



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Ректор института

Г. А. Мелекесов

ПРИНЯТО

Решением ученого совета

от 30.11.2016

протокол № 4

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.11.2016 № 236-Юр  
г. Орск

Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, участвующими в реализации образовательных программ высшего образования

### 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»; приказами 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», от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы от 22.12.2014 г.; Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295, положением ОГУ от 01.07.2016 г. № 53-Д «Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу».

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- построение системы показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, участвующих в реализации образовательных программ высшего образования, разработка критериев оценки труда и системы нормирования труда;

- 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 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 и участвующих в реализации образовательных программ высшего образования (далее – ППС), критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

**Система нормирования труда ППС** – комплекс решений института, определяющий верхний предел учебной нагрузки на одну ставку ППС в учебном году, средний объем учебной нагрузки, установленный дифференцированно по должностям ППС, законодательно установленную 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 ректора 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.

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

Для руководителей в должности декана, заведующего кафедрой стимулирующая доплата ( $D_{рук}$ ) рассчитывается по формуле (1):

$$D_{рук} = D_б \times (1 + K_э + K_и), \quad (1)$$

где  $D_б$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_э$  – коэффициент эффективности работы;

$K_и$  – коэффициент интенсивности работы.

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

Коэффициент эффективности ( $K_э$ ) является интегральной величиной, отражает эффективность работы руководителя по всем оцениваемым показателям и рассчитывается по формуле (2):

$$K_э = \sum_{i=1}^n \Theta_i \times w_i, \quad (2)$$

где  $\Theta_i$  – значение  $i$ -ого показателя эффективности деятельности;

$w_i$  – весовой коэффициент показателя.

При достижении или превышении целевого значения по  $i$ -ому показателю значение показателя эффективности  $\Theta_i$  равно 1 (единице). В противном случае – значение показателя эффективности  $\Theta_i$  равно 0 (нулю).

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

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_б$ , весовой коэффициент  $w_i$ , порядок расчета устанавливаются приказом ректора института едиными для руководителей одной должности.

Интенсивность работы декана определяется величиной фактической численности обучающихся на факультете и рассчитывается по формуле (3):

$$Ч_ф = Ч_о + Ч_{оз} + Ч_з, \quad (3)$$

где  $Ч_ф$  – фактическая численность обучающихся на факультете;

$Ч_о$  – численность обучающихся очной формы обучения;

$Ч_{оз}$  – численность обучающихся очно-заочной формы обучения;

$Ч_з$  – численность обучающихся заочной формы обучения.

Коэффициент интенсивности работы декана  $К_{и}$  рассчитывается по формуле (4):

$$K_{и} = \frac{Ч_{ф} \times q}{100}, \quad (4)$$

где  $Ч_{ф}$  – фактическая численность обучающихся факультета, соответствующая заданному диапазону численности ( $d_n$ );

$q$  – весовой коэффициент для данного диапазона.

Диапазоны численности обучающихся факультета  $Ч_{ф}$  и соответствующие им весовые коэффициенты  $q$  определяются по таблице:

Численность обучающихся факультета, человек	Весовой коэффициент
$Ч_{ф} \leq d_1$	$q_1 = 0$
$d_1 < Ч_{ф} \leq d_2$	$q_2$
...	...
$d_{n-1} < Ч_{ф} \leq d_n$	$q_n$

Фактическая численность обучающихся факультета, не превышающая минимальное значение, не оказывает влияния на размер доплаты – она учтена непосредственно в базовой доплате  $D_б$ . Диапазоны численности обучающихся факультетов и соответствующие им весовые коэффициенты утверждаются приказом ректора института.

Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана факультета устанавливается в процентном отношении от базовой доплаты декана соответствующего факультета в зависимости от следующих показателей:

1) Количества учебных групп обучающихся на факультете – для определения размера доплаты заместителю декана факультета по учебной работе.

Диапазоны количества учебных групп обучающихся на факультете  $K$  и соответствующие им размеры доплат  $q$  определяются по таблице:

Количество учебных групп, единиц	Размер доплаты, %
$K \leq d_1$	$q_1 = 0$
$d_1 < K \leq d_2$	$q_2$
...	...
$d_{n-1} < K \leq d_n$	$q_n$

2) Численности обучающихся факультета по очной форме обучения – для определения размера доплаты заместителю декана факультета по социальной и воспитательной работе.

Диапазоны численности обучающихся факультета по очной форме обучения  $\mathcal{C}_0$  и соответствующие им размеры доплат  $q$  определяются по таблице:

Численность обучающихся факультета по очной форме, человек	Размер доплаты, %
$\mathcal{C}_0 \leq d_1$	$q_1=0$
$d_1 < \mathcal{C}_0 \leq d_2$	$q_2$
...	...
$d_{n-1} < \mathcal{C}_0 \leq d_n$	$q_n$

Диапазоны количества учебных групп обучающихся на факультете, численности обучающихся факультета по очной форме обучения и соответствующие им размеры доплат утверждаются приказом ректора института.

Интенсивность работы заведующего кафедрой определяется количеством ставок ППС на кафедре с учетом почасовой нагрузки и количества образовательных программ высшего образования, закрепленных за данной кафедрой.

Коэффициент интенсивности работы заведующего кафедрой  $K_{\text{и}}$  рассчитывается по формуле (5):

$$K_{\text{и}} = \frac{C \times q}{100}, \quad (5)$$

где  $C$  – количество ставок по кафедре, соответствующее заданному диапазону;

$q$  – весовой коэффициент для данного диапазона с учетом количества образовательных программ.

Диапазоны ставок по кафедре  $C$  и соответствующие им весовые коэффициенты  $q$  определяются по таблице:

Количество ставок по кафедре, единиц	Количество образовательных программ	Весовой коэффициент
$C \leq d_1$	1	$q_1=0$
	2	$q_2$
	...	...
	$n$	$q_n$
$d_1 < C \leq d_2$	1	$q_{n+1}$
	2	$q_{n+2}$
	...	...
	$n$	$q_{n+n}$
...	...	...
$d_{n-1} < C \leq d_n$	1	$q_{m+1}$
	2	$q_{m+2}$
	...	...
	$n$	$q_{m+n}$

Количество ставок ППС по кафедре, с учетом почасовой нагрузки, не превышающее минимальное значение, не оказывает влияния на размер доплаты – оно учтено непосредственно в базовой доплате  $D_б$ . Диапазоны ставок по кафедре и соответствующие им коэффициенты утверждаются приказом ректора института.

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

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

Размер стимулирующей доплаты ППС ( $D_{ппс}$ ) рассчитывается по формуле (6):

$$D_{ппс} = D_a + D_{оп} + D_m + D_y, \quad (6)$$

где  $D_a$  – стимулирующая доплата за интенсивность контактной работы;

$D_{оп}$  – стимулирующая доплата за сложность контактной работы;

$D_m$  – стимулирующая доплата за полноту методического обеспечения;

$D_y$  – стимулирующая доплата за успеваемость студентов.

2.2.1. Интенсивность контактной работы ППС определяется объемом аудиторных занятий.

Под аудиторными занятиями понимаются занятия, указанные в расписании, проводимые путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся (лекция, практическое занятие, лабораторная работа, консультация перед экзаменом, экзамен, дифференцированный зачет, зачет, защита курсовых работ – как для очной, так и для заочной форм обучения; защита контрольной работы для заочной формы обучения).

Стимулирующая ежемесячная доплата за интенсивность контактной работы ( $D_a$ ) работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле (7):

$$D_a = D_б \times K_{ин}, \quad (7)$$

где  $D_б$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_{ин}$  – коэффициент интенсивности контактной работы.

Коэффициент интенсивности контактной работы  $K_{ин}$  определяется в зависимости от объема аудиторной нагрузки преподавателя ( $w$ ) в учебном году. Диапазоны объема аудиторной нагрузки и соответствующие им коэффициенты интенсивности контактной работы определяются по таблице:

Объем аудиторной нагрузки, час.	Коэффициент интенсивности контактной работы
$w \leq d_1$	$K_{ин1} = 0$
$d_1 < w \leq d_2$	$K_{ин2}$
...	...
$d_{n-1} < w \leq d_n$	$K_{инn}$

При объеме аудиторных занятий ниже порогового значения  $K_{и1}$ , стимулирующая доплата не устанавливается.

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_б$ ; диапазоны объема аудиторной нагрузки  $W$ ; периодичность определения, порядок и размер коэффициентов интенсивности контактной работы  $K_{и}$  утверждаются приказом ректора института 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 доплата за сложность контактной работы по ведению занятий для объединенных потоков студентов.

Сложность контактной работы определяется количеством аудиторных часов, проведенных с увеличенной численностью обучающихся. Разовая стимулирующая доплата за сложность контактной работы ( $D_{оп}$ ) рассчитывается по формуле (8):

$$D_{оп} = D_{боп} \times V_{оп} \times K_{оп}, \quad (8)$$

где  $D_{боп}$  – базовая величина доплаты за сложность контактной работы;

$V_{оп}$  – количество аудиторных часов, проведенных с объединенными потоками обучающихся;

$K_{оп}$  – коэффициент сложности контактной работы.

Коэффициент сложности контактной работы ( $K_{оп}$ ) определяет степень нагрузки на преподавателя в зависимости от численности обучающихся. Диапазоны численности обучающихся ( $Ч$ ) и соответствующие им коэффициенты сложности  $K_{оп}$  определяются по таблице:

Численность обучающихся, человек	Коэффициент сложности
$Ч \leq d_1$	$K_{оп1} = 0$
$d_1 < Ч \leq d_2$	$K_{оп2}$
...	...
$d_{n-1} < Ч \leq d_n$	$K_{опn}$

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_{боп}$ , диапазоны численности обучающихся  $Ч$  и соответствующие им коэффициенты сложности  $K_{оп}$  утверждаются приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

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

1) наличие рабочей программы, разработанной с учетом федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования;

- 2) наличие методических указаний;
- 3) ежегодная актуализация рабочей программы.

Стимулирующая ежемесячная доплата за полноту методического обеспечения ( $D_m$ ) работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле (9):

$$D_m = D_6 \times K_p, \quad (9)$$

где  $D_6$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_p$  – коэффициент полноты методического обеспечения.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется удельным весом дисциплин ( $g$ ), 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 (10):

$$g = \frac{N_{\text{вып}}}{N}, \quad (10)$$

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

$N$  – общее количество преподаваемых дисциплин в предстоящем учебном году.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется согласно таблице:

Удельный вес методически обеспеченных дисциплин, %	Коэффициент полноты
$g < 100$	0
$g = 100$	1

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_6$ , периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин  $g$ , коэффициента полноты методического обеспечения  $K_p$  утверждается приказом ректора института 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 (11):

$$D_y = D_6 \times K_y, \quad (11)$$

где  $D_6$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_y$  – коэффициент успеваемости.



Коэффициент успеваемости  $K_y$  определяется сводной успеваемостью студентов, обучаемых преподавателями кафедры ( $u$ ). Сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры, рассчитывается по формуле (12):

$$u = \frac{Ч_{\text{усп}}}{Ч}, \quad (12)$$

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

$Ч$  – общая численность студентов, обучаемых преподавателями кафедры.

Диапазоны сводной успеваемости студентов, обучаемых преподавателями кафедры ( $u$ ) и соответствующие им коэффициенты успеваемости  $K_y$  определяются по таблице:

Сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры, %	Коэффициент успеваемости
$u \leq d_1$	$K_{y_1} = 0$
$d_1 < u \leq d_2$	$K_{y_2}$
...	...
$d_{n-1} < u \leq d_n$	$K_{y_n}$

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_6$ , периодичность и порядок определения коэффициентов успеваемости  $K_y$ , диапазоны сводной успеваемости студентов, обучаемых преподавателями кафедры ( $u$ ) и соответствующие им коэффициенты успеваемости утверждаются приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Для руководителей учебных подразделений (декана, заведующего кафедрой), осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливаются стимулирующие доплаты согласно п. 2.2.

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

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» от 29.11.2013 г. № 45-Д.

2.5. В целях реализации целевых показателей эффективности работы «Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый

потенциал» критериями установления доплат служат показатели, указанные в приложении к настоящему Положению. Размер доплаты утверждается приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

### 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 ректора.

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 ректора.

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 ректора.

### 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 ректора института.

Проректор по учебной работе

В.В. Свечникова

Согласовано:

Проректор по научной работе

Н.Е. Ерофеева

Проректор по социальной  
и воспитательной работе

Л.В. Писаренко

Главный бухгалтер

И.В. Ковалёва

Начальник отдела кадров

З.Д. Кротова

Начальник юридического отдела

В.Н. Катанова

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников и студентов

Г.В. Наследова

Приложение к положению  
«Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, участвующими в реализации образовательных программ высшего образования»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Показатели эффективности работы по группам  
«Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса»  
и «Кадровый потенциал»**

<b>Критерий назначения стимулирующей доплаты</b>	<b>Основание приказа ректора об установлении доплаты</b>
Увеличение объема работ в связи с оказанием дополнительных образовательных услуг	Представление курирующего проректора
Активное участие в методической работе	Представление проректора по учебной работе
Интенсивность работы	Представление курирующего проректора
Победитель внутривузовского конкурса монографий, учебников и учебных пособий	Результаты проведенного конкурса
Руководство социально-значимым проектом, занявшим призовое место (получившим грантовую поддержку)	Итоги конкурса, представление курирующего проректора
Достижения в научно-исследовательской работе (ко Дню российской науки)	Итоги научной деятельности за прошедший год
Защита диссертации на соискание ученой степени	Представление курирующего проректора
Выполнение разового поручения по организации и проведению значимых мероприятий для реализации уставных целей, повышения рейтинга института, продвижения образовательных услуг	Представление руководителя рабочей группы, курирующего проректора

Проректор по учебной работе



В.В. Свечникова

Проректор по научной работе



Н.Е. Ерофеева

Проректор по социальной и воспитательной работе



Л.В. Писаренко