



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Кумертауский филиал
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»
(Кумертауский филиал ОГУ)

ПОЛОЖЕНИЕ

№ 729-юр

г. Кумертау

УТВЕРЖДЕНО

Решением ученого совета
от «29» августа 2023 г.

протокол № 36

Председатель ученого совета

директор _____ Т.В. Сазонова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «30» августа 2023 г.

№ 159



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

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", 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», Уставом ОГУ и положением о филиале.

1.2 Целями настоящего Положения являются:

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

- установление оплаты труда педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу в зависимости от качества 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), критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Система нормирования труда ППС – комплекс решений Филиала, 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.

1.4 Система целевых показателей и критериев оценки труда ППС 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 Филиала.

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.

2.2 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.

2.3 Для руководителей в должности декана, заведующего кафедрой доплата рассчитывается с учетом критериев эффективности (приложение № 1 к

Положению).

Базовый размер стимулирующей доплаты устанавливаются приказом директора единым для руководителей одной должности.

В качестве критерия оценки эффективности принимается достижение целевого значения по каждому показателю.

2.4 Интенсивность работы заведующего кафедрой определяется количеством ставок ППС на кафедре, с учетом почасовой нагрузки.

В качестве критериев оценки эффективности учитываются:

$K_{эф}$ – количество выполненных поручений;

$K_{ин}$ – коэффициент интенсивности;

$K_{чис}$ – коэффициент контингента по направлению подготовки.

2.5 Руководителям учебных подразделений по итогам приемной кампании устанавливается разовая стимулирующая доплата на основании приказа директора Филиала при наличии финансовых средств.

2.6 В рамках реализации целевого показателя эффективности работы «Качество образования» критериями эффективности работы для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава служат следующие показатели:

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

2.6.1 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 Филиала.

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 (ДА) за интенсивность контактной работы работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$ДА = ДБ \times ki;$$

где ДА – стимулирующая доплата работника за интенсивность контактной работы;

ДБ – базовый размер стимулирующей доплаты;

ku – коэффициент интенсивности.

Коэффициент интенсивности ku определяется в зависимости от объема аудиторной нагрузки w в учебном году и определяется как соответствие значения w заданному диапазону значений di 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;
 di – граничные значения диапазона;
 qi – коэффициент интенсивности, соответствующий аудиторной нагрузке.

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

Базовый размер стимулирующей доплаты $ДБ$, периодичность и порядок определения коэффициентов интенсивности ku , таблица диапазонов di и коэффициентов qi утверждается приказом директора на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.6.2 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 системы контроля учета доступа и рассчитывается по формуле

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

где $D_{оп}$ – разовая стимулирующая доплата за сложность контактной работы;
 $D_{боп}$ – базовая величина доплаты за сложность контактной работы;
 $V_{оп}$ – количество аудиторных часов занятий, проведенных с объединенными потоками студентов;
 $k_{оп}$ – коэффициент сложности.

Коэффициент сложности $k_{оп}$ определяет степень нагрузки на преподавателя в зависимости от численности студентов согласно таблице:

i	Диапазон численности, человек	Коэффициент сложности
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

Базовый размер стимулирующей доплаты $Д_{боп}$, 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.

2.6.3 Полнота методического обеспечения – это совокупность выполненных условий по каждой преподаваемой дисциплине:

- 1) наличие рабочей программы, разработанной с учетом федеральных государственных образовательных стандартов и стандартов Филиала;
- 2) наличие методических указаний;
- 3) ежегодная актуализация рабочей программы.

Стимулирующая ежемесячная доплата за полноту методического обеспечения $ДМ$ работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$ДМ = ДБ \times k,$$

где $ДМ$ - стимулирующая доплата за интенсивность контактной работы;

$ДБ$ – базовый размер стимулирующей доплаты;

k – коэффициент полноты.

Коэффициент полноты k определяется удельным весом w дисциплин, для которых совокупность условий выполнена в общем объеме преподаваемых дисциплин в предстоящем учебном году.

Удельный вес дисциплин, для которых совокупность условий выполнена определяется по формуле:

$$w = \frac{V_{\text{вып}}}{V},$$

где w – удельный вес методически обеспеченных дисциплин;

$V_{\text{вып}}$ – 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

Базовый размер стимулирующей доплаты $ДБ$, 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.

2.7 В целях реализации целевого показателя эффективности работы «Научный потенциал» критерием эффективности служит публикационная активность и выполнение научно-исследовательских работ работниками. Порядок, размер и условия назначения указанной доплаты регулируются Положением №725 от 07.07.23 г. «О порядке установления разовой стимулирующей доплаты за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности филиала» и Положением №726 от 07.07.23 г. «О порядке проведения научно-исследовательских работ в Кумертауском филиале ОГУ».

2.8 В целях реализации целевых показателей эффективности работы «Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал» критериями установления доплат служат показатели, указанные в приложении 2 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 условиям 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 условиям трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), на основании приказа директора.

Руководитель структурного подразделения, разработавшего положение

Заместитель директора по УМиНР



Л.Ю. Полякова

Согласовано:

Председатель комиссии по экспертизе
проектов положений



В.А. Анищенко

Критерии эффективности для руководителей структурных подразделений (деканов) и заведующих кафедрами

№	Формула расчета	Трактование расчета	Диапазон весового коэффициента																																		
1	Для руководителей структурных подразделений (деканов)																																				
	$D_{ст} = D_{баз} * (1 + K_{эф} + K_{ин})$	<p>Дст- стимулирующая надбавка Дбаз – базовая стимулирующая доплата Кэф – количество выполненных поручений (максимальное значение 1) Кин – коэффициент интенсивности</p>	<p>Кэф –зависит от количества невыполненных поручений:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Кол-во невыполненных поручений</th> <th>Размер понижающего коэффициента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1-2</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>3-4</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>более 5</td> <td>0,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Кин = $(\sum K_i * q_i) / 100$ где Кин учитывает всю численность обучающихся на очной, очно-заочной, заочной формы обучения. Первоначально определяем общую численность: ФЧ = К_о + К_{о_з} + К_з, где К_о – численность на очной форме К_{о_з} – численность очно-заочной формы К_з – численность заочной формы. Далее находим изменение приведенного контингента: где $\sum K_i$ - это изменение приведенного контингента 22-23 уч.год к 21-22 уч.год q_i – весовой коэффициент Учитывая изменение контингента, определяем q_i - диапазон</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>процент изменения</th> <th>диапазон ставок</th> <th>q</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>свыше +20</td> <td>q_i</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>от +10</td> <td>q_i до +20</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>от +6</td> <td>q_i до +10</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>от +5</td> <td>q_i до -5</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>от-5</td> <td>q_i до -10</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>от-11</td> <td>q_i до -20</td> <td>0,3</td> </tr> <tr> <td>свыше -20</td> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента	0	1	1-2	0,9	3-4	0,75	более 5	0,5	процент изменения	диапазон ставок	q	свыше +20	q _i	3	от +10	q _i до +20	2	от +6	q _i до +10	1,5	от +5	q _i до -5	1	от-5	q _i до -10	0,5	от-11	q _i до -20	0,3	свыше -20		0
Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента																																				
0	1																																				
1-2	0,9																																				
3-4	0,75																																				
более 5	0,5																																				
процент изменения	диапазон ставок	q																																			
свыше +20	q _i	3																																			
от +10	q _i до +20	2																																			
от +6	q _i до +10	1,5																																			
от +5	q _i до -5	1																																			
от-5	q _i до -10	0,5																																			
от-11	q _i до -20	0,3																																			
свыше -20		0																																			

2	Для заведующего кафедрой																																		
	<p>Дст= Дбаз*(1+Кэф+Кин+ Кчис)</p>	<p>Дст- стимулирующая надбавка Дбаз – базовая надбавка Кэф – количество выполненных поручений (максимальное значение 1) Кин – коэффициент интенсивности Кчис – коэффициент контингента по направлению подготовки</p>	<p>Кэф –зависит от количества невыполненных поручений:</p> <table border="1" data-bbox="889 415 1453 674"> <thead> <tr> <th>Кол-во невыполненных поручений</th> <th>Размер понижающего коэффициента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1-2</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>3-4</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>более 5</td> <td>0,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Кин= $(\sum C_i * q_i) / 100$</p> <p>C_i – количество ставок на кафедре q_i – весовой коэффициент</p> <table border="1" data-bbox="889 856 1399 1024"> <thead> <tr> <th colspan="2">Диапазон ставок</th> <th>q</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>от 0</td> <td>до 3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>от 3,1</td> <td>до 6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>от 6,1</td> <td>до 10</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Кчис – изменение приведенного контингента по направлению подготовки Размер снижения зависит от числа студентов по направлению подготовки к приведённому контингенту:</p> <table border="1" data-bbox="889 1245 1312 1535"> <thead> <tr> <th>Кол-во приведенного контингента</th> <th>Размер коэффициента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-10%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>11-30%</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>31-50%</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>свыше 50%</td> <td>1,5</td> </tr> </tbody> </table>	Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента	0	1	1-2	0,9	3-4	0,75	более 5	0,5	Диапазон ставок		q	от 0	до 3	0	от 3,1	до 6	1	от 6,1	до 10	2	Кол-во приведенного контингента	Размер коэффициента	0-10%	0	11-30%	0,5	31-50%	1	свыше 50%	1,5
Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента																																		
0	1																																		
1-2	0,9																																		
3-4	0,75																																		
более 5	0,5																																		
Диапазон ставок		q																																	
от 0	до 3	0																																	
от 3,1	до 6	1																																	
от 6,1	до 10	2																																	
Кол-во приведенного контингента	Размер коэффициента																																		
0-10%	0																																		
11-30%	0,5																																		
31-50%	1																																		
свыше 50%	1,5																																		

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

Критерий назначения стимулирующей доплаты	Основание определения размера доплаты	Основание приказа 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 Филиала, 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 директором филиала	представление декана факультета очного и заочного обучения	единовременно	за счет средств от приносящей доход деятельности

Критерий назначения стимулирующей доплаты	Основание определения размера доплаты	Основание приказа директора об установлении доплаты	Периодичность выплаты	Источник выплаты
за активное участие в методической работе	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ	представление декана факультета очного и заочного обучения	ежемесячно/единовременно	за счет средств от приносящей доход деятельности
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 за счет средств от приносящей доход деятельности
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 от приносящей доход деятельности
за достижения в подготовке кадров и в связи с Днем российской науки	размер определяется персонально	итоги научной деятельности за прошедший год	ежегодно	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или за счет средств от приносящей доход деятельности
выполнение разового поручения по организации и проведению вступительных испытаний, работа в отборочной комиссии	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ	представление заместителя председателя отборочной комиссии	ежегодно в период проведения вступительных испытаний	за счет средств от приносящей доход деятельности

Критерий назначения стимулирующей доплаты	Основание определения размера доплаты	Основание приказа директора об установлении доплаты	Периодичность выплаты	Источник выплаты
выполнение разового поручения по организации и проведению значимых мероприятий для реализации уставных целей, повышения рейтинга филиала, продвижения образовательных услуг	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ	представление руководителя структурного подразделения	по завершению мероприятия (выполнению задания)	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности
проведение значимых работ по подготовке педагогических кадров, относящихся к профессорско-преподавательскому составу высшей квалификации для реализации целей уставной деятельности филиала	размер определяется персонально	представление декана факультета очного и заочного обучения	ежеквартально	за счет средств субсидии на обеспечение государственного задания или от приносящей доход деятельности
защита диссертации на соискании ученой степени	размер определяется персонально в зависимости от объема выполняемых работ	представление декана факультета очного и заочного обучения, дополнительное соглашение к трудовому договору	единовременно	за счет средств от приносящей доход деятельности