



КонсультантПлюс

<Письмо> Минобрнауки России от 23.09.2021
N МН-10/3153-ПК
"О методических рекомендациях"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 28.12.2022

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 23 сентября 2021 г. N МН-10/3153-ПК**

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.

П.А.КУЧЕРЕНКО

Приложение

Утверждено
статс-секретарь -
заместитель Министра науки
и высшего образования
Российской Федерации
П.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. N 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. N 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, включающего 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 N 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 N 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 определенному 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 ППС, 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 улучшение 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 группы, 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 процедуру необходимо сделать прозрачной и доступной работникам.
