

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО

Решением учёного совета

БГТИ (филиала) ОГУ

от «01» июля 2016 г.

протокол № 10

Председатель учёного совета БГТИ (филиала)

директор _____ В.И. Кравцов



ПОЛОЖЕНИЕ

№ 4

«01» июля 2016 г.

Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к
профессорско-преподавательскому составу

Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

г. Бузулук
2016 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р О плане мероприятий ("дорожной карте") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", от 26.11.2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., приказами Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях», приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы от 22.12.2014 г., Государственной программой «Развития образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295.

1.2 Целями настоящего Положения являются:

- построение системы показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и учебно-вспомогательного персонала, разработка критериев оценки труда и системы нормирования труда;

- повышение мотивации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и учебно-вспомогательного персонала к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на оплату труда;

- установление оплаты труда педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и учебно-вспомогательному персоналу в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным целевым критериям и показателям эффективности работы;

1.3 Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

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 услуг, а также меры социальной поддержки.

Система целевых показателей и критериев оценки труда – совокупность целевых показателей эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), и

учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП), критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Система нормирования труда ППС – комплекс решений университета, определяющий верхний предел учебной нагрузки на одну ставку ППС в учебном году, средний объем учебной нагрузки, установленный дифференцированно по должностям ППС, законодательно установленную нормальную продолжительность рабочего времени.

Система нормирования труда УВП – комплекс решений, определяющий базовый объем работ на одну ставку УВП, учтенный непосредственно в окладах, нормальную продолжительность рабочего времени.

1.4 Система целевых показателей и критериев оценки труда ППС и УВП основана на целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России, утвержденных приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. № 1116.

1.5 Показатели эффективности, применяемые для расчета стимулирующих доплат, определяются за предшествующие расчетные периоды по состоянию на расчетную дату на основании приказа директора института.

2. Система целевых показателей и критериев оценки труда для установления стимулирующих доплат педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу

2.1 Руководителям учебных подразделений стимулирующие доплаты устанавливаются в зависимости от реализации комплекса показателей эффективности работы.

2.1.1 Стимулирующая ежемесячная доплата по результатам достигнутых показателей эффективности работы не зависит от оклада и призвана повысить эффективность работы руководителей учебных подразделений (деканов и заведующих кафедрами). Размер доплаты определяется показателями эффективности и интенсивности работы руководителя.

Для руководителей в должности декана, заведующего кафедрой доплата рассчитывается по формуле:

$$D = D_B \times (1 + k_Э + k_И)$$

где: D – стимулирующая доплата;

D_B – базовый размер стимулирующей доплаты;

$k_Э$ – персональный коэффициент эффективности;

$k_И$ – персональный коэффициент интенсивности.

Эффективность работы руководителя подразделения оценивается по показателям эффективности работы, определенным на основании приказа директора института. В качестве критерия оценки эффективности принимается достижение целевого значения по каждому показателю.

Персональный коэффициент эффективности k_3 является интегральной величиной и отражает эффективность работы руководителя по всем оцениваемым показателям:

$$k_3 = \sum_i \varepsilon_i \times w_i$$

где: ε_i – значение эффективности по показателю;

w_i – весовой коэффициент показателя.

При достижении или превышении целевого значения по i -му показателю значение эффективности ε_i равно 1 (единице). В противном случае – значение эффективности ε_i равно 0 (нулю).

Весовые коэффициенты w_i отражают степень влияния отдельных показателей на эффективность в целом.

Базовый размер стимулирующей доплаты D_B , весовой коэффициент w_i , порядок расчета устанавливаются приказом директора едиными для руководителей одной должности.

Интенсивность работы декана определяется величиной фактической численности обучающихся на факультете (институте) и рассчитывается по формуле:

$$\Phi Ч = K_0 + K_{03} + K_3$$

где: $\Phi Ч$ – фактическая численность;

K_0 – количество обучающихся очной формы обучения;

K_{03} – количество обучающихся очно-заочной формы обучения;

K_3 – количество обучающихся заочной формы обучения.

Коэффициент интенсивности $k_{И}$ рассчитывается по следующей формуле:

$$k_{И} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \times q_i}{100}$$

где: K_i – фактическая численность, соответствующая заданному диапазону численности;

q_i – весовой коэффициент для данного диапазона.

Диапазоны численности и весовые коэффициенты q_i определяются таблицей:

i	Диапазон численности, человек	Весовой коэффициент
1	$K \leq d_1$	$q_1 = 0$
2	$d_1 < K \leq d_2$	q_2
...
n	$d_{n-1} < K \leq d_n$	q_n

Доля фактической численности обучающихся, не превышающая минимальное значение, не оказывает влияния на размер доплаты – она учтена непосредственно в базовой доплате D_B . Таблица диапазонов и коэффициентов q_i утверждается приказом директора.

Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана устанавливается в размере от 25% до 50% от доплаты декана этого же факультета при наличии в штате заместителей декана в пределах норматива. В случае превышения норматива штата доплата всем заместителям декана устанавливается в пределах установленной доплаты декану и распределяется в равной пропорции при условии равной нагрузки. Доплата уполномоченным по качеству устанавливается на уровне доплаты заместителя декана этого факультета.

Интенсивность работы заведующего кафедрой определяется количеством ставок ППС на кафедре, с учетом почасовой нагрузки. Коэффициент интенсивности $k_{и}$ рассчитывается по следующей формуле:

$$k_{и} = \frac{\sum_{i=1}^n C_i \times q_i}{100}$$

где: C_i – количество ставок, соответствующее заданному диапазону;
 q_i – весовой коэффициент для данного диапазона.

Диапазоны и весовые коэффициенты q_i определяются таблицей:

i	Диапазон, ставок	Весовой коэффициент
1	$C \leq d_1$	$q_1 = 0$
2	$d_1 < C \leq d_2$	q_2
...
n	$d_{n-1} < C \leq d_n$	q_n

Количество ставок ППС на кафедре, с учетом почасовой нагрузки, не превышающее минимальное значение, не оказывает влияния на размер доплаты – оно учтено непосредственно в базовой доплате Дб. Таблица диапазонов и коэффициентов q_i утверждается приказом директора.

2.1.2 Руководителям учебных подразделений – факультетов по итогам приемной кампании устанавливается разовая стимулирующая доплата на основании локального акта института.

2.2 В рамках реализации целевого показателя эффективности работы «Качество образования» критериями эффективности работы служат следующие показатели:

- 1) интенсивность контактной работы;
- 2) полнота методического обеспечения;
- 3) успеваемость по итогам предыдущего семестра.

2.2.1 Базовая нагрузка определяется как средний объем учебной нагрузки, установленной дифференцировано в зависимости от занимаемой должности ППС. Объем базовой нагрузки утверждается на учебный год приказом директора института.

Под аудиторными занятиями понимаются занятия, указанные в расписании, (лекция, практическое занятие, лабораторная работа, консультация перед экзаменом, экзамен, дифференцированный зачет – для очной формы обучения; лекция, практическое занятие, лабораторная работа, консультация перед экзаменом, экзамен, дифференцированный зачет, зачет, защита курсовых и контрольных работ

– для заочной формы обучения), проводимые путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся.

Интенсивность контактной работы преподавателя определяется степенью загруженности преподавателя аудиторными занятиями.

Стимулирующая ежемесячная доплата за интенсивность контактной работы D_A работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$D_A = D_B \times k_{ин},$$

где: D_A – стимулирующая доплата за интенсивность контактной работы работника;

D_B – базовый размер стимулирующей доплаты;

$k_{ин}$ – коэффициент интенсивности.

Коэффициент интенсивности $k_{ин}$ определяется в зависимости от объема аудиторной нагрузки w в учебном году и определяется как соответствие значения w заданному диапазону значений d_i согласно таблице:

i	Диапазон, академических часов	Коэффициент интенсивности
1	$w \leq d_1$	$q_1 = 0$
2	$d_1 < w \leq d_2$	q_2
...
n	$d_{n-1} < w \leq d_n$	q_n

где: w – объем учебной нагрузки преподавателя в предстоящем учебном году;

d_i – граничные значения диапазона;

q_i – коэффициент интенсивности соответствующий аудиторной нагрузке.

При объеме аудиторных занятий ниже порогового значения d_1 стимулирующая доплата не устанавливается.

Базовый размер стимулирующей доплаты D_B , периодичность и порядок определения коэффициентов интенсивности $k_{ин}$, таблица диапазонов d_i и коэффициентов q_i утверждается приказом директора на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

Помимо ежемесячной доплаты за интенсивность контактной работы по окончании семестра (учебного года) устанавливается разовая стимулирующая надбавка за сложность контактной работы по ведению занятий для объединенных потоков студентов.

Сложность контактной работы определяется количеством аудиторных часов с увеличенной численностью студентов. Доплата устанавливается в зависимости от объема фактически проведенных занятий по сопоставлению с данными контроля учебного отдела и рассчитывается по формуле:

$$D_{оп} = D_{боп} \times V_{оп} \times k_{оп},$$

$V_{\text{вып}}$ – количество преподаваемых дисциплин, для которых совокупность условий выполнена;

V – общее количество преподаваемых дисциплин в предстоящем учебном году.

Коэффициент полноты k определяется согласно таблице:

Удельный вес методически обеспеченных дисциплин	Коэффициент полноты
$w < 100\%$	0
$w = 100\%$	1

где: w – удельный вес методически обеспеченных дисциплин.

Базовый размер стимулирующей доплаты D_B , периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин w , коэффициента полноты k утверждается приказом директора на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.2.3 Успеваемость по итогам предыдущего семестра определяется отношением количества студентов, успешно сдавших все предметы, преподаваемые на кафедре, к общему числу студентов, допущенных деканатами к сдаче данных предметов.

Стимулирующая ежемесячная доплата за успеваемость D_y работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$D_y = D_B \times k_y,$$

где: D_y – стимулирующая доплата за успеваемость по итогам предыдущего семестра;

D_B – базовый размер стимулирующей доплаты;

k_y – коэффициент успеваемости.

Коэффициент успеваемости k_y определяется сводной успеваемостью студентов, обучаемых преподавателями кафедры. Сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры определяется по формуле:

$$u = \frac{S_{\text{усп}}}{S},$$

где: u – сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры;

$S_{\text{усп}}$ – численность студентов, успешно сдавших предметы, преподаваемые на кафедре;

S – общая численность студентов, обучаемых преподавателями кафедры.

Коэффициент успеваемости k_y определяется согласно таблице:

i	Сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры	Коэффициент успеваемости
1	$u \leq d_1$	$q_1 = 0$
2	$d_1 < u \leq d_2$	q_2
...
n	$d_{n-1} < u \leq d_n$	q_n

где: u – сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры.

Базовый размер стимулирующей доплаты D_B , периодичность и порядок определения коэффициентов успеваемости k_y , таблица диапазонов d_i и коэффициентов q_i утверждается приказом директора на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.3 В целях реализации целевого показателя эффективности работы «Научный потенциал» критерием эффективности служит публикационная активность работников.

Разовая стимулирующая доплата может быть установлена за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза.

Порядок, размер и условия назначения указанной доплаты регулируются Положением о порядке установления разовой стимулирующей доплаты за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза, утвержденного решением ученого совета от 12.02.2015, протокол № 4.

2.4 В целях реализации целевых показателей эффективности работы «Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал» критериями установления доплат служат показатели, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению.

3. Заключительные положения

3.1 Показатели эффективности, применяемые для расчета стимулирующих доплат, определяются за предшествующие расчетные периоды по состоянию на расчетную дату на основании приказа директора.

3.2 Ежемесячные стимулирующие доплаты устанавливаются на семестр (учебный год, календарный год) и выплачиваются в составе заработной платы с учетом фактически отработанного времени в порядке, определенном условиями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), на основании приказа директора.

3.3 Разовые стимулирующие доплаты устанавливаются и выплачиваются в срок заработной платы в порядке, определенном условиями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), на основании приказа директора.

4 Порядок утверждения и введения в действие Положения

4.1 Настоящее Положение и вносимые в него изменения и дополнения рассматриваются на заседании ученого совета, утверждаются его решением и вводятся в действие приказом директора института.

Согласовано:

Первый заместитель директора
по учебной работе



Н.В. Хомякова

Заместитель директора по научной работе



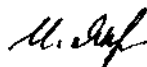
К.А. Миннибаева

Главный бухгалтер



Е.Ю. Логина

Начальник отдела кадров



И.С. Яковлева

Юрисконсульт



А.С. Антохина

**Группа показателей эффективности работы
«Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал»**

Критерий назначения стимулирующей доплаты	Основание определения размера доплаты	Основание приказ директора об установлении доплаты	Периодичность выплаты	Источник выплаты
за увеличение объема работ в связи с оказанием дополнительных образовательных услуг по преподаваемым дисциплинам по месту работы (репетиторским услугам)	Положение о платных образовательных услугах	дополнительное соглашение к трудовому договору	единовременно	за счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг по преподаваемым дисциплинам
за увеличение объема работ в связи с оказанием дополнительных образовательных услуг в соответствующих подразделениях	Положение о платных образовательных услугах	дополнительное соглашение к трудовому договору, представление руководителей структурных подразделений университета, оказывающих платные образовательные услуги	ежемесячно/ единовременно	за счет средств от приносящей доход деятельности соответствующего структурного подразделения
за разработку электронных и гиперссылочных версий учебно-методических комплексов и их элементов	по смете, утвержденной руководством института	представление декана факультета дистанционных технологий	единовременно	за счет средств от приносящей доход деятельности факультета дистанционных технологий
за интенсивность работы, за увеличение объема работ в связи с выполнением работ временно отсутствующего работника либо по вакантной должности	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ	дополнительное соглашение к трудовому договору	единовременно	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности

Критерий назначения стимулирующей доплаты	Основание определения размера доплаты	Основание приказ директора об установлении доплаты	Периодичность выплаты	Источник выплаты
руководителям авторских коллективов-победителей конкурса электронных образовательных ресурсов и конкурса монографий, учебников и учебных пособий	первое место – 5000 руб.; второе место – 4000 руб.; третье место – 3000 руб.	результаты проведенного конкурса	раз в два года	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности
за достижения в научной деятельности и в связи с Днем российской науки	размер определяется персонально	итоги научной деятельности за прошедший год	ежегодно	за счет средств от приносящей доход деятельности
выполнение разового поручения по организации и проведению вступительных испытаний	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ по ставкам не менее почасовой оплаты труда преподавателей в университете	представление секретаря приемной комиссии	ежегодно в период проведения вступительных испытаний	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности
выполнение разового поручения по организации и проведению значимых мероприятий для реализации уставных целей, повышения рейтинга вуза, продвижения образовательных услуг	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ по ставкам не менее почасовой оплаты труда преподавателей в университете	представление руководителя рабочей группы, курирующего проректора	по завершению мероприятия (выполнению задания)	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности

Первый заместитель директора по учебной работе



Н.В. Хомякова