



university

Тюменский
индустриальный
университет

**Материалы рабочей группы
по эффективным контрактам НПП**

18.04.2018 г.

Эффективный контракт:

- **Порядок заключения трудовых договоров / дополнительных соглашений** в форме эффективных контрактов с педагогическими и научными работниками ТИУ, утв. 31.03.2017
- **Приказ от 29.11.2016 № 678** «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности ППС, видов надбавок для включения в трудовой договор / дополнительное соглашения к трудовому договору (эффективный контракт)» с изм. **приказ от 27.12.2016 № 752**
- **Приказ от 23.05.2017 № 313** «О заключении дополнительных соглашений/трудовых договоров («эффективных контрактов») с педагогическими работниками, реализующими образовательные программы среднего общего и среднего профессионального образования»

Конкурс по замещению внесения должностей ППС и НР:

- Порядок замещения должностей педагогических работников ТИУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу от 20.03.2017г.
- Порядок замещения должностей научных работников ТИУ от 20.03.2017г.

Прайс-лист:

- **Приказ от 29.11.2016г. № 678** «О заключении дополнительных соглашений/трудовых договоров «эффективных контрактов» с работниками профессорско-преподавательского состава»
- **Приказ О внесении изменений в приказ от 29.11.2016г. №678** « О заключении дополнительных соглашений/трудовых договоров «эффективных контрактов» с работниками профессорско-преподавательского состава от 27.12.2016г.

Показатели эффективности профессиональной деятельности НПР, содержащиеся в локальных нормативных актах ТИУ

Эффективный контракт

Показатели эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава
(итого: 43 показателя)

Учебно-методическая деятельность: 5 показателей

Научная деятельность: 21 показатель

Спортивная деятельность: 4 показателя



Дополнительные виды работ: 13 показателей

Приказ об утверждении трудового договора/дополнительного соглашения («эффективного контракта») № 232 от 21.04.2017г.)

Конкурс на замещение вакантной должности ППС

Показатели оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава
(итого: 37 показателей)

Учебно-методическая деятельность: 12 показателей

Научная деятельность: 12 показателей

Профессиональные достижения и соблюдение трудовой дисциплины : 10 показателей

Продвижение бренда университета : 3 показателя

Порядок замещения должностей педагогических работников ТИУ, относящихся к ППС от 20.03.2017 г.

Конкурс на замещение вакантной должности НР

Критерии оценки профессиональной деятельности научных работников
(итого: 16 показателей)

Научная деятельность: 16 показателей

Порядок замещения должностей научных работников ТИУ от 20.03.2017 г.

Программа развития опорного университета (ФГБОУ ВО ТИУ)

Научная деятельность: 2 показателя

Прайс-лист

Перечень выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников университета
(итого: 25 показателей)

Учебно-методическая деятельность: 2 показателя

Научная деятельность: 10 показателей

Дополнительные виды работ: 13 показателей

Приказ о заключении дополнительных соглашений/трудовых договоров («эффективного контракта») с ППС № 678 от 29.04.2016г.)

Научная-исследовательская деятельность:

Защита кандидатской диссертации

Защита докторской диссертации

Научное руководство подготовкой кандидатской диссертации

Научное руководство подготовкой докторской диссертацией

Публикации статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Web of Science

Публикация статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Scopus

Подготовка обучающихся к конкурсу научных работ / научных проектов

Получение патента на полезную модель

Получение патента на изобретение

Учебно-методическая деятельность:

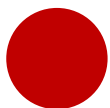
Подготовка обучающихся к конкурсу профессионального мастерства

Подготовка обучающихся к олимпиаде

Большое количество показателей, используемых для заключения эффективных контрактов и оценки профессиональной деятельности (конкурс на замещение вакантных должностей)



Показатели в эффективных контрактах и в оценке профессиональной деятельности различаются



Значительное количество вносимых изменений в эффективные контракты

Сложность контроля выполнения, не автоматизированная система мониторинга

Предлагаемые корректировки в механизм формирования эффективных контрактов и оплаты труда

Составные части заработной платы

Эффективный контракт

Оклад
(не менее
70 %)

Стимулирующие
выплаты
(не более 30 %)

Стимулирующие
выплаты
(фонд кафедры)

Стимулирующие
выплаты:
- по ПРОУ
- по программе «Вузы,
как центры инноваций»

Основное содержание предлагаемых изменений

Дифференциация на три уровня (грейда)

базовы й	средни й	высший
-------------	-------------	--------

устанавливается при прохождении конкурса на замещение вакантной должности (на основе выполнения основных показателей эффективности профессиональной деятельности и дополнительных условий)

применение прогрессивной шкалы изменения оплаты труда от базового до высшего уровня

Выплаты

Единовременны е	Интервальные
по ограниченному числу рекомендуемых показателей эффективности профессиональной деятельности, имеющих количественное значение)	за выполнение показателей интенсивности труда и отдельные виды работ (ежемесячно или ежеквартально)

пересмотр и дополнение действующего размера выплат

Оплата дополнительных видов работ, по обеспечению текущей деятельности и развитию подразделения-кафедры

корректировка действующего норматива с учетом дифференциации на количество ОПОП

Оплата дополнительных видов работ по участию в реализации проектов и Программ развития университета, программе «Вузы как центры инноваций» и др.

Размер, условия и периодичность выплат, устанавливается индивидуально на основании показателей

Научно-исследовательская деятельность

- Ученое звание
- Членство в диссертационном совете
- Индекс Хирша (без учета самоцитирования)
- Количество публикаций статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Web of Science / Scopus
- Количество публикаций в изданиях ВАК
- Доклады на международных конференциях (очное участие)
- Руководство и/или участие в НИОКТР
- Руководство и/или участие в стратегических / инновационных проектах ТИУ
- Издание монографии

Учебно-методическая деятельность

- Издание учебника/учебного пособия (в т.ч. электронного)
- Руководство и/или участие в образовательных грантах (или объём соответствующих работ), стратегических / инновационных проектах ТИУ
- Чтение дисциплин на иностранном языке
- Разработка курса в формате MOOC

Предлагаемые количественные показатели эффективности профессиональной деятельности по уровням окладов (рейдам)

Показатели и условия	Профессиональные группы												
	Ассистент, Преподаватель			Старший преподаватель			Доцент			Профессор			
	уровень (рейд)			уровень (рейд)			уровень (рейд)			уровень (рейд)			
	б	с	в	б	с	в	б	с	в	б	с	в	
БАЗОВЫЕ													
Ученое звание	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	+	+	(профессор)
Публикаций в изданиях ВАК	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	6	7	
Публикации статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Web of Science / Scopus	-	1	1	-	1	1	1	2	2	2	3	3	
Издание монографии	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	2	2	
Доклады на международных конференциях	-	-	1	-	-	1	-	1	2	-	1	2	
Издание учебника/учебного пособия (в т.ч. электронного)	-	1	1	-	1	1	1	1	2	1	1	2	
Оценка преподавателя глазами студентов (5-бальная шкала)	До 3,9	4-4,4	4,5-5	До 3,9	4-4,5	4,6-5	До 4,1	4,2-4,6	4,7-5	До 4,4	4,5-4,7	4,8-5	
ВАРИАТИВНЫЕ*													
Членство в диссертационном совете (ТИУ и др. ОО)	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	
Руководство и/или участие в НИОКР, в т.ч. научных грантах (или объём соответствующих работ)	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	
Индекс Хирша (без учета самоцитирования) за 10 лет	-	-	-	-	-	-	-	До 3	Более 3	До 2	2-5	более 5	
Руководство и/или участие в образовательных грантах (или объём соответствующих работ)	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	
Разработка курса в формате MOOC	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	
Чтение дисциплин на иностранном языке	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	

**б – базовый уровень; с – средний уровень, в – высший уровень
 менее чем на 50 %**

*** - выполнение дополнительных показателей не**

Предложения по корректировке окладов в эффективных контрактах

Профессиональные группы	Уровни (рейды)					
	базовый		средний		высший)	
	Изменения, %	Структура, %	Изменения, %	Структура, %	Изменения, %	Структура, %
Ассистент						
Оплата по контракту, всего в т. ч.	-	100,0	до 25 % (по сравнению с базовым уровнем)	100,0	до 30 % (по сравнению со средним уровнем)	100,0
Оклад	-	97,0		85,0		76,0
Стимулирующая выплата	-	3,0		15,0		24,0
Старший преподаватель						
Оплата по контракту, всего в т. ч.	-	100,0	до 25 % (по сравнению с базовым уровнем)	100,0	до 30 % (по сравнению со средним уровнем)	100,0
Оклад	-	97,0		86,0		77,0
Стимулирующая выплата	-	3,0		14,0		23,0
Доцент						
Оплата по контракту, всего в т. ч.	-	100,0	до 20 % (по сравнению с базовым уровне)	100,0	до 50 % (по сравнению со средним уровнем)	100,0
Оклад	-	87,0		80,0		73,0
Стимулирующая выплата	-	13,0		20,0		27,0
Профессор						
Оплата по контракту, всего в т. ч.	-	100,0	до 20 % (по сравнению с базовым уровне)	100,0	до 60 % (по сравнению со средним уровнем)	100,0
Оклад	-	83,0		78,0		76,0
Стимулирующая выплата	-	17,0		22,0		24,0

Стимулирующая часть

Единовременные выплаты

Научная –исследовательская деятельность:

- Защита кандидатской / докторской диссертации
- За научное руководство прошедшей защиту кандидатской диссертации
- За научное консультирование докторской диссертации
- Публикации статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Web of Science / Scopus
- Публикации статей в изданиях ВАК
- Получение патента на полезную модель
- Получение патента на изобретение
- Издание монографии
- Доклады на международных конференциях (очное участие)

Учебно-методическая деятельность:

- Издание учебника/учебного пособия (в т.ч. электронного)
- Разработка и реализация программ ДПО
- Разработка и реализация программ для дистанционного обучения

Интервальные выплаты

- Доплата за интенсивность труда (участие в реализации практико-модульного обучения, программах, реализуемых на принципах проектной деятельности)
- Руководство направлениями / программами подготовки
- Руководство диссертационным советом (председатель, зам. председателя, ученый секретарь)

Рекомендуемый размер стимулирующих единовременных выплат по показателям, включаемым в эффективные контракты

Показатель	Уровень единовременных выплат, руб.	
	Действующий	Предлагаемый
Научная деятельность		
Защита докторской диссертации	300 000 - 700000	700 000
Защита кандидатской диссертации	35-150 000	200 000
За научное руководство прошедшей защиту докторской диссертации	150000-200 000	400 000
За научное консультирование прошедшей защиту кандидатской диссертации	35 000-100 000	100 000
Публикации статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Web of Science	20 000-200 000	100 000- 150 000
Публикации статей в изданиях, индексируемых в базе цитирования Scopus	20 000-150 000	100 000- 150 000
Публикации статей в изданиях ВАК	-	20 000 (не более)
Получение патента на полезную модель	5 000-10 000	10 000
Получение патента на изобретение	5 000-10 000	10 000
Издание монографии	-	40 000
Доклады на международных конференциях (очное участие)	-	5 000
Учебно-методическая деятельность		
Издание учебника	40 000	40 000
Издание учебного пособия	10 000	10 000
Издание электронного учебника	40 000	40 000
Издание электронного учебного пособия	10 000	10 000
Разработка и реализация программ ДПО	-	15 000
Разработка курса в формате MOOK	-	40 000

Выплаты за публикацию статей в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Сумма, рублей		Предельный суммарный размер выплаты за год, руб.	
		2017	2018		
За публикацию статей в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования	1. Web of Science:				
	- Организация публикации статьи силами ТИУ (централизованными службами)	20 000	Не меняется	300 000	
	- Публикация статьи силами работника:				
	В сборниках материалов конференций	40 000			
	В журналах, входящих в 3-4 квартиль или не имеющие импакт-фактора	150 000			
	В журналах, входящих в 1-2 квартиль базы	200 000			Не ограничен
	2. Scopus:				
	- Организация публикации статьи силами ТИУ (централизованными службами)	20 000	Не меняется	300 000	
	- Публикация статьи силами работника:				
	В сборниках материалов конференций	40 000			
	В журналах, имеющих величину процентиля не менее 50	100 000			
	В журналах, имеющих величину процентиля менее 50	150 000			Не ограничен
	3. ВАК РФ	-			20 000

Наименование показателя	Профессиональные группы		
	Ассистент, Преподаватель, Старший преподаватель	Доцент	Профессор
1. Доплата за интенсивный труд (1,5 ставки)	4,5	7,5	9,0
1.2. Количество уровней подготовки, в реализации которых участвует НПР: • не менее 2-х; • 3 и выше.	3,5 -	5,0 6,0	7,5 8,0
2. Руководство направлениями / программами подготовки	-	5 000 за направление / программу, но не более 3-х (ежеквартально)	
3. Руководство диссертационным советом • председатель • зам. председателя • ученый секретарь	-	10 000 (ежемесячно) 5 000 (ежеквартально) 5 000 (ежемесячно)	

Виды работ, оплачиваемых из фондов стимулирующих выплат кафедры

- ✓ За организацию НИР работников кафедры
- ✓ За организацию НИРС работы обучающихся на кафедре
- ✓ За организацию учебно-методической работы на кафедре
- ✓ За организацию учебной, производственной и преддипломной практик обучающихся
- ✓ За электронное сопровождение учебного процесса (АССУП Tandem University)
- ✓ За проведение внутреннего аудита (ответственный за СМК на кафедре)
- ✓ За организацию работы кафедры по реализации программ дополнительной профессиональной подготовки
- ✓ Участие в мероприятиях при государственной и общественной аккредитации программ
- ✓ За кураторскую работу в студенческих группах
- ✓ За участие в лицензионных мероприятиях
- ✓ Поддержка имиджа кафедры, информационная поддержка интернет-страницы
- ✓ За подготовку обучающихся к конкурсу научных работ / научных проектов
- ✓ Подготовка обучающихся к олимпиаде
- ✓ и другие ...

Предложения по формированию фондов стимулирующих выплат кафедр

Вид кафедры	Действующий норматив стимулирующих выплат. тыс. руб/ставка	Планируемое изменение размера норматива СВ на 1,0 ставку ШР кафедры, коэффициент			
		Коэффициент	Поправочный коэффициент по количеству ОПОП		
			с количество ОПОП до 5	с количество ОПОП от 5 до 10	с количество ОПОП свыше 10
Выпускающая кафедра	5	1,5	1	1,25	1,5
Невыпускающая кафедра	4	1	-	-	-

Наименование документа	Корректировка			Срок выполнения	Ответственный (-ные)
	Дополнение	Изменение	Переработка		
1. Трудовой договор (эффективный контракт)		изменение		В течение 3 месяцев после издания приказа о введении новых показателей и внесения изменений в ЛНА по оплате труда	УРП, начальник отдела научно-педагогических кадров, Мальцева В.П.
2. Порядок замещения должностей научных работников, утв. 20.03.2017		изменение		В течение 1 месяца после издания приказа о введении новых показателей и внесения изменений в ЛНА по оплате труда	УРП, начальник отдела развития персонала Овсянникова С.И.
3. Порядок выборов на должность заведующего кафедрой, утв. 20.03.2017		изменение		В течение 1 месяца после издания приказа о введении новых показателей и внесения изменений в ЛНА по оплате труда	УРП, начальник отдела развития персонала Овсянникова С.И.
4. Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к ППС, от 20.03.2017		изменение		В течение 1 месяца после издания приказа о введении новых показателей и внесения изменений в ЛНА по оплате труда	УРП, начальник отдела развития персонала Овсянникова С.И.
6. Порядок заключения труд. договоров / ДС в форме эффективных контрактов с ПР и НР утв. 31.03.2017		изменение		31.05.2018	ПФУ, и.о. начальника управления Ярославцева Е.С.

Наименование документа	Корректировка			Срок выполнения	Ответственный (-ные)
	Дополнение	Изменение	Переработка		
1. Положение об оплате труда	дополнение			31.05.2018	ПФУ, и.о. начальника управления Ярославцева Е.С.
2. Положение о мотивации работников	дополнение			31.05.2018	ПФУ, и.о. начальника управления Ярославцева Е.С.
3. Порядок заключения труд. договоров / ДС в форме эффективных контрактов с ПР и НР утв. 31.03.2017		изменение		31.05.2018	ПФУ, и.о. начальника управления Ярославцева Е.С.
4. Приказ от 29.11.2016 № 678 о заключении эффектив. контрактов с ППС (с изм . от 27.12.2016 № 752 и от 24.05.2017 № 321)		изменение		В течение 1 месяца после внесения изменений в Порядок заключения труд. договоров	ПФУ, и.о. начальника управления Ярославцева Е.С.