



2.2. Механизм эффективного контракта реализуется посредством определения в рамках очерченного планового периода нормативных значений основных показателей оценки деятельности научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений (институтов, высших школ, кафедр) и включения этих нормативных значений: в перспективные и текущие планы – в качестве планируемых показателей; в отчеты и мотивированные заключения, аттестационные экспертизы – в качестве отчетных показателей. Нормативные значения утверждаются приказом ректора; они регулярно пересматриваются и при необходимости корректируются.

2.3. Выполнение/невыполнение (неполное выполнение) основных показателей и их нормативных значений учитывается при аттестации научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений, принятии решений о выдвижении кандидатур на должности, при прохождении кандидатами конкурсного отбора и выборов, в том числе на более высокую должность.

2.4. При отдельных недочетах в выполнении нормативных значений по ограниченному кругу основных показателей результаты деятельности научно-педагогического работника (руководителя) могут быть оценены (аттестованы) с замечаниями, а он сам рекомендован к дальнейшей работе в той же должности при условии представления конкретных мер по устранению замечаний.

При существенных недочетах в выполнении нормативных значений по широкому кругу показателей, составляющему более четвертой части их общего объема, которые продолжают не выполняться в течение периода более двух лет (подряд или в рамках пятилетнего планового периода), что проявляет несоответствие квалификационным требованиям, научно-педагогическому работнику (руководителю), исходя из неаттестации (неполной аттестации) результатов его деятельности, предлагается участвовать в конкурсном отборе (выборах) на должность на ступень ниже предыдущей.

2.5. При полном выполнении всех нормативных значений по всему кругу основных показателей по итогам года или иного планового периода научно-педагогический работник (руководитель) может получить дополнительное материально вознаграждение (исходя из имеющихся в университете объемов средств).

По отдельным показателям или группам показателей, имеющим для университета особое или решающее значение, приказом ректора могут устанавливаться дополнительные виды материальных поощрений в случае выполнения и/или установленных нормативных значений.