надбавки по итогам рейтинговых оценок деятельности преподавателей и кафедр на основании решения Ученого совета университета могут быть снижены приказом ректора университета в размере до 100% и сроком до 12-ти календарных месяцев, начиная с месяца, в котором официально стало известно о возбуждении уголовного дела.