

Методика распределения выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу

Общий фонд Φ на выплаты стимулирующего характера (ВСХ) для ППС состоит из постоянных выплат $\Phi_{\text{ПВСХ}}$ стимулирующего характера в соответствии с пунктами 2.4, 2.5, 4.12, 4.16, 4.20-4.22 Положения об оплате труда работников КузГТУ, выплат $\Phi_{\text{рейт.}}$ по результатам рейтинга ППС и разовых выплат $\Phi_{\text{раз.}}$ стимулирующего характера

$$\Phi = \Phi_{\text{ПВСХ}} + \Phi_{\text{рейт.}} + \Phi_{\text{раз.}}$$

При этом

$$\Phi_{\text{рейт.}} = 1/3(\Phi - \Phi_{\text{ПВСХ}})$$

и

$$\Phi_{\text{раз.}} = 2/3(\Phi - \Phi_{\text{ПВСХ}}).$$

В свою очередь фонд на разовые выплаты $\Phi_{\text{раз.}}$ стимулирующего характера делится на три части: 3,5% - фонд на ВСХ директорам институтов (выплата производится на основании решения ректора); 17% - фонд на ВСХ заведующим кафедрами (выплата производится на основании мотивированного представления директора института, согласованного с первым проректором); 79,5% - фонд на разовые выплаты стимулирующего характера ППС, распределяемый по кафедрам пропорционально фонду оплаты труда по должностным окладам по фактически занимаемым ставкам, за исключением ставок заведующих кафедрами (выплата производится на основании мотивированного представления заведующего кафедрой, согласованного с директором института, и в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера института). Основания для выплат стимулирующего характера доводятся до работников непосредственным руководителем и после согласования с профгруппоргом кафедры представляются на согласование директору института ежемесячно (Приложение 1).

При определении размера выплаты учитывается выполнение преподавателем индивидуального плана, постоянных обязанностей или разовых заданий, не предусмотренных индивидуальным планом, а также качество и уровень работы. По решению коллектива кафедры, оформленному протоколом до начала семестра (в июне и январе), эффективность работы преподавателей оценивается по результатам работы за предыдущий месяц, либо за предыдущий семестр. Во втором случае на все месяцы текущего семестра по кафедре устанавливается постоянный долевого коэффициент каждому преподавателю, причем сумма долевого коэффициентов всех преподавателей кафедры равна 1. Директора институтов и заведующие кафедрами не могут включать себя в представления на выплаты стимулирующего характера из фондов кафедр.

Для выплат стимулирующего характера фонд $\Phi_{\text{рейт.}}$ делится на десять равных частей. По результатам рейтинга преподаватели университета ранжируются и распределяются по десяти группам в порядке его возрастания (Приложение 2). Количество преподавателей в группе определяется из условия равенства произведения суммарного рейтинга группы на количество ППС в ней для всех групп. При этом ППС, отнесенный к определенной группе, получает равные выплаты, но выплаты в высокорейтинговых группах выше, чем в низкорейтинговых, т.к. в них тот же рейтинг обеспечивается меньшим количеством ППС.

Рейтинг директоров институтов и заведующих кафедрами устанавливается путем сложения 75 процентов индивидуального рейтинга и 75 процентов среднего рейтинга работников структурного подразделения.

Размер разовых выплат стимулирующего характера директорам институтов определяется в соответствии с критериями эффективности деятельности институтов (Приложение 3).

Приложение 1

Ректору КузГТУ
Ковалеву В.А.
от заведующего кафедрой
название кафедры
ФИО

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на
выплаты стимулирующего характера для ППС за *месяц год*

№	ФИО (полное)	Должность	Сумма	Основание
Итого				

Заведующий кафедрой
название кафедры

(подпись)

ФИО

Согласовано:

Директор (декан) *название*
института (факультета)

(подпись)

ФИО

Профгруппорг *название кафедры*

(подпись)

ФИО

Методика расчета рейтинга преподавателя

Рейтинг преподавателя определяется по формуле

$$P = \sum_{i=1}^N A_i, \quad (1)$$

где A_i – количество баллов сотрудника в соответствии с показателями табл. 1–6 по наиболее значимым i -ым направлениям деятельности университета ($i=1, N$), N – общее количество выполненных работ.

В случае если какой-либо результат получен в соавторстве (монография, учебное пособие, статья и пр.), количество баллов определяется как отношение оценки в баллах данного показателя к количеству авторов данной работы.

Данные для оценки рейтинга профессорско-преподавательского состава заносятся либо самими преподавателями, либо соответствующими отделами и службами, которые координируют тот или иной вид деятельности. В случае если информация заносится преподавателями, корректность этой информации должна быть подтверждена отделами и службами.

Данные в рейтинговую систему вносятся или подтверждаются при представлении подтверждающих документов, перечень которых приведен в табл. 1-6.

Таблица 1

Показатели для оценки учебно-методической работы сотрудника

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Публикация учебника, за ед. ¹	1500	Сотрудник (подтверждает Методический отдел)	Копия титульного листа и листа с выходными данными
Публикация учебного пособия, за ед. ¹	600		
• Имеющего гриф, рецензию • Не имеющего грифа, рецензии	450		
Разработка нового электронного учебного пособия, за ед. ²	450	Методический отдел	–
Переработка электронного учебного пособия, за ед. ³	100		
Публикация полного комплекта методического обеспечения дисциплины в системе Moodle, за ед. ⁴	700	Сотрудник (подтверждает Методический отдел)	Результаты проверки Методического отдела

Примечания:

1. В случае, если учебник или учебное пособие изданы не в издательском центре КузГТУ, для включения в рейтинг необходимо передать экземпляры в Методический отдел или Научно-техническую библиотеку КузГТУ.

2. Электронные учебные пособия включаются в рейтинг только в том случае, если они имеют внутренний сертификат на электронное издание и если по данной дисциплине нет учебных пособий, разработанных в КузГТУ.
3. Переработка учебного пособия включается в рейтинговую систему, если с момента предыдущего издания прошло не менее 5 лет.
4. Под полным комплектом методического обеспечения подразумевается наличие конспекта лекций, в котором имеются все разделы теоретической части рабочей программы, методических указаний по всем лабораторным или практическим работам, самостоятельной работе, которые должны быть в соответствии с рабочей программой. В том случае, если для разных учебных планов наименование дисциплины и количество часов по видам учебных занятий не отличаются, такая дисциплина в рейтинговой системе учитывается только один раз.

Таблица 2

**Показатели для оценки организационно-методической работы
сотрудника**

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Получено наград за участие в зарубежных выставках ¹ , за ед.	600	Сотрудник (подтверждает НИУ)	Документы, подтверждающие получение наград
Получено наград за участие в международных выставках, за ед.	250		
Получено наград за участие в российских/региональных выставках (в т.ч. все выставки «Экспо-Сибирь», межвузовские), за ед.	150		
Организация и руководство программой дополнительного профессионального образования в объеме от 16 до 72 часов, за каждого прошедшего обучение	7	ИДПО, Бизнес-школа	—
Организация и руководство программой дополнительного профессионального образования в объеме от 72 до 250 часов, за каждого прошедшего обучение	10		
Организация и руководство программой дополнительного профессионального образования в объеме от 250 часов, за каждого прошедшего обучение	15		

Примечание:

1. Под выставками за рубежом понимаются выставки за пределами стран бывшего Советского Союза

Таблица 3

Показатели для оценки научно-исследовательской работы сотрудника

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Монография ¹ , за ед.	1500	Сотрудник (подтверждает НИУ)	Копия титульного листа и листа с выходными данными
Публикации, за ед. <ul style="list-style-type: none"> • в журналах, входящих в зарубежные базы цитирований (Scopus, Web of Science) 	1000		Копия листа с выходными данными, копия содержания, копия публикации
<ul style="list-style-type: none"> • в изданиях из перечня ВАК 	400		
<ul style="list-style-type: none"> • В других изданиях (не входящих в перечень ВАК), индексируемых в РИНЦ 	150		
<ul style="list-style-type: none"> • Другие 	75		
Материалы конференций, за ед. <ul style="list-style-type: none"> • Зарубежные² конференции 	200		
<ul style="list-style-type: none"> • Другие 	75		
Заявки на гранты от имени вуза ³ <ul style="list-style-type: none"> • Зарубежные⁴ 	600	НИУ	—
<ul style="list-style-type: none"> • СНГ, федеральные 	300		
<ul style="list-style-type: none"> • гранты РФФИ, РГНФ 	150		
<ul style="list-style-type: none"> • Региональные, городские 	50		
Выигранные гранты от имени вуза (только для руководителя проекта) <ul style="list-style-type: none"> • зарубежные⁴ 	750		
<ul style="list-style-type: none"> • СНГ, федеральные, региональные 	500		
<ul style="list-style-type: none"> • Региональные, городские 	100		
Объем выполненных хоздоговорных работ (только для руководителя работ), за каждую тыс. руб. суммы договора	1		
Получено зарубежных патентов ⁵ , за ед.	700		
Получено патентов РФ ⁵ , за ед.	500		
Получено свидетельств об официальной регистрации компьютерных программ, баз данных ⁵ , за ед.	300		

Примечания:

1. Монография в печатном и электронном виде должна быть представлена в библиотеке КузГТУ, объем монографии должен быть не менее 3 печатных листов;

2. Под зарубежными конференциями понимаются конференции, проводимые за рубежом стран бывшего Советского Союза, материалы которых издаются на иностранном языке.
3. Заявки, подписанные должностными лицами университета, подразумевающие перечисление денежных средств на счет университета;
4. Под зарубежными грантами понимаются заявки на гранты на иностранном языке за пределами стран бывшего Советского Союза.
5. Информация об объектах интеллектуальной собственности в рейтинговую систему включаются только в том случае, если правообладателем является КузГТУ.

Таблица 4

Показатели для оценки научно-организационной работы сотрудника

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Количество защит кандидатских диссертаций аспирантом КузГТУ или соискателем КузГТУ под руководством сотрудника, за единицу (научный руководитель)	1000	ОАД ¹	Автореферат в электронном виде (при необходимости)
Количество защит докторских диссертаций докторантом или соискателем – сотрудником КузГТУ под руководством сотрудника, за единицу, (научный консультант)	1500		
Своевременная защита аспирантом КузГТУ канд. диссертации под руководством сотрудника, за ед. (научный руководитель)	850	ОАД	–
Председатель диссертационного совета КузГТУ	300		
Секретарь диссертационного совета КузГТУ	250		
Член диссертационного совета КузГТУ	150		
Участие в семинаре по представлению диссертаций к защитам в КузГТУ	50	ОАД на основании копии протокола	Копия протокола семинара
Оппонирование докторской диссертации в КузГТУ	150	ОАД	
Оппонирование кандидатской диссертации в КузГТУ	100		
Экспертиза диссертаций, защищаемых в советах КузГТУ, за ед.	200	ОАД	Копия заключения по диссертации
Организация и проведение конференции в КузГТУ	400	НИУ по представлению председателя оргкомитета	Копия приказа (распоряжения) о проведении конференции

Рецензия публикации в Вестнике КузГТУ	50	Сотрудник (подтверждает НИУ)	Копия рецензии
Подготовка отзыва ведущей организации (докторская диссертация), за ед.	80	Сотрудник (подтверждает ОАД)	Копия отзыва
Подготовка отзыва ведущей организации (кандидатская диссертация), за ед.	50		
Подготовка отзыва на автореферат диссертации	30		

Примечание:

1. В том случае, если защита состоялась не в советах КузГТУ, необходимо представить в отдел аспирантуры и докторантуры автореферат в электронном виде.

Таблица 5

Показатели для оценки повышения квалификации сотрудника

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Защита докторской диссертации	4500	ОАД	–
Защита кандидатской диссертации	3500		
Присвоение ученого звания профессора	1500	Ученый секретарь	
Присвоение ученого звания доцента	1000		
Сдача кандидатского экзамена	100	ОАД	
Повышение квалификации, в том числе стажировка ¹	250	Отдел кадров	Документ установленного образца
Профессиональная переподготовка ¹	500		

Примечание:

1. Повышение квалификации и переподготовка учитываются в рейтинговой системе не чаще 1 раза в 3 года, только в случае соответствия подтверждающих документов требованиям действующего законодательства.

Таблица 6

Показатели для оценки воспитательной работы сотрудника

Результат	Оценка в баллах	Ответственный за занесение информации	Подтверждающие документы
Получено студентами наград за участие в конференциях ¹	100	Сотрудник (подтверждает НИУ)	Копии грамот, дипломов
Получено студентами наград за участие в олимпиадах ¹	100		
Получено студентами наград за участие в конкурсе ¹	100	Сотрудник (подтверждает НИУ, УВР)	Копии грамот, дипломов

Организация мероприятия для студентов и школьников в КузГТУ (конкурс, соревнования, олимпиады и т.д.) ²	300	УВР, НИУ, ООПС по представлению ответственного за мероприятие	Копия приказа / распоряжения на проведение мероприятия
Печатные работы студентов под руководством сотрудника, за ед. • статья	150	Сотрудник (подтверждает НИУ)	Копия листа с выходными данными, копия содержания, копия статьи
• материалы конференции	75		
Руководитель Студенческого научного общества	250	НИУ	Копия распоряжения / приказа, копия отчета о работе СНО за предшествующее полугодие
Куратор студенческой группы ³	250	УВР	Копия распоряжения / приказа, представление заместителя директора института по воспитательной работе об установлении коэффициента

Примечания:

1. Учитываются только 1-е, 2-е и 3-е места, результаты студентов во внутриуниверситетских мероприятиях в рейтинговой системе не учитываются;
2. В случае если количество организаторов мероприятия более одного, то количество баллов для каждого организатора определяется как отношение количества баллов в целом за мероприятие к количеству организаторов.
3. Баллы начисляются с коэффициентом 0; 0,25; 0,5; 0,75; 1 в зависимости от эффективности работы куратора, которая определяется заместителем директора института по воспитательной работе.

Критерии эффективности деятельности институтов

1. Организация привлечения иностранных студентов к обучению в университете
2. Реализация программ стратегического развития институтов и кафедр университета
3. Выполнение плана набора студентов
4. Обеспечение качества набора абитуриентов
5. Соответствие основных образовательных программ требованиям ФГОС
6. Соответствие ООП лицензионным требованиям
7. Наличие методического обеспечения в системе электронного обучения Moodle
8. Реализация мероприятий, направленных на экономию средств университета
9. Выполнение плана повышения квалификации НПП на 2015 г.
10. Обеспечение показателя мониторинга трудоустройства выпускников
11. Заключение договоров о подготовке студентов по индивидуальным образовательным траекториям
12. Выполнение плана НИР на текущий календарный год
13. Показатель мониторинга ВУЗов МОН РФ – объем НИР на 1 штатного НПП
14. Доля оплачиваемых НИР в заработной плате НПП
15. Объем средств, полученных от управления объектами интеллектуальной собственности
16. Количество аспирантов и докторантов
17. Количество аспирантов и докторантов, обучающихся за счет средств юридических и физических лиц
18. Диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук, защищенные работниками вуза
19. Количество монографий
20. Количество заявок на объекты интеллектуальной собственности
21. Количество научных статей в ведущих рецензируемых изданиях РФ
22. Количество публикаций в наукометрических системах Web of Science и Scopus
23. Отсутствие нарушений исполнения поручений по документам
24. Отсутствие предписаний по актам проверки комиссий образовательного учреждения и контролирующих органов; отсутствие материального ущерба, причиненного образовательному учреждению в результате деятельности института; отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий