

Министерство образования и науки РФ


Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ

(ТУСУР)

Утверждаю

Ректор ТУСУРа

 Ю.А.Шурыгин

«14» 11 2014

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании ППС при оценке
качества и объема выполняемой работы

ТОМСК 2014

Положение о материальном стимулировании ППС при оценке качества и объема выполняемой работы. Томск: Изд-во ТУСУР, 2014. 15 с.

В положении рассмотрены основы и принципы организации системы материального стимулирования труда сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава. Регламентируется процедура подсчета индивидуальных рейтингов сотрудников из числа ППС, информационное сопровождение процедуры. Приведен перечень показателей для определения эффективности труда ППС.

Содержание

1	Общие положения.....	4
2	Информационная поддержка.....	7
3	Определение рейтинга сотрудников.....	8
4	Расчет стимулирующих выплат.....	10
	Список литературы.....	11
	Приложение Перечень показателей для оценки эффективности труда ППС	13

1 Общие положения

1.1 Предпосылками к необходимости введения и нормативными документами, инициирующими комплекс мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования работников высшего образования из числа ППС и повышению средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений являются:

- Указ Президента России от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Распоряжение Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Распоряжение Правительства от 30.12.2012 № 2620-р об утверждении плана мероприятий «дорожная карта» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Федеральный закон от 12.05.2010 № 83-ФЗ, регламентирующий введение нормативно-подушевого финансирования. Университет получает субсидию на обучение студентов согласно их количеству;
- Приказ Минобрнауки РФ от 03.08.2012 № 583 «О проведении мониторинга деятельности ФГОУ ВПО»;
- Выполнение требований об установлении средней оплаты труда преподавателей вузов с 2013 г. на уровне средней по региону, а к 2018 г. на уровне двукратной средней заработной платы в регионе;
- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники» (ТУСУР).

1.2 С целью повышения эффективности труда, выполнения государственного задания и стратегических показателей развития университета применяется

система стимулирования качества научного и педагогического труда совместителей и сотрудников из числа ППС по основному месту работы, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

1.3 Стимулирующие выплаты производятся один раз по результатам прошедшего календарного года.

1.4 Для выплат стимулирующего характера создается фонд стимулирования ППС, в который направляется не менее 10 процентов от средств фонда оплаты труда работников из числа ППС университета.

1.4.1 Из этой суммы до 10% выделяется на стимулирующие выплаты деканам факультетов (директорам институтов). Эти средства распределяются первым проректором-проректором по УР в зависимости от уровня исполнительской дисциплины и достигнутых факультетом результатов.

1.4.2 Из этой же суммы до 30% выделяются в распоряжение заведующих кафедрами для стимулирующих выплат ППС кафедры. Между кафедрами эти средства распределяются пропорционально бюджетному фонду заработной платы кафедры по состоянию на 01 марта истекшего календарного года.

Выплата заведующему кафедрой из выделенной на кафедру суммы не может превышать величину

$$S_{зк} \leq \left(\frac{1,5 * \PhiСК}{N} \right)$$

где: $S_{зк}$ – сумма стимулирующей выплаты заведующему кафедрой;

$\PhiСК$ - фонд стимулирования кафедры, т.е. сумма стимулирующей выплаты, выделенная на кафедру;

N – количество бюджетных ставок ППС кафедры.

1.5 Право на получение стимулирующей выплаты имеют работники, работавшие в должностях ППС в течение истекшего календарного года, не имеющие неснятых дисциплинарных взысканий на момент подачи данных по перечню показателей для оценки эффективности труда ППС.

Работник считается не имеющим неснятого дисциплинарного взыскания через год со дня применения дисциплинарного взыскания либо с момента издания приказа ректора о снятии с работника дисциплинарного взыскания за особые заслуги перед университетом. Приказ ректора о снятии с работника дисциплинарного взыскания может быть издан по его собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководства или ходатайству представительного органа университета.

- 1.6 Работникам, работающим в должностях ППС, не имеющим полного комплекта учебно-методического комплекса (УМКД) по каждой закрепленной (преподаваемой им) дисциплине, набранные по учебному разделу баллы обнуляются. В этом случае учитывается сам факт наличия или отсутствия УМКД, без учета формы представления: бумажная или электронная.
- 1.7 Заведующие кафедрами имеют право на стимулирующие выплаты из основной части фонда стимулирования только при условии выполнения закрепленных за кафедрой пунктов государственного задания за истекший год.
- 1.8 Для определения итогового рейтинга каждого сотрудника из числа ППС и расчета стимулирующих выплат приказом ректора назначается рейтинговая комиссия университета.

2 Информационная поддержка

2.1 В приложении указан «Перечень показателей для оценки эффективности труда ППС».

В основу построения таблицы показателей для оценки эффективности труда преподавателей положены следующие принципы:

- **равнозначимость разделов** - соблюдение баллового баланса между учебной активностью (лекции, практические и лабораторные занятия) и научной активностью (статьи, монографии, защиты диссертаций, научные проекты);
- **ориентация на общеуниверситетские индикаторы** - усиление (в баллах) «относительного веса» показателей, которые являются приоритетными при оценке показателей вуза;
- **открытость и измеримость** – возможность расчета преподавателем оценки отдельного показателя и интегральной суммы баллов;
- **учет мнения студентов** – использование показателей оценки качества труда преподавателя со стороны студентов.

2.2 Для каждого сотрудника (включая совместителей) из числа ППС в составе АИС «Университет» создается электронный личный кабинет с авторизацией доступа.

2.3 В составе каждого личного кабинета имеются несколько разделов с разными правами доступа. Один из разделов называется «рейтинг-лист».

2.4 Права заполнения конкретных пунктов рейтинг-листа назначаются ежегодно приказом ректора определенным ответственным лицам.

2.5 В режиме чтения все пункты рейтинг-листов доступны всем сотрудникам без ограничений.

3 Определение рейтинга сотрудников

3.1 Расчет стимулирующей выплаты для сотрудников из числа ППС осуществляется в два этапа.

3.2 На первом этапе:

3.2.1 Выпускается приказ ректора, в котором назначаются лица, ответственные за занесение информации в рейтинг-листы, и указывается график прохождения процедуры определения и проведения стимулирующих выплат.

3.2.2 При наличии у конкретного результата нескольких авторов информация фиксируется каждому из соавторов, но присваиваемый балл делится на число соавторов и по правилам округляется до целой величины.

3.2.3 В процессе внесения информации в рейтинг-лист автоматически подсчитывается индивидуальный рейтинг сотрудника путем определения количества баллов, набранных каждым сотрудником из числа ППС за отчетный период (календарный год).

3.2.4 Преподаватели, обнаружившие несоответствие информации в пунктах своего рейтинг-листа, могут обращаться с запросами к соответствующим ответственным лицам с целью внесения необходимой корректировки.

3.2.5 Фиксирование результатов истекающего календарного года в рейтинг-листах выполняется на дату, определенную приказом ректора. После указанной даты возможность внесения изменений в результаты прошедшего года в рейтинг-листы блокируется.

3.2.6 После указанной даты внесение изменений в результаты прошедшего календарного года возможно только по специальному персональному разрешению рейтинговой комиссии университета.

3.2.7 Рейтинговая комиссия университета на основании данных из рейтинг-листов:

- рассматривает обращения и разногласия по установлению индивидуального рейтинга сотрудников из состава ППС;
- дает персональные разрешения на исправления в рейтинг-листах обнаруженных несоответствий в индивидуальных рейтингах;
- определяет суммарный рейтинг каждого сотрудника из состава ППС;

3.3 Итоговые результаты и суммарное значение баллов по университету фиксируются в протоколе рейтинговой комиссии в срок, указанный в приказе ректора.

4 Расчет стимулирующих выплат

4.1 На втором этапе в денежном выражении определяется «стоимость» одного балла и рассчитываются суммы стимулирующих выплат для сотрудников.

4.1.1 Стоимость одного балла определяется путем деления общей нераспределенной суммы средств, направляемых на выплату стимулирующих надбавок, на суммарное значение баллов, набранных сотрудниками университета.

4.1.2 Размер стимулирующей выплаты для каждого сотрудника из состава ППС и совместителя из числа ППС определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных данным сотрудником.

4.1.3 Итоги расчета стимулирующих выплат по каждому сотруднику фиксируются в соответствующем протоколе и подписываются председателем рейтинговой комиссии.

4.2 По результатам протокола формируется приказ ректора о размерах стимулирующих выплат по каждому сотруднику из числа ППС.

4.3 Приказ ректора о назначении стимулирующих выплат на основе индивидуального рейтинга сотрудников из числа ППС доводится до сведения коллектива соответствующего подразделения.

Список литературы

1. Указ Президента России от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html> (дата обращения 25.10.2014).
2. Распоряжение Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/04/oplata-site-dok.html> (дата обращения 25.10.2014).;
3. Распоряжение Правительства от 30.12.2012 № 2620-р об утверждении плана мероприятий «дорожная карта» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/01/14/obraz-eff-site-dok.html> (дата обращения 25.10.2014).;
4. Федеральный закон от 12.05.2010 № 83-ФЗ, [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169449/ ;
5. Приказ Минобрнауки РФ от 03.08.2012 № 583 «О проведении мониторинга деятельности ФГОУ ВПО» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70114534/> (дата обращения 25.10.2014).;
6. Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский

государственный университет систем управления и радиоэлектроники»
(ТУСУР) [Электронный ресурс]. URL:

[ТУСУР / Образование / Нормативное обеспечение / Нормативные акты ТУСУРа /2.1 Устав ФГБОУ ВПО ТУСУР](#) (дата обращения 25.10.2014)..

Приложение

Перечень показателей для оценки эффективности труда

ППС

Ответственные	№	Название	Балл	Примечание
Учебная деятельность				
Поддеева А.Ф.	1	Руководство группой ГПО, занявшей призовое место в конкурсах всех уровней в отчетном календарном году	45	
	2	Победа в конкурсе «Лучший куратор года в ТУСУРе»	40	
	3	Размещение в электронной форме на образовательном портале ТУСУРа полного авторского комплекта УМКД (все компоненты не старше 3 лет)	60	
	4	Издание авторского (в соавторстве) учебника по преподаваемой дисциплине	50	Баллы делятся на число соавторов
Подлипенский В.В.	5	Издание с грифом Минобразования РФ или грифом УМО авторского (в соавторстве): учебного пособия, лабораторного практикума, текста лекций, сборника задач, авторского пособия/методических указаний (МУ) по СРС, МУ для курсового проекта/работы, МУ для дипломного проекта/работы, МУ для практики, (по преподаваемой дисциплине)		Баллы делятся на число соавторов
		1. с грифом Минобразования РФ	55	
		2. с грифом УМО	40	
6	Разработка Основной Образовательной Программы, включающей Рабочий Учебный План и аннотации дисциплин, по направлению / специальности кафедры (не старше 2 лет)	52	Баллы делятся на число разработчиков	

		Международная деятельность		
Кобзев Г.А.		Преподавательская и учебно-методическая деятельность на иностранном языке, в т.ч. в рамках программ двойных дипломов с зарубежными университетами-партнерами:		
	7	1. Разработка программы учебной дисциплины для ТУСУРа на иностранном языке (не старше 3 лет)	50	Баллы делятся на число разработчиков
		2. Преподавание в ТУСУРе учебной дисциплины на иностранном языке	40	
	8	Организация в ТУСУРе учебно-научной лаборатории с международным участием	61	Баллы делятся на число участников
	9	Получение международного гранта через ТУСУР	63	
	10	Прохождение целевой зарубежной стажировки за счет полученного гранта, участия в совместных проектах	45	
	11	Участие в оргкомитете международной конференции, проводимой за рубежом	30	

Ответственные	№	Название	Балл	Примечание
Научная деятельность				
Авдэйко В.И.	12	Публикации статьи в рецензируемом издании из списка ВАК, входящем в российскую индексируемую базу РИНЦ	65	Баллы делятся на число соавторов
	13	Публикации статьи в научной периодике, индексируемой иностранными базами данных (Web of Science, Scopus)	81	
	14	Публикация статьи в журнале с импакт-фактором ISI > 1	76	
	15	Публикация монографии	75	
	16	Получение патента РФ (полезная модель, изобретение), регистрация в Роспатенте программы для ЭВМ или базы данных	65	
	17	Продажа патента и регистрация лицензионного соглашения в Роспатенте	80	Баллы делятся на число участников
	18	Медаль государственной академии наук (РАН и др.)	54	
	19	Медаль международной выставки		
		1. золотая	48	Баллы делятся на число участников
	2. серебряная	38		

	3. бронзовая	30	
20	Диплом I степени на конкурсе научных проектов		Баллы делятся на число участников
	1. Международный конкурс	48	
	2. Российский конкурс	38	
21	Защита кандидатской диссертации в срок		За защиту не в срок баллы уменьшаются в два раза
	1. Аспирант (соискатель)	96	
	2. Научный руководитель аспиранта (соискателя)	77	
22	Защита докторской диссертации в срок		За защиту не в срок баллы уменьшаются в два раза
	1. Докторант (соискатель)	100	
	2. Консультант докторанта (соискателя)	50	
23	Работа в диссертационном совете ТУСУРа или других диссертационных советах		
	1. Председатель совета	38	
	2. Ученый секретарь совета	35	
	3. Член совета	32	
24	Участие в международных конференциях		
	1. Представление доклада на международной конференции, труды которой индексируются Web of Science, Scopus	80	
	2. Представление доклада на международной конференции на русском языке	30	
25	Участие в выполнении НИР		
	1. Научный руководитель	75	
	2. Ответственный исполнитель	68	
	3. Исполнитель	52	
26	Обеспечение экспорта высокотехнологичных товаров и услуг (участие в экспортных контрактах ТУСУРа)	32	
27	Наличие цитирований статей автора в журналах, индексируемых иностранными базами данных (Web of Science, Scopus) за отчетный год.	51	