



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО работников
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

«01»



И.И. Ягафаров

2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

А.А. Саламатов

2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Челябинск, 2024



1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – университет, ФГБОУ ВО «ЧелГУ») определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок расчета и выплаты за выполнение показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации;
- Уставом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»;
- Коллективным договором;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

1.3. Положение утверждается ректором университета с учетом решения Ученого Совета университета и мнения первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профком).

1.4. Условия эффективного контракта, показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта) и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий работников в разных подразделениях.



1.5. Указанные особенности, а также особенности порядка оценки результатов труда и оплаты труда для целей эффективного контракта для отдельных категорий работников могут устанавливаться отдельными разделами Положения.

1.6. Внедрение системы эффективного контракта по категориям персонала производится поэтапно, в связи с чем разработка и утверждение разделов Положения может осуществляться последовательно.

1.7. Эффективный контракт нацелен на стимулирование работников в зависимости от установленных личных и (или) коллективных показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в университете для мотивации результативности деятельности работников.

1.8. Все существующие в университете системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

1.9. Для целей Положения используются следующие основные понятия и определения:

– эффективный контракт – трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) 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 выполнения работниками должностных обязанностей;

– стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, устанавливаемые в зависимости от достижения показателей эффективности его деятельности;

– балльная оценка выполнения показателей – число баллов, учитываемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности;

– показатели эффективности деятельности работников – общеорганизационные, количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

2. Порядок заключения эффективного контракта

2.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

2.2. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, профессию, специальность, в другое подразделение, является



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным Положением.

2.3. В трудовом договоре работника и (или) дополнительном соглашении к нему указываются показатели эффективности деятельности работника и (или) условия оплаты труда в случае выполнения установленных показателей эффективности.

2.4. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны и устанавливаются Приложениями 1-5 к Положению, регулирующими особенности применения эффективного контракта для соответствующих категорий работников.

2.5. Если для конкретной должности, в зависимости от направления деятельности и должностных обязанностей работника, не утвержден уточненный перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности Положением или иным локальным нормативным актом, то к работнику применяются общие показатели по категории должности (профессии).

2.6. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, показатели эффективности устанавливаются отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.



Приложение 1
к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту работникам, замещающим должности (профессии), относящиеся к категориям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательных работников, обслуживающего персонала

1. Перечни основных показателей и критерии оценки эффективности работы работников, замещающих должности (профессии), относящиеся к категориям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательных работников, обслуживающего персонала:

1.1. Для проректоров, главного бухгалтера и руководителей общеуниверситетских подразделений:

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Выполнение показателей, установленных учредителем для оценки работы ректора, по направлению деятельности*	30
2.	Выполнение пороговых значений мониторинга университета по направлению деятельности*	30
3.	Выполнение критериев показателей рейтинга качества финансового менеджмента образовательных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации*	20
4.	Отсутствие нарушений исполнения поручений по документам	5
5.	Отсутствие замечаний по актам проверки комиссий и контролирующих органов	5
6.	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	5
7.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	5
	ИТОГО:	100

* в зависимости от направления деятельности и должностных обязанностей работника курирующим проректором или ректором формируется уточненный перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника и утверждается соответствующим локальным нормативным актом.

1.2. Для административно-управленческого персонала и учебно-вспомогательных работников:

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
-------	-------------------------	--------------------------------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

1.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	5
2.	Соблюдение сроков обработки документации, сдачи отчетности, подготовка информационных и аналитических материалов, качество и достоверность предоставляемой информации	5
3.	Отсутствие обоснованных претензий к работе со стороны руководства, жалоб от работников и студентов, отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий	5
4.	Тщательность, точность и скорость при выполнении порученной работы, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	5
5.	Соответствие занимаемой должности и качественное выполнение должностных обязанностей	50
6.	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя, проявление инициативы в решении поставленных задач	30
	ИТОГО:	100

1.3. Для обслуживающего персонала:

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	5
2.	Обеспечение эффективного и рационального использования имущества, его сохранности	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб работников, обслуживаемых подразделений, отсутствие дисциплинарных взысканий	10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качественное выполнение должностных обязанностей	50
5.	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя, проявление инициативы в решении поставленных задач	30
	ИТОГО:	100

2. Перечень показателей эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы за отчетный период работников, замещающих должности (профессии), относящиеся к категориям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательных работников, обслуживающего персонала:

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
-------	-------------------------	--------------------------------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качественное выполнение должностных обязанностей	30
2.	Степень участия работника в достижении установленных показателей эффективности деятельности подразделения (университета), применяемых для оценки эффективности работы руководителя подразделения (университета)	40
3.	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя, проявление инициативы в решении поставленных задач	30
	ИТОГО:	100

3. На основании перечня основных показателей и критериев оценки эффективности работы руководителей общеуниверситетских подразделений проректором по направлению деятельности или ректором формируется уточненный перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника и утверждается соответствующим локальным нормативным актом.

4. Руководители структурных подразделений обязаны в установленные университетом сроки, в соответствии с утвержденными перечнями показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника, обеспечить заполнение показателей трудовой деятельности работников возглавляемого им подразделения в электронной системе, применяемой в университете.

5. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных показателей оценки эффективности работников, соответствие данных официальному статистическому учету, данным бухгалтерского (управленческого) учета и иным официальным сведениям о деятельности университета.

6. Вышестоящий руководитель при согласовании проектов приказов, содержащих показатели оценки эффективности работников, имеет право запрашивать у руководителей подразделений, находящихся в его подчинении, дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

7. Размер доплатного фонда, предназначенного для установления выплат стимулирующего характера определяется в пределах средств на оплату труда работников университета, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ», как в целом по университету, так и в разрезе лимитов по структурному подразделению и (или) должности.

8. Исходя из размера доплатного фонда подразделения, предназначенного для установления выплат стимулирующего характера, руководитель подразделения устанавливает базовый размер стоимости 1 балла



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

для каждой должности по выполнению ключевых показателей эффективности работы в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, год) из расчета выполнения работниками всех ключевых показателей работы.

9. На основании перечня основных показателей и критериев оценки эффективности работы, руководителем подразделения может формироваться уточненный перечень расшифровки показателей (критериев) профессиональной деятельности по конкретной должности работников подразделения.

10. Расчет размера выплаты стимулирующего характера (доплаты на период или премии за месяц) для каждого работника производится на основе установленных показателей оценки эффективности работы в зависимости от степени их фактического выполнения в отчетном периоде и определяется путем умножения количества баллов, достигнутых работником по всем показателям эффективности, на базовый размер стоимости 1 балла данной категории (должности) работников.

11. При наличии нераспределенного остатка фонда, предназначенного для установления выплат стимулирующего характера, или выделении по решению ректора дополнительного объема средств для осуществления выплат стимулирующего характера, руководитель подразделения имеет право премировать работников по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

12. Исходя из размера фонда подразделения, направляемого на премирование по итогам работы за отчетный период, руководитель подразделения устанавливает базовый размер стоимости 1 балла для каждой должности по выполнению ключевых показателей эффективности работы в плановом периоде из расчета выполненных работниками ключевых показателей работы.

13. Расчет размера премиальной выплаты для каждого работника производится на основе оценки достигнутых в отчетном периоде установленных показателей эффективности работы с учетом степени участия работника в достижении установленных показателей эффективности деятельности подразделения (университета), применяемых для оценки эффективности работы руководителя подразделения (университета).

14. Нижним пороговым значением необходимым для назначения премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период является 40 баллов.

15. Размер стимулирующей выплаты по эффективному контракту определяется путем умножения количества баллов, достигнутых работником по



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 90

Первый экземпляр ✓

КОПИЯ № _____

всем показателям эффективности, на базовый размер стоимости 1 балла данной категории (должности) работников.

16. Рассчитанное значение округляется до ста рублей в пользу работника и служит основанием для формирования соответствующего приказа университета по установлению стимулирующей выплаты.



к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Порядок установления выплат стимулирующего характера за
интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям
учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ»,
осуществляющих образовательную деятельность по основным
профессиональным образовательным программам**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам (далее – ОПОП) (далее Порядок, Положение), определяет порядок установления выплат стимулирующего характера деканам факультетов, директорам институтов, филиалов, Колледжа ЧелГУ, а также заведующим кафедрами ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее ЧелГУ, Университет) за достигнутые результаты работы по основным направлениям деятельности.

1.2. Перечень показателей эффективности деятельности для каждой категории руководителей учебных структурных подразделений Университета, уровни их достижения и начисляемые баллы утверждаются ученым советом ЧелГУ с учетом необходимости роста показателей работы Университета в целом, включая успешное прохождение федерального мониторинга эффективности деятельности, повышение рейтинга Университета на рынке образовательных услуг.

1.3. Перечень показателей эффективности деятельности руководителей учебных структурных подразделений, их пороговые значения для проведения внутреннего мониторинга эффективности деятельности соответствующих структурных подразделений, начисляемые баллы руководителям по достигаемым значениям показателей рассматривает ученый совет Университета. Принятые ученым советом Университета решения утверждаются приказом Университета.

1.4. Перечень показателей эффективности деятельности учебных структурных подразделений Университета, начисляемые баллы по достигнутым результатам работы их руководителям для установления стимулирующих выплат входят составной частью в эффективный контракт, заключаемый Университетом с деканами факультетов, директорами институтов, филиалов, Колледжа ЧелГУ, а также с заведующими кафедрами.



1.5. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений, устанавливаемые по показателям эффективности работы соответствующих учебных структурных подразделений, не исключают возможность установления им иных выплат, в том числе стимулирующего характера, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

1.6. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений утверждается ученым советом ЧелГУ. Изменения и дополнения к нему вводятся в установленном порядке на основе соответствующих принятых ученым советом ЧелГУ решений.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений

2.1. Для каждой категории руководителей учебных структурных подразделений приказом Университета устанавливается базовый размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ». Базовый размер ежемесячной выплаты определяет максимальную величину ежемесячной доплаты руководителю учебного структурного подразделения, при условии начисления ему 100 баллов по выполнению ключевых показателей эффективности работы в отчетном году соответствующего подразделения.

2.2. Расчет размера выплаты стимулирующего характера на основе оценки эффективности работы соответствующего учебного структурного подразделения в отчетном году в зависимости от степени выполнения утвержденных ключевых показателей деятельности организует начальник управления экономики (далее – начальник УЭ).

2.3. Источниками информации для расчета значений показателей эффективности деятельности учебных структурных подразделений являются данные официального статистического учета (формы федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета), данные бухгалтерского (управленческого) учета и иные официальные сведения о их деятельности.



2.4. Для расчета каждого показателя эффективности деятельности учебного структурного подразделения устанавливаются следующие характеристики (параметры):

2.4.1. Единица измерения;

2.4.2. Источник информации;

2.4.3. Отчетный период или дата, на которую рассчитывается значение показателя;

2.4.4. Алгоритм расчета по данному показателю.

2.5. Баллы, начисленные руководителю учебного структурного подразделения по достигнутым уровням эффективности деятельности каждого показателя работы, суммируются и лежат в основе установления ему ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

2.6. Величина ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю учебного структурного подразделения рассчитывается с учетом базового размера выплаты. Базовый размер выплаты определяет цену одного балла (базовый размер делится на сто баллов). Полученное значение умножается на набранное количество баллов по всем показателям. Рассчитанное значение округляется до ста рублей в пользу работника и служит основанием для формирования соответствующего приказа Университета по ежемесячной выплате руководителю учебного структурного подразделения за эффективность работы.

2.7. Выплата стимулирующего характера осуществляется в полном объеме руководителю учебного структурного подразделения независимо от доли занимаемой им ставки и условий замещения соответствующей должности (основное место работы или совместительство).

2.8. Выплата стимулирующего характера за эффективность работы устанавливается руководителю учебного структурного подразделения с 01 февраля текущего года по 31 января следующего календарного года.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учебных структурных подразделений

3.1. Информацию для расчета значений показателей эффективности деятельности в разрезе структурных подразделений в ПЭО предоставляют проректоры в пределах своих полномочий до 20 января текущего года.

3.2. Начальник УЭ организует в течение последующих семи рабочих дней обработку, систематизацию и обобщение представленной информации, а также количественную оценку показателей работы структурных подразделений



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

за отчетный период, относящихся к сфере финансово-экономической деятельности.

3.3. Обобщенная информация о достигнутых учебными структурными подразделениями количественных показателях их работы за отчетный период направляется соответствующим руководителям для согласования. Руководители учебных структурных подразделений в течение пяти рабочих дней уведомляют УЭ о согласовании информации или вносят предложения по ее корректировке с необходимым документированным обоснованием.

3.4. В случае непредставления руководителем учебного структурного подразделения в установленные сроки ответа о согласовании информационных данных по показателям эффективности работы подразделения или предложений по их корректировке объем ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливается ответственным работником УЭ на основе первичной базы данных.

3.5. В срок до 10 февраля текущего календарного года начальник УЭ предоставляет данные в отдел кадров для подготовки дополнительных соглашений к трудовому договору.

3.6. В срок до 20 февраля отдел кадров обеспечивает подготовку и подписание руководителями структурных подразделений дополнительных соглашений к трудовым договорам с учетом пункта 2.8.



Приложение 1
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

Перечень

показателей эффективности деятельности для установления выплат стимулирующего характера деканам факультетов и директорам институтов ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета

1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и международной деятельности

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема, приказы о распределении студентов по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл ЕГЭ по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ студентов, зачисленных как на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для факультетов и институтов, обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя, то есть:



$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i} \quad (1),$$

где:

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i -му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП, зачисленных за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и на договорной основе;

n – количество ОПОП, по которым учебное структурное подразделение осуществляет прием.

1.2. Доля обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями, отделом аспирантуры и докторантуры в управление образовательной политики (далее – УОП).

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся определяется соотношением:

$$N = N_0 + 0,25N_1 + 0,1N_2 \quad (2),$$

где:

N – приведенный контингент студентов, обучающихся по данной ОПОП;

N_0 – суммарная численность студентов по всем курсам очной формы по ОПОП;

N_1 – суммарная численность студентов по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП;

N_2 – суммарная численность студентов по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП

Данные о численности аспирантов по факультетам (институтам) с учетом формы их обучения в УОП предоставляет отдел аспирантуры и докторантуры. Сведения о численности по формам обучения студентов, обучающихся



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, предоставляются учебными структурными подразделениями.

Показатель 1.2 рассчитывается путем деления суммарной численности на факультете (в институте) приведенного контингента аспирантов и магистрантов на общую приведенную численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.3.1. Доля иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры в их общей численности по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями, отделом аспирантуры и докторантуры и управлением международного сотрудничества в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя определяется делением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех реализуемых факультетом (институтом) ОПОП и программах подготовки аспирантов на суммарную численность приведенного контингента студентов этих ОПОП и аспирантов. Приведенный контингент студентов и аспирантов определяется соотношением (2). Сведения о численности аспирантов на факультетах (институтах) по формам обучения предоставляются отделом аспирантуры и докторантуры. Сведения о численности по формам обучения студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, предоставляются учебными структурными подразделениями. Сведения о численности по формам обучения иностранных обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры предоставляются начальником управления международного сотрудничества.

ИЛИ

1.3.2. Доля иностранных ППС, участвующих в реализации программ ВО, в общей численности ППС факультета/института.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров, правового управления.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года,



предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Показатель рассчитывается при условии трудоустройства иностранного работника из числа ППС для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – численность иностранных ППС факультета/института, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником;

K_2 – общая списочная численность ППС факультета/института.

Показатель 1.3.2 рассчитывается путем деления численности иностранных ППС факультета/института, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником, на общую списочную численность ППС факультета/института.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

В расчет принимается показатель, набравший наибольшее значение.

1.4. Динамика контингента обучающихся по программам ВО на начало и конец отчетного года (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая отделом аспирантуры и докторантуры и учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя S определяется по формуле:

$$S = \frac{N_{кор}}{N_{нор}} * 100 ,$$

где:

$N_{кор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения учебного структурного подразделения на 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

$N_{нор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и



условиям финансирования по всем курсам обучения учебного структурного подразделения на 01 января года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus и/или ВАК К1, в расчете на 100 научно-педагогических работников (далее – НПР) за год, предшествующий отчетному.

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе структурных подразделений организует начальник научно-исследовательского сектора (далее – НИС).

Количество публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования оценивается, исключая возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПР одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПР различных структурных подразделений, то публикационная единица приписывается каждому структурному подразделению.

Для расчета показателя оценивается численность НПР структурного подразделения, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства. НПР, работающий с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравнивается к одной ставке. НПР с учетом внутреннего совместительства, занимающий долю ставки в расчете учитывается в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПР структурного подразделения не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Расчет показателя сводится к оценке отношения числа публикаций в указанных базах научного цитирования в году, предшествовавшему



отчетному, к ставочной численности НПР учебного структурного подразделения, увеличенного в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПР учебного структурного подразделения (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов учебного структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 организует начальник УЭ. Показатель определяется отношением общего объема средств от выполненных учебным структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР учебного структурного подразделения, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности

3.1. Годовой объем доходов учебного структурного подразделения из всех источников на единицу НПР в отчетном году (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов учебного структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения суммарного объема денежных средств учебного структурного подразделения из всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших



за отчетный год, к среднегодовой численности НПР учебного структурного подразделения, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 3.1 выражается в тысячах рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3.2. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе.

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (в разрезе структурных подразделений).

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения 1/12 фонда начисленной заработной платы работников ППС учебного структурного подразделения (без учета внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году. Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение заведующими кафедрами факультета/института показателей эффективности деятельности.

Единица измерения: баллы.

Источник информации: информационная система Университета (далее ИСУ).

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 01 января по 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению среднего показателя эффективности деятельности заведующих кафедрами факультета/института и рассчитывается по формуле:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

$$\bar{B} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{n},$$

где:

B_i – сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности заведующего i -ой кафедрой на факультете (в институте).

n – количество кафедр на факультете (в институте).



Приложение 2
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

**Перечень
показателей эффективности деятельности выпускающих кафедр
ФГБОУ ВО «ЧелГУ и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера заведующим выпускающими кафедрами
университета**

**1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной
деятельности**

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема, приказы о распределении студентов по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл ЕГЭ по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ студентов, зачисленных как на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для кафедр, обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя, то есть:



$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1} N_i} \quad (1),$$

где:

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i -му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и на договорной основе;

n – количество ОПОП ВО, по которым кафедра осуществляет прием.

В случае, когда несколько выпускающих кафедр обеспечивают прием и обучение студентов по конкретной ОПОП ВО, сведения о зачисленных на первый курс студентах и их баллах ЕГЭ приписываются каждой кафедре.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2.1. Доля обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями, отделом аспирантуры и докторантуры в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся по каждому уровню образования определяется соотношением:

$$N = N_0 + 0,25N_1 + 0,1N_2 \quad (2),$$

где:

N – приведенный контингент обучающихся по данной ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;

N_0 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очной формы по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;

N_1 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

N_2 – суммарная численность обучающихся по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП ВО, закрепленной за кафедрой.

Если по данной ОПОП ВО выпускающими являются несколько кафедр, сведения об общей численности обучающихся по формам обучения, закрепленных за каждой кафедрой, предоставляются деканами факультетов (директорами институтов); информация о численности на этих кафедрах аспирантов по формам обучения – отделом аспирантуры и докторантуры. Если в установленные сроки информация о численности студентов и аспирантов по формам обучения данной ОПОП ВО, закрепленной за выпускающими кафедрами, в УОП не предоставляется, в расчет закладываются усредненные по количеству выпускающих кафедр значения численности обучающихся.

Показатель 1.2.1 рассчитывается путем деления суммарной численности по кафедре приведенного контингента магистрантов и аспирантов на общую приведенную численность закрепленных за кафедрой обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

ИЛИ

1.2.2. Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями, отделом аспирантуры и докторантуры, центром карьеры в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся по каждому уровню образования (студентов и аспирантов) определяется соотношением (2).

Если по данной ОПОП ВО выпускающими являются несколько кафедр, сведения об общей численности обучающихся по формам обучения, закрепленных за каждой кафедрой, предоставляются в УОП деканами факультетов (директорами институтов); информация о численности на этих кафедрах аспирантов по формам обучения – отделом аспирантуры и докторантуры. Если в установленные сроки информация о численности студентов и аспирантов по формам обучения данной ОПОП ВО, закрепленной за выпускающими кафедрами, не предоставляется, в расчет закладываются усредненные по количеству выпускающих кафедр значения численности обучающихся.



Показатель 1.2.2. рассчитывается путем деления суммарной численности по кафедре приведенного контингента обучающихся по договорам о целевом обучении на общую приведенную численность закрепленных за кафедрой обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

В расчет принимается показатель, набравший наибольшее значение.

1.3. Среднегодовой процент сохранности контингента обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в их общей численности.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя S определяется по формуле:

$$S = \frac{N_{кор} - P_{ор} + V_{ор}}{N_{нор}} * 100,$$

где:

$N_{кор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой, на конец отчетного периода;

$P_{ор}$ – суммарная численность принятых на обучение на 1 курс по всем формам обучения и условиям финансирования по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой за отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

$V_{ор}$ – суммарная численность выпускников по всем формам обучения и условиям финансирования по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой за отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

$N_{нор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой на начало отчетного периода.

Если по данной ОПОП ВО выпускающими являются несколько кафедр, сведения об общей численности обучающихся по формам обучения, закрепленных за каждой кафедрой, предоставляются в УОП деканами



факультетов (директорами институтов). Если в установленные сроки информация о численности обучающихся по формам обучения данной ОПОП ВО, закрепленной за выпускающими кафедрами, не предоставляется, в расчет закладываются усредненные по количеству выпускающих кафедр значения их численности

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

1.4. Доля рабочих программ дисциплин, программ практик, размещенных на официальном сайте университета, по отношению к общему количеству учебных дисциплин, практик, закрепленных за кафедрой (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: официальный сайт университета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 сентября (для ОПОП, реализуемых с 01 сентября) и 01 ноября (для ОПОП, реализуемых с 01 ноября) календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя 1.4 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества размещенных на официальном сайте Университета утвержденных или актуализированных на текущий учебный год рабочих программ дисциплин и практик к общему числу учебных дисциплин и практик, закрепленных за кафедрой в учебных планах реализуемых ОПОП ВО по всем формам обучения. Расчетное значение показателя 1.4 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus и/или ВАК К1, в расчете на 100 НПП за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе кафедр организует начальник НИС.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

научного цитирования должна исключать возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПР одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПР различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается численность НПР кафедры, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства в году, предшествующему отчетному. При этом НПР, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПР с учетом внутреннего совместительства, занимающие долю ставки, в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПР кафедры не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Показатель 2.1 определяется отношением количества публикаций НПР кафедры в указанных базах научного цитирования в году, предшествующему отчетному, к их ставочной численности, увеличенным в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2. Годовой объем выполненных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПР кафедры (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР кафедры, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.



3. Показатели, характеризующие кадровый потенциал

3.1. Доля НПР в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности НПР кафедры (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник отдела кадров. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера.

Численность персонала распределяется по возрасту, в зависимости от числа полных лет по состоянию на 1 января года установления выплаты. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – численность НПР кафедры в возрасте до 39 лет включительно;

K_2 – общая численность научно-педагогических работников кафедры.

Показатель 3.1 рассчитывается путем деления численности НПР кафедры в возрасте до 39 лет (включительно) на общую численность научно-педагогических работников кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение ППС кафедры показателей эффективности за результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной (далее – УВОП) работы.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.1 организует начальник УОП. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей,



лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также ППС, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность ППС кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за УВОП работу.

K_2 – общая списочная численность ППС кафедры.

Показатель 4.1 рассчитывается путем деления списочной численности ППС кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера на общую списочную численность ППС кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4.2. Достижение НПР кафедры показателей эффективности за результаты научной деятельности.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.2 организует начальник НИС. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также НПР, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность НПР кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу.

K_2 – общая списочная численность НПР кафедры.

Показатель 4.2 рассчитывается путем деления списочной численности НПР кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу, на общую списочную численность НПР кафедры.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 30 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.



Приложение 3

к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

Перечень

основных показателей эффективности деятельности сервисных кафедр ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат стимулирующего характера заведующим сервисных кафедр университета

1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной деятельности

1.1. Доля численности профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры с ученой степенью (ученым званием) в их общей численности (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: утвержденное в установленном порядке штатное расписание кафедры.

Отчетный период: 01 октября года, предшествующего году установления доплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя 1.1. осуществляет начальник отдела кадров. Информация о численности ППС кафедр рассчитывается на 01 октября отчетного года с учетом занимаемых ставок с указанием занимаемых должностей, наличием ученых степеней и ученых званий, включая внешних и внутренних совместителей. В расчете ставочной численности ППС кафедры учитываются внешние и внутренние совместители (не принимаются во внимание преподаватели, работающие на основе договоров гражданско-правового характера, на условиях почасовой оплаты, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребенком). При этом преподаватели, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на одну ставку штатного расписания, приравниваются к одной ставке; работающие с учетом внутреннего совместительства на долю ставки входят в расчет ставочной численности с этой долей.



Расчет показателя сводится к оценке отношения ставочной численности ППС кафедры с ученой степенью (ученым званием) к общей ставочной численности ППС кафедры.

Результат расчета выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Доля рабочих программ дисциплин, принятых к размещению на официальном сайте университета, по отношению к общему количеству учебных дисциплин, закрепленных за кафедрой.

Единица измерения: процент.

Источник информации: СЭД 1С:ДГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 июля календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя 1.2 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества утвержденных или актуализированных на текущий учебный год рабочих программ дисциплин, принятых к размещению на официальном сайте заведующим выпускающей кафедры, к общему числу учебных дисциплин, закрепленных за кафедрой в учебных планах реализуемых ОПОП ВО по всем формам обучения.

Расчетное значение показателя 1.2 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus и/или ВАК К1, в расчете на 100 НПП за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе кафедр организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность дублирования.



При этом научная публикация в соавторстве НПП одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПП различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается численность НПП кафедры, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства. При этом НПП, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПП с учетом внутреннего совместительства, занимающие долю ставки, в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПП кафедры не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПП, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Показатель 2.1 определяется отношением количества публикаций НПП кафедры в указанных базах научного цитирования в году, предшествующему отчетному, к их ставочной численности, увеличенным в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2. Годовой объем выполненных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПП кафедры (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов структурного подразделения.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных структурным подразделением НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПП кафедры, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПП не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПП, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПП и округляется до первой значащей цифры после запятой.



3. Показатели, характеризующие кадровый потенциал

3.1. Доля НПР в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности НПР кафедры (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник отдела кадров. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера.

Численность персонала распределяется по возрасту, в зависимости от числа полных лет по состоянию на 1 января года установления выплаты. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – численность НПР кафедры в возрасте до 39 лет включительно;

K_2 – общая численность научно-педагогических работников кафедры.

Показатель 3.1 рассчитывается путем деления численности НПР кафедры в возрасте до 39 лет (включительно) на общую численность НПР кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение ППС кафедры показателей эффективности за результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной (далее – УВОП) работы.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.1 организует начальник УОП. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также ППС, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.



Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность ППС кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за УВОП работу.

K_2 – общая списочная численность ППС кафедры.

Показатель 4.1 рассчитывается путем деления списочной численности ППС кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера, на общую списочную численность ППС кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4.2. Достижение НПР кафедры показателей эффективности за результаты научной деятельности.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.2 организует начальник НИС. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также НПР, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность НПР кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу.

K_2 – общая списочная численность НПР кафедры.

Показатель 4.2 рассчитывается путем деления списочной численности НПР кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу, на общую списочную численность НПР кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.



Приложение 4
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

**Перечень
основных показателей эффективности деятельности филиалов ФГБОУ
ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера директорам филиалов**

**1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и
международной деятельности**

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема, приказы о распределении студентов по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл ЕГЭ по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП ВО, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для филиалов, обеспечивающих набор студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя, то есть:



$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i} \quad (1),$$

где:

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i -му направлению подготовки (специальности);

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных как за бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе;

n – количество ОПОП ВО, по которым филиал осуществляет прием.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2. Динамика контингента обучающихся по программам ВО и СПО на начало и конец отчетного года (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя S определяется по формуле:

$$S = \frac{N_{кор}}{N_{нор}} * 100 ,$$

где:

$N_{кор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения учебного структурного подразделения на 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

$N_{нор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения учебного структурного подразделения на 01 января года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.



1.3.1 Доля иностранных обучающихся по программам среднего профессионального и высшего образования в их общей численности по приведенному контингенту (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1, СПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 1.3 организует начальник УОП. Значение показателя определяется отношением суммарного приведенного контингента иностранных студентов, обучающихся на всех реализуемых филиалом ОПОП СПО и ВО, к суммарной численности приведенного контингента студентов этих ОПОП СПО и ВО. Приведенный контингент студентов по каждой ОПОП СПО и ВО определяется соотношением

$$N = N_0 + 0,25N_1 + 0,1N_2 \quad (2),$$

где:

N – приведенный контингент обучающихся по данной ОПОП ВО или СПО, закрепленной за кафедрой;

N_0 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очной формы по ОПОП ВО или СПО, закрепленной за кафедрой;

N_1 – суммарная численность обучающихся по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП ВО или СПО, закрепленной за кафедрой;

N_2 – суммарная численность обучающихся по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП ВО или СПО, закрепленной за кафедрой.

Расчетное значение показателя выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

ИЛИ

1.3.2. Доля иностранных ППС и иных педагогических работников, участвующих в реализации программ ВО и СПО, в общей численности ППС и иных педагогических работников филиала.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров, правового управления.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Показатель рассчитывается при условии трудоустройства иностранного работника из числа ППС и иных педагогических работников для реализации



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 39 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – численность иностранных ППС и иных педагогических работников филиала, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником;

K_2 – общая списочная численность ППС и иных педагогических работников филиала.

Показатель 1.3.2 рассчитывается путем деления численности иностранных иностранных ППС и иных педагогических работников филиала, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником, на общую списочную численность ППС и иных педагогических работников филиала.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

В расчет принимается показатель, набравший наибольшее значение.

1.4. Средний балл аттестата студентов очной формы обучения, принятых на первый курс по ОПОП СПО (балл).

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл аттестата по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла аттестата абитуриентов, зачисленных на обучение как бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Расчетное значение среднего балла аттестата принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам СПО округляется до первой значащей цифры после запятой.



$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i},$$

где:

\bar{P}_i – средний балл аттестата по i-й ОПОП СПО;

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i-ой ОПОП СПО, зачисленных как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе;

n – количество ОПОП СПО, по которым филиал осуществляет прием.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus и/или ВАК К1, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.1 организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность их дублирования.

Для расчета показателя оценивается численность НПР филиала, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства. Лица, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке. НПР с учетом внутреннего совместительства, занимающие долю ставки, в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В численность НПР филиала не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Расчет показателя сводится к оценке отношения числа публикаций



в указанных базах научного цитирования в году, предшествовавшему отчетному, к ставочной численности НПП филиала, увеличенного в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2. Годовой объем доходов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) филиала на единицу НПП (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 организует начальник УЭ. Показатель определяется отношением общего объема средств от выполненных филиалом НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПП филиала, приведенного к числу ставок (в расчет численности НПП не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПП, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПП и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности филиала

3.1. Годовой объем доходов филиала из всех источников на единицу НПП (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения суммарного объема денежных средств филиала из всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный год, к среднегодовой численности НПП филиала, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПП не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 42 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 3.1 выражается в тысячах рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3.2. Отношение средней заработной платы ППС к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения 1/12 фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава филиала (без учета внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году. Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение заведующими кафедрами филиала показателей эффективности деятельности.

Единица измерения: баллы.

Источник информации: ИСУ.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 01 января по 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению среднего показателя эффективности деятельности заведующих кафедрами филиала и рассчитывается по формуле:

$$\bar{B} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{N},$$

где



V_i – сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности заведующего i -ой кафедрой в филиале.

n – количество кафедр в филиале.

5. Показатели, характеризующие кадровое обеспечение филиала

5.1. Доля иных педагогических работников (далее – ПР), обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательных программ СПО, имеющих опыт деятельности не менее одного года в профильных организациях.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП.

Показатель рассчитывается как отношение количества ставок ПР, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы среднего профессионального образования, имеющих опыт деятельности не менее одного года в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности (в том числе образовательных организаций), к общему количеству ставок ПР, реализующих профессиональные модули образовательной программы, умноженное на 100%.

Показатель рассчитывается по старшему курсу очной формы обучения по формуле:

$$AP_1 = \frac{a_1}{b_1} \times 100,$$

где:

a_1 – количество ставок, занимаемых ПР, обеспечивающими освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, имеющими опыт деятельности не менее одного года в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, участвующими в реализации профессиональных модулей образовательной программы;

b_1 – общее количество ставок, занимаемых ПР, реализующими профессиональные модули образовательной программы. При расчете показателя учитываются педагогические работники, обеспечивающие освоение



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 44 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	--	---------------

обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, в том числе внешние совместители и лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.



Приложение 5
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

**Перечень
основных показателей эффективности деятельности кафедр филиалов
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и алгоритм их расчета для установления выплат
стимулирующего характера заведующим кафедрами филиалов**

**1. Показатели, характеризующие эффективность
образовательной деятельности**

1.1. Средний балл ЕГЭ студентов очной формы обучения, зачисленных на первый курс по программам бакалавриата и специалитета.

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема, приказы о распределении студентов по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл ЕГЭ по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Победителям всероссийских олимпиад и призерам, зачисленным на ОПОП, присваиваются 100 баллов ЕГЭ.

Для кафедр филиала, обеспечивающих набор и выпуск студентов по нескольким ОПОП ВО, средний балл ЕГЭ рассчитывается исходя из средневзвешенного значения указанного показателя (1), то есть:



$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i}$$

где:

\bar{P}_i – средний балл ЕГЭ по i -му направлению подготовки (специальности);
 N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП ВО, зачисленных за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и на договорной основе;

n – количество ОПОП ВО, по которым осуществляет прием.

Расчетное значение среднего балла ЕГЭ принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам бакалавриата и специалитета округляется до первой значащей цифры после запятой.

1.2.1. Доля обучающихся по программам магистратуры в общей численности обучающихся по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся определяется соотношением:

$$N = N_0 + 0,25N_1 + 0,1N_2 \quad (2),$$

где:

N – приведенный контингент студентов, обучающихся по данной ОПОП;
 N_0 – суммарная численность студентов по всем курсам очной формы по ОПОП;

N_1 – суммарная численность студентов по всем курсам очно-заочной формы обучения по ОПОП;

N_2 – суммарная численность студентов по всем курсам заочной формы обучения по ОПОП.

Показатель 1.2.1 рассчитывается путем деления суммарной численности по кафедре приведенного контингента магистрантов на общую приведенную численность закрепленных за кафедрой обучающихся по программам

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 47 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

бакалавриата, специалитета, магистратуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

ИЛИ

1.2.2. Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в общей численности по приведенному контингенту.

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. При этом приведенный контингент численности обучающихся по каждому уровню образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) определяется соотношением (2).

Показатель 1.2.2 рассчитывается путем деления суммарной численности по кафедре приведенного контингента обучающихся по договорам о целевом обучении на общую приведенную численность закрепленных за кафедрой обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры. Итоговый результат выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

В расчет принимается показатель, набравший наибольшее значение.

1.3. Среднегодовой процент сохранности контингента обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в их общей численности.

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма ВПО-1

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя S определяется по формуле:

$$S = \frac{N_{кор} - P_{ор} + V_{ор}}{N_{нор}} * 100,$$

где:

$N_{кор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой, на конец отчетного периода;

$P_{ор}$ – суммарная численность принятых на обучение на 1 курс по всем формам обучения и условиям финансирования по ОПОП ВО, закрепленным за

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 48 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

кафедрой, за отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

V_{op} – суммарная численность выпускников по всем формам обучения и условиям финансирования по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой, за отчетный период с 01 октября по 30 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

N_{nop} – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения по ОПОП ВО, закрепленным за кафедрой, на начало отчетного периода.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

1.4. Доля рабочих программ дисциплин, программ практик, размещенных на официальном сайте университета по отношению к общему количеству учебных дисциплин, практик, закрепленных за кафедрой филиала (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: официальный сайт университета.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 сентября (для ОПОП, реализуемых с 01 сентября) и 01 ноября (для ОПОП, реализуемых с 01 ноября) календарного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя 1.4 осуществляет начальник УОП. Значение показателя определяется отношением количества размещенных на официальном сайте Университета утвержденных или актуализированных на текущий учебный год рабочих программ дисциплин и практик к общему числу учебных дисциплин и практик, закрепленных за кафедрой в учебных планах реализуемых ОПОП ВО по всем формам обучения.

Расчетное значение показателя 1.4 выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

2. Показатели, характеризующие эффективность научной деятельности

2.1. Количество публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science и/или Scopus и/или ВАК К1, в расчете на 100 НПР за год, предшествующий отчетному (единиц).

Единица измерения: единица.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 49 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

Источник информации: информационная система ЧелГУ.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя в разрезе кафедр филиала организует начальник научно-исследовательского сектора.

Оценка количества публикаций каждого автора в указанных базах научного цитирования должна исключать возможность дублирования. При этом научная публикация в соавторстве НПР одного структурного подразделения приравнивается к единице. Если соавторами являются НПР различных кафедр, то публикационная единица приписывается каждой кафедре, в штат которой входит (входил) соавтор.

Для расчета показателя оценивается численность НПР кафедры филиала, приведенная к числу занятых ставок с учетом внутреннего совместительства. При этом НПР, работающие с учетом внутреннего совместительства более чем на ставку, приравниваются к одной ставке, а НПР с учетом внутреннего совместительства, занимающие долю ставки, в расчете учитываются в соответствии с этой долей ставки. В ставочную численность НПР кафедры филиала не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Расчет показателя сводится к оценке отношения числа публикаций в указанных базах научного цитирования в году, предшествовавшему отчетному, к ставочной численности НПР кафедры филиала, увеличенного в 100 раз.

Расчетное значение показателя 2.1 округляется до целого числа.

2.2 . Годовой объем выполненных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) на единицу НПР кафедры филиала (тыс. руб.).

Единица измерения: тысяча рублей.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов филиала.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 2.2 в разрезе кафедр филиала организует начальник УЭ. Показатель представляет собой отношение общего объема средств от выполненных кафедрой филиала НИОКР за счет всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный период, к среднегодовой численности НПР кафедры филиала, приведенной к числу ставок (в расчет численности НПР не



включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также НПР, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 2.2 приводится к тысячам рублей на единицу НПР и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3. Показатели, характеризующие кадровый потенциал

3.1. Доля НПР в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности НПР кафедры (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник отдела кадров. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера.

Численность персонала распределяется по возрасту, в зависимости от числа полных лет по состоянию на 1 января года установления выплаты. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – численность НПР кафедры в возрасте до 39 лет включительно;

K_2 – общая численность научно-педагогических работников кафедры.

Показатель 3.1 рассчитывается путем деления численности НПР кафедры в возрасте до 39 лет (включительно) на общую численность НПР кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение ППС кафедры показателей эффективности за результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной (далее – УВОП) работы.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 51 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.1 организует начальник УОП. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также ППС, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность ППС кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за УВОП работу.

K_2 – общая списочная численность ППС кафедры.

Показатель 4.1 рассчитывается путем деления списочной численности ППС кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера на общую списочную численность ППС кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

4.2. Достижение НПР кафедры показателей эффективности за результаты научной деятельности.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ, сведения отдела кадров.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.2 организует начальник НИС. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также НПР, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100 ,$$

где:

K_1 – списочная численность НПР кафедры, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 52 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

K_2 – общая списочная численность НПР кафедры.

Показатель 4.2 рассчитывается путем деления списочной численности НПР кафедры, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера за научную работу, на общую списочную численность НПР кафедры.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 53 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 6
к Порядку установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учебных структурных подразделений ФГБОУ ВО «ЧелГУ», осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам

Перечень основных показателей эффективности деятельности Колледжа ЧелГУ и алгоритм их расчета для установления выплат стимулирующего характера директору Колледжа ЧелГУ

1. Показатели, характеризующие эффективность образовательной и международной деятельности

1.1 Средний балл аттестата студентов очной формы обучения, принятых на первый курс по ОПОП СПО (балл).

Единица измерения: балл.

Источник информации: ФИС ГИА и Приема.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 сентября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Организацию расчета показателя осуществляет ответственный секретарь приемной комиссии. Средний балл аттестата по каждой ОПОП отдельно рассчитывается как среднеарифметическое значение среднего балла аттестата студентов, зачисленных на обучение как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе. При этом из списочного состава исключаются лица, зачисленные по целевому набору, а также лица, обладающие правами на льготное поступление федерального уровня. Расчетное значение среднего балла аттестата принятых на первый курс студентов очной формы обучения по программам СПО округляется до первой значащей цифры после запятой.

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{P}_i N_i}{\sum_{i=1}^n N_i},$$



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 54 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

где:

\bar{P}_i – средний балл аттестата по i -й ОПОП СПО;

N_i – суммарный контингент студентов первого курса очной формы обучения по i -ой ОПОП СПО, зачисленных как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и на договорной основе;

n – количество ОПОП СПО, по которым Колледж ЧелГУ осуществляет прием.

1.2. Динамика контингента обучающихся по программам СПО на начало и конец отчетного года (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая Колледжем ЧелГУ в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Значение показателя S определяется по формуле:

$$S = \frac{N_{кор}}{N_{нор}} * 100,$$

где:

$N_{кор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения в Колледже ЧелГУ на 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера;

$N_{нор}$ – суммарная численность обучающихся по всем формам обучения и условиям финансирования по всем курсам обучения в Колледже ЧелГУ на 01 января года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Расчетное значение выражается в процентах с округлением результата до первой значащей цифры после запятой.

1.3.1. Доля иностранных обучающихся по программам СПО в общей численности обучающихся по приведенному контингенту (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: форма СПО-1.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 01 октября года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 1.3 организует начальник УОП. Значение показателя определяется отношением суммарного приведенного



контингента иностранных студентов, обучающихся на всех реализуемых в Колледже ЧелГУ ОПОП СПО, к суммарной численности приведенного контингента студентов этих ОПОП СПО. Приведенный контингент студентов по каждой ОПОП СПО определяется соотношением (2).

Расчетное значение показателя выражают в процентах с округлением до первой значащей цифры после запятой.

ИЛИ

1.3.2. Доля иностранных преподавателей, участвующих в реализации программ СПО, в общей численности иных педагогических работников (далее – ПР) Колледжа ЧелГУ.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация отдела кадров, правового управления.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП. Показатель рассчитывается при условии трудоустройства иностранного преподавателя для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц. Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100$$

где:

K_1 – численность иностранных преподавателей Колледжа ЧелГУ, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником;

K_2 – общая списочная численность ПР Колледжа ЧелГУ.

Показатель 1.3.2. рассчитывается путем деления численности иностранных преподавателей Колледжа ЧелГУ, трудоустроенных для реализации образовательной деятельности в объеме не менее 2 зачетных единиц каждым работником, на общую списочную численность ПР Колледжа ЧелГУ.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

В расчет принимается показатель, набравший наибольшее значение.

2. Показатели, характеризующие кадровое обеспечение Колледжа ЧелГУ



2.1. Доля ПР, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей ОПОП СПО, имеющих опыт деятельности не менее одного года в профильных организациях.

Единица измерения: процент.

Источник информации: статистическая информация, предоставляемая учебными структурными подразделениями в УОП.

Дата, на которую рассчитывается значение показателя: 31 декабря года, предшествовавшего отчетному.

Алгоритм расчета. Расчет показателя организует начальник УОП.

Показатель рассчитывается как отношение количества ставок ПР, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы среднего профессионального образования, имеющих опыт деятельности не менее одного года в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности (в том числе образовательных организаций), к общему количеству ставок ПР, реализующих профессиональные модули образовательной программы, умноженное на 100%. Показатель рассчитывается по старшему курсу очной формы обучения по формуле:

$$АП_1 = \frac{a_1}{b_1} \times 100,$$

где:

a_1 – количество ставок, занимаемых ПР, обеспечивающими освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, имеющими опыт деятельности не менее одного года в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, участвующими в реализации профессиональных модулей образовательной программы;

b_1 – общее количество ставок, занимаемых ПР, реализующими профессиональные модули образовательной программы. При расчете показателя учитываются ПР, обеспечивающие освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, в том числе внешние совместители и лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.

3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности Колледжа ЧелГУ

3.1. Годовой объем доходов Колледжа ЧелГУ из всех источников на



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 57 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

единицу ПР (тыс. руб.).

Единица измерения: тыс. руб.

Источник информации: отчет об исполнении плана доходов Колледжа ЧелГУ.

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.1 организует начальник УЭ. Его оценка сводится к определению отношения суммарного объема денежных средств Колледжа ЧелГУ из всех источников финансирования (за исключением средств Университета), поступивших за отчетный год, к среднегодовой численности ПР Колледжа ЧелГУ, приведенной к числу ставок (в расчет численности ПР Колледжа ЧелГУ не включаются внешние совместители; лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; на условиях только почасовой оплаты, а также лица, находящиеся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком).

Расчетное значение показателя 3.1 выражается в тысячах рублей на единицу ПР Колледжа ЧелГУ и округляется до первой значащей цифры после запятой.

3.2. Отношение средней заработной платы ПР к начисленной средней заработной плате в регионе (проценты).

Единица измерения: процент.

Источник информации: Форма № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

Отчетный период: календарный год, предшествующий году установления выплаты стимулирующего характера.

Алгоритм расчета. Расчет показателя 3.2 организует начальник УЭ. Оценка показателя 3.2 сводится к отношению 1/12 объема фонда начисленной заработной платы ПР Колледжа ЧелГУ (без учета внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и на основе почасовой оплаты) в отчетном году, приведенного к среднесписочной их численности, к начисленной средней заработной плате по экономике региона в этом же году. Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.



4. Показатели, характеризующие эффективность управленческой деятельности

4.1. Достижение ПР Колледжа ЧелГУ показателей эффективности деятельности результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической работы.

Единица измерения: процент.

Источник информации: ИСУ.

Период, за который рассчитывается значение показателя: с 1 декабря предыдущего отчетного года по 30 ноября отчетного года, предшествующего году установления выплаты стимулирующего характера

Алгоритм расчета. Расчет показателя 4.1 организует начальник УОП. Показатель рассчитывается без учета внутренних и внешних совместителей, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, а также ПР, находящихся в длительном отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком.

Значение показателя К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_1}{K_2} * 100, \text{ где:}$$

K_1 – списочная численность ПР Колледжа ЧелГУ, достигшая порогового значения для выплат стимулирующего характера.

K_2 – общая списочная численность ПР Колледжа ЧелГУ.

Показатель 4.1 рассчитывается путем деления списочной численности ПР Колледжа ЧелГУ, достигшей порогового значения для выплат стимулирующего характера, на общую списочную численность ПР Колледжа ЧелГУ.

Расчетное значение показателя выражается в процентах и округляется до первой значащей цифры после запятой.»

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 59 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

Приложение 3
к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационной-методической, профориентационной работы педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Общие положения

1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – Порядок) разработан для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы в учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической, профориентационной работы, аффилированной с ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – УВОП работы), работникам, относящимся к категориям педагогических работников профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), в соответствии с Коллективным договором с учетом приоритетных задач, стоящих перед ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – ЧелГУ, Университет), на основе показателей их работы в отчетный период.

1.2. Перечень показателей эффективности УВОП работы ППС (П_к), а также их оценка в баллах представлены в приложении к Порядку (далее – Приложение).

1.3. Внесение изменений в Порядок, включая Приложение, осуществляется в порядке, установленном в ЧелГУ для локальных нормативных актов Университета.

2. Порядок установления, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Ежегодно ректор ЧелГУ устанавливает объем фонда для выплат стимулирующего характера ППС по показателям УВОП работы в пределах



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 60 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ЧелГУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для ППС Университета по показателям УВОП работы вне зависимости от занимаемой ими доли ставки и характера трудоустройства (по основному месту работы или по совместительству). На выплату стимулирующего характера по показателям УВОП работы могут претендовать внешние совместители. 2.3. Нижним пороговым значением индивидуального рейтинга ППС, необходимым для осуществления выплаты, является 0,5 балла.

2.4. Расчет размера выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе рейтинга УВОП работы ППС. Индивидуальный рейтинг ППС (Π_p) рассчитывается в баллах как сумма показателей эффективности его работы (Π_k) за отчетный период (с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года). Отчетным периодом по пунктам 12 и 14 Приложения считается учебный год, предшествующий текущему.

2.5. Расчет размера выплаты стимулирующего характера ППС осуществляется по формуле:

$$V_i = \Pi_p^i \cdot \frac{\Phi}{\sum \Pi_p^1}, \text{ где}$$

V_i – объем разовой выплаты стимулирующего характера i -му ППС по показателям его УВОП работы за отчетный период;

$\Pi_p^i = \sum_k \Pi_k^i$ – индивидуальный рейтинг i -го ППС, определяемый набранной суммой баллов по утвержденному Перечню Π_k УВОП работы;

Φ – размер фонда для осуществления выплат в текущем году (руб.);

$\sum \Pi_p^1$ – сумма баллов всех ППС, набравших более 0,5 балла за отчетный год по утвержденному Перечню УВОП работы.

2.6. Для каждого показателя эффективности Π_k (где k – его порядковый номер в Перечне) устанавливается единица измерения – балл.

2.7. Источником информации для расчета значений показателей эффективности является информационная система Университета (далее – ИСУ). В отчетный период ППС самостоятельно в личном кабинете создает карточку с информацией о конкретных результатах своей УВОП работы.

2.8. Внесенная ППС в течение отчетного периода информация проверяется, подтверждается и при необходимости возвращается для уточнения:

– управлением образовательной политики (далее – УОП) в отношении разделов «Учебная, учебно-методическая работа» и «Организационно-методическая работа»;

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 61 из 90	Первый экземпляр <input checked="" type="checkbox"/>	КОПИЯ № _____

– управлением молодежной политики (далее – УМП) в отношении раздела «Воспитательная работа»;

– институтом довузовского образования (далее – ИДО) в отношении раздела «Профориентационная работа со школьниками», за исключением пункта 21;

– управлением по связям с общественностью (далее – УСО) в отношении пункта 21 раздела «Профориентационная работа со школьниками».

2.9. Начисление баллов за результаты УВОП работы, а также расчет значений показателей эффективности осуществляется только через ИСУ. На окончательное редактирование и устранение замечаний сторон о результатах УВОП работы устанавливается срок с 1 по 15 декабря текущего года. ППС в личном кабинете в ИСУ согласовывает свои начисленные баллы в срок с 20 до 25 декабря текущего года. В случае неподтверждения ППС своих результатов после 25 декабря текущего года баллы за результаты УВОП работы пересмотру не подлежат и в рейтинге УВОП работы работников Университета учитывается текущее начисление баллов.

2.10. Каждый результат, учитываемый в показателях эффективности, может быть учтен при расчете индивидуального рейтинга ППС только один раз.

2.11. Выплата стимулирующего характера ППС производится на основании приказа ЧелГУ.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера

3.1. Не позднее 28 декабря текущего года на основе данных ИСУ начальник УОП формирует рейтинг УВОП работы ППС Университета, согласовывает его с проректором по учебной работе и передает в планово-экономический отдел.

3.2. Планово-экономический отдел на основе рейтинга УВОП работы ППС Университета подготавливает проект приказа с предложением по размеру фонда выплат, источнику финансирования и расчётным суммам выплат стимулирующего характера для каждого ППС. Проект приказа утверждается по установленной в ЧелГУ процедуре.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за своевременное предоставление полной информации в личном кабинете ИСУ и согласование начисленных баллов согласно пункту 2.9 Порядка несет ППС.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 62 из 90

Первый экземпляр ✓

КОПИЯ № _____

4.2. Ответственность за своевременное подтверждение достоверной информации о достижениях ППС несут руководители структурных подразделений, указанные в пункте 2.8 Порядка.

4.3 Ответственность за подготовку рейтинга, указанного в пункте 3.1 настоящего Порядка, несет начальник УОП.

4.4. Ответственность за своевременное подтверждение достоверности данных (ФИО, тип трудовых отношений, должность) в карточке ППС в ИСУ несет начальник отдела кадров.

4.5. Ответственность за корректно функционирующий алгоритм «Начисление баллов за результаты деятельности, а также расчет значений показателей эффективности» в ИСУ несет начальник управления информационных технологий.

4.6. Общий контроль за своевременным осуществлением выплат осуществляет проректор по учебной работе.



Приложение 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за
интенсивность и высокие результаты
учебной, учебно-методической,
воспитательной, организационной-
методической, профориентационной
работы педагогическим работникам,
относящимся к профессорско-
преподавательскому составу, ФГБОУ
ВО «ЧелГУ»

**Перечень показателей эффективности для установления выплат
стимулирующего характера ППС ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

№	Расшифровка	Количество баллов	Методика расчета	Форма подтверждения
Вид деятельности		Учебная, учебно-методическая работа		
1.	Разработка новых рабочих программ дисциплин, практик, программ ГИА, ФОСов к ним, входящих в структуру основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП), представленных в Рособрнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.05 (но не более 1 балла в год)/К	За каждую новую дисциплину / практику / программу ГИА, К – число разработчиков	Служебная записка руководителя учебного структурного подразделения
2.	Разработка нового учебного плана ОПОП, общей характеристики, методических материалов по ОПОП, поданных в Рособрнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.3/К	За комплект учебно-методической документации по ОПОП, К – число разработчиков	Служебная записка руководителя учебного структурного подразделения
3.	Разработка онлайн-курса с размещением на СЦОС (трудоемкостью не менее 2 з.е.)	0.5/К, но не более 2 баллов в год	За каждый онлайн-курс, К – число разработчиков	Заключение УОП



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 64 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

4.	Создание в студии Jalinga онлайн-лекций по реализуемым дисциплинам и размещение их в Moodle	0.025N	За каждую онлайн-лекцию (1 онлайн-лекция = 2 академических часа), N – количество лекций	Заключение УОП
5.	Разработка программ дополнительного образования, реализуемых в отчетном периоде (не более 3-х)		За каждую программу, K – число разработчиков	Приказ о зачислении слушателей
5.1.	повышение квалификации или дополнительного образования детей	0.1/K		
5.2.	профессиональной переподготовки	0.2/K		
6.	Издание учебно-методических пособий, практикумов	0.1/K	За каждое издание, K – число авторов	Сведения библиотеки ЧелГУ
7.	Издание методических рекомендаций (указаний и т.п.) по дисциплине (практике)	0.05/K	За каждое издание, K – число авторов	Сведения библиотеки ЧелГУ
8.	Руководство ВКР в формате «Стартап как диплом»	0.3	За каждую ВКР-С	В соответствии с Положением о ВКР в формате «Стартап как диплом»
9.	Подготовка обучающихся-победителей/призеров предметных олимпиад/конкурсов		За каждого победителя/призера, N – призовое место	1. Служебная записка декана/директора института / филиала о закреплении преподавателя за обучающимся 2. Диплом победителя/призера предметной олимпиады/конкурса 3. Положение об олимпиаде/конкурсе / Порядок
9.1.	организованных в рамках национального проекта «Образование» (федеральный проект «Социальные лифты для каждого»)	1.5/N		
9.2.	в области информационной безопасности	1/N		



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 65 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

9.3.	иные олимпиады/конкурсы	0.5/N		проведения олимпиады/конкурса
9.4.	конкурс ВКР	0,03/N		
10.	Заключение договора о целевом обучении студента	0.2	За каждый договор	1. Договор о целевом обучении 2. Служебная записка руководителя структурного подразделения
11.	Организация и проведение олимпиад для обучающихся по программам бакалавриата/специалитета/магистратуры			1. Приказ о проведении олимпиады 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения (для организатора)
11.1.	по направлениям подготовки/специальностям в области информационной безопасности			
11.1.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.2	За каждую олимпиаду	
11.1.2.	Председатель методической комиссии	0.25	За участие в каждом этапе каждой олимпиады	
11.1.3.	Член методической комиссии	0.2		
11.1.4.	Председатель/заместитель председателя жюри	0.15		
11.1.5.	Член жюри	0.1		
11.1.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.08		
11.1.7.	Член апелляционной комиссии	0.06		
11.2.	по направлениям подготовки/специальностям, не указанным в п. 11.1			
11.2.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.1	За каждую олимпиаду	
11.2.2.	Председатель методической комиссии	0.2	За участие в каждом этапе	



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 66 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

11.2.3.	Член методической комиссии	0.15	каждой олимпиады	
11.2.4.	Председатель/ заместитель председателя жюри	0.1		
11.2.5.	Член жюри	0.08		
11.2.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.06		
11.2.7.	Член апелляционной комиссии	0.04		
Вид деятельности		Воспитательная работа		
12.	Выполнение функций куратора академической группы в течение учебного года	0.2	За кураторство академических групп обучающихся по образовательным программам бакалавриата или специалитета, (общая численность не менее 15 человек, очная или очно-заочная форма обучения), при условии участия академических групп минимум один раз в семестр в мероприятиях, направленных на гражданско-патриотическое воспитание	Распоряжение декана/директора института/филиала
		0.1	За кураторство академических групп обучающихся по образовательным программам магистратуры (не менее 5 человек, очная или очно-заочная	



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 67 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

			формы обучения), при условии участия группы минимум раз в семестр в мероприятиях, направленных на гражданско-патриотическое воспитание	
13.	Участие в реализации мероприятия (проекта) для обучающихся ЧелГУ по приоритетным направлениям воспитательной деятельности	0.01	За участие в каждом проекте	Приказ /распоряжение ректора/ проректора/ советника при ректорате
Вид деятельности Организационно-методическая работа				
14.	Выполнение обязанностей ответственного на факультете / в филиале / в институте за:		За каждое направление работы	Распоряжение декана/ директора факультета/ института/ филиала
14.1.	профориентационную работу	0.1		
14.2.	трудоустройство	0.1		
14.3.	дополнительное образование	0.1		
14.4.	организацию работы с обучающимися с ОВЗ	0.1		
14.5.	международную деятельность	0.1		
15.	Участие в организации профессионально-общественной аккредитации ОПОП	2/К	За участие в профессионально-общественной аккредитации по каждой ОПОП, К – число участников рабочей группы	Распоряжение декана/ директора факультета/ института/ филиала о составе рабочей группы, подтверждение получения аккредитации
Вид деятельности Профориентационная работа со школьниками				
16.	Организация и проведение олимпиад			



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 68 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

	школьников и иностранных граждан			1. Приказ о проведении олимпиады 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения (для организатора)
16.1.	входящих во всероссийские перечни, Всероссийской олимпиады школьников			
16.1.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.2	За каждую олимпиаду	
16.1.2.	Председатель методической комиссии	0.25	За участие в каждом этапе каждой олимпиады	
16.1.3.	Член методической комиссии	0.2		
16.1.4.	Председатель/заместитель председателя жюри	0.15		
16.1.5.	Член жюри	0.1		
16.1.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.08		
16.1.7.	Член апелляционной комиссии	0.06		
16.2.	не входящих в перечни			
16.2.1.	Организатор (ответственный за проведение олимпиады)	0.1	За каждую олимпиаду	
16.2.2.	Председатель методической комиссии	0.2	За участие в каждом этапе каждой олимпиады	
16.2.3.	Член методической комиссии	0.15		
16.2.4.	Председатель/заместитель председателя жюри	0.1		
16.2.5.	Член жюри	0.08		
16.2.6.	Председатель апелляционной комиссии	0.06		
16.2.7.	Член апелляционной комиссии	0.04		
17.	Организация и проведение конкурсов исследовательских и проектных работ школьников			
17.1.	Организатор (ответственный за проведение конкурса)	0.1	За организацию каждого конкурса	



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 69 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

17.2.	Руководитель исследовательской или проектной работы	0.08	За каждую исследовательскую или проектную работу	1. Приказ о реализации профориентационного проекта
17.3.	Член жюри	0.04	За участие в каждом конкурсе	
18.	Организация и проведение профориентационных проектов			
18.1.	Организатор проекта	0.1	За организацию каждого проекта	
18.2.	Исполнитель проекта	0.04	За участие в каждом проекте	
19.	Участие в работе дня открытых дверей (согласно утвержденному графику университета)	0.01	За участие в каждом мероприятии	1. Приказ о проведении Дня открытых дверей 2. Распоряжение руководителя структурного подразделения об участии в Дне открытых дверей
20.	Участие в реализации дополнительных общеразвивающих программ			
20.1.	Проведение занятий со школьниками	0.01	За каждое занятие (1 академический час)	В случае если программа реализуется не через ИДО: 1. Приказ об открытии программы 2. Приказ о зачислении слушателей на программу 3. Распоряжение руководителя структурного подразделения о проведении занятий
20.2.	Руководство проектными или исследовательскими работами школьников	0.08	За каждую проектную или исследовательскую работу	
21.	Участие в программах, мероприятиях,	0.05	За каждую программу,	1. Соглашение о сотрудничестве



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 70 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

	конкурсах для школьников в порядке реализации соглашений о сотрудничестве со сторонними организациями		мероприятие, конкурс	2. Приказ о проведении мероприятия, конкурса, реализации программы
22.	Участие в мероприятиях, продвигающих имидж и известность университета: 1. Экспертность в СМИ (медиа) с использованием фирменного стиля (логотип, фирменные цвета) – брендированная одежда и аксессуары. 2. Организация и участие в мероприятиях по продвижению университета. 3. Администрирование социальных сетей и объединений университета.	0.05, но не более 1 балла в год	За каждое мероприятие	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающей информации из информационных источников (ссылки на материалы в медиа)



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 71 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 4
к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно- педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. Общие положения

1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты научной деятельности научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – Порядок) разработан для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы в научной деятельности работникам, относящимся к категориям научно-педагогических работников (далее – НПР) в соответствии с Коллективным договором с учетом приоритетных задач, стоящих перед ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – ЧелГУ, Университет), на основе показателей их работы в отчетный период.

1.2. Перечень показателей эффективности научной деятельности НПР (П_к), а также их оценка в баллах представлены в приложении к Порядку.

1.3. Внесение изменений в Порядок, включая приложение, осуществляется в порядке, установленном в ЧелГУ для локальных нормативных актов Университета.

2. Порядок установления, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Ежегодно ректор ЧелГУ устанавливает объем фонда для выплат стимулирующего характера НПР по показателям научной деятельности в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО «ЧелГУ» на текущий финансовый год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для НПР Университета по показателям научной деятельности вне зависимости от занимаемой ими доли ставки и характера трудоустройства (по основному месту работы или по совместительству). На выплату стимулирующего характера по показателям научной деятельности могут претендовать внешние совместители. Выплата стимулирующего характера НПР по высоким показателям научной деятельности носит разовый характер.



2.3. Нижним пороговым значением индивидуального рейтинга НПР, необходимым для осуществления выплаты, является 1 балл.

2.4. Расчёт размера выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе рейтинга научной деятельности работников Университета. Индивидуальный рейтинг НПР (Π_p) рассчитывается в баллах как сумма показателей эффективности его работы (Π_k) за отчетный период (с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года).

2.5. Расчёт размера выплаты стимулирующего характера НПР осуществляется по формуле:

$$B_i = \Pi_p^i \cdot \frac{\Phi}{\sum \Pi_p^1}, \text{ где}$$

B_i – объем разовой выплаты стимулирующего характера i -му НПР по показателям его научной деятельности за отчетный период;

$\Pi_p^i = \sum_k \Pi_k^i$ – индивидуальный рейтинг i -го НПР, определяемый набранной суммой баллов по утвержденному Перечню Π_k видов научной деятельности;

Φ – размер фонда для осуществления выплат в текущем году (руб.);

$\sum \Pi_p^1$ – сумма баллов всех НПР, набравших более 1 балла за отчетный год по утвержденному Перечню видов научной деятельности.

2.6. Для каждого показателя эффективности Π_k (где k – его порядковый номер в Перечне) устанавливается единица измерения – балл.

2.7. Источником информации для расчета значений показателей эффективности (далее – источники информации) является информационная система Университета (далее – ИСУ). В отчетный период НПР самостоятельно в личном кабинете создает карточку с информацией о конкретных результатах своей научной деятельности.

2.8. К расчету принимается информация, которая прошла процедуру верификации, идентификационной экспертизы в целях экспортного контроля и экспертизы на отсутствие сведений ограниченного доступа.

2.9. Внесенная НПР в течение отчетного периода информация проверяется, подтверждается и при необходимости возвращается для уточнения ответственным работником научно-исследовательского сектора (далее – НИС).

2.10. Начисление баллов за результаты научной деятельности, а также расчет значений показателей эффективности осуществляются только через ИСУ. На окончательное редактирование и устранение замечаний сторон о результатах научной деятельности устанавливается срок с 1 по 15 декабря текущего года. НПР в личном кабинете в ИСУ согласовывает свои начисленные баллы в срок с 20 до 25 декабря текущего года. В случае неподтверждения НПР своих результатов после 25 декабря текущего года баллы за результаты научной



деятельности пересмотру не подлежат и в рейтинге научной деятельности работников Университета учитывается текущее начисление баллов.

2.11. Каждый результат, учитываемый в показателях эффективности, может быть учтен при расчете индивидуального рейтинга НПР только один раз.

2.12. Выплата стимулирующего характера НПР производится на основании приказа ЧелГУ.

2.13. В случае если результат научной деятельности НПР, возникший в отчетный период, не был отражен в показателях его эффективности за указанный период, то этот результат может быть учтен в следующем отчетном периоде.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера

3.1. Не позднее 28 декабря текущего года на основе данных ИСУ начальник НИС формирует рейтинг научной деятельности работников Университета, согласовывает его с проректором по научной работе и передает в планово-экономический отдел.

3.2. Планово-экономический отдел на основе рейтинга научной деятельности работников Университета подготавливает проект приказа с предложением по размеру фонда выплат, источнику финансирования и расчётным суммам выплат стимулирующего характера для каждого НПР. Проект приказа утверждается по установленной в ЧелГУ процедуре.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за своевременное предоставление полной информации в личном кабинете ИСУ и согласование начисленных баллов, согласно пункту 2.10 Порядка, несет НПР.

4.2. Ответственность за своевременное подтверждение достоверной информации о достижениях НПР и достоверное их отражение в ИСУ, а также за подготовку рейтинга, указанного в пункте 3.1 Порядка, несет начальник НИС.

4.3. Ответственность за своевременное подтверждение достоверности данных (ФИО, тип трудовых отношений, должность) в карточке НПР в ИСУ несет начальник отдела кадров.

4.4. Ответственность за корректно функционирующий алгоритм «Начисление баллов за результаты деятельности, а также расчет значений показателей эффективности» в ИСУ несет начальник управления информационных технологий.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 74 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

4.5. Общий контроль за своевременным осуществлением выплат осуществляет проректор по научной работе.



Приложение 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера за интенсивность и
высокие результаты научной деятельности
научно-педагогическим работникам
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень показателей эффективности для установления выплат
стимулирующего характера НПР ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности НПР, на основе которого определяется значение показателя	Балл
<p>III. Показатель публикационной активности работника, определяемый как сумма баллов за осуществленные научные публикации.</p> $T_m^b = K_m \cdot \frac{1}{N^m} \cdot \frac{1}{a^m} \cdot A_{num}$ <p>Расчёт балла научной публикации: T_m^b – балл научной публикации, m – уникальная публикация; N^m – число аффилированных авторов ЧелГУ в публикации m; a^m – количество аффилиаций автора в публикации m; $A_{num} = 1$, если автор статьи m указал аффилиацию ЧелГУ; $A_{num} = 0$, если автор статьи m не указал аффилиацию ЧелГУ; K_m – балл качества источника публикации (журнал, сборник, книга)</p>	
<ul style="list-style-type: none">Статья в журнале, индексируемом в международных базах цитирования Web of Science Core Collection и/или Scopus, имеющая тип Article или Review/или Статья (аналитический обзор) в журнале – журнал, входящий в 1 квартиль (по данным сайта https://www.scimagojr.com/)	4
<ul style="list-style-type: none">– журнал, входящий в 2 квартиль (по данным сайта https://www.scimagojr.com/)	3
<ul style="list-style-type: none">– журнал, входящий в 3 квартиль (по данным сайта https://www.scimagojr.com/)	2
<ul style="list-style-type: none">– журнал, входящий в 4 квартиль (по данным сайта https://www.scimagojr.com/)	1
<ul style="list-style-type: none">Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в RSCI Web of Science и не индексируемом в Web of Science Core Collection и Scopus	1
<ul style="list-style-type: none">Статья (аналитический обзор) в журнале из действующего Перечня Высшей аттестационной комиссии и не	



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 76 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности НПП, на основе которого определяется значение показателя	Балл
индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus и RSCI Web of Science	
– журнал, отнесенный к 1 категории	1
– журнал, отнесенный ко 2 категории	0,7
– журнал, отнесенный к 3 категории	0,4
• Статья (аналитический обзор) в журнале, индексируемом в РИНЦ и не индексируемом в Web of Science Core Collection, Scopus, RSCI Web of Science и Перечень ВАК	0,05
• Другие типы публикаций в журналах (за исключением: Article, Review, Erratum, Correction), сборниках, продолжающихся изданиях или главы в монографиях, проиндексированные в базах цитирования Web of Science Core Collection и Scopus	0,6
• Другие типы публикаций в журналах (кроме статей и аналитических обзоров), статьи и главы в сборниках научных трудов и материалов конференций, тезисы докладов, проиндексированных в РИНЦ	0,01
• Рецензируемые издания книжного формата, имеющие ISBN и выпущенные тиражом более 299 экземпляров: - монография ¹	4
- коллективная монография (более 3-х авторов) ¹	1/n, где n – общее число всех авторов
- учебник	
- учебное пособие, словарь	
• Опубликовано научно-популярное произведение, имеющее ISBN и выпущенное тиражом более 499 экземпляров (балл рассчитывается на всех авторов издания)	1/n, где n – общее число всех авторов
П2. Показатель апробации результатов научной деятельности работника, определяемый как сумма баллов за участие в научных конференциях, симпозиумах, конгрессах, форумах	Суммарно max значение показателя – 0,5 баллов
• Пленарный доклад (приглашенный, основной докладчик)	0,2
• Секционный доклад (основной докладчик)	0,05
• Стендовый доклад (основной докладчик)	0,01
• Участие в организационных или программных комитетах конференций и т.п.	0,05
• Участие в организационных или программных комитетах конференций Университета, по результатам которых изданные сборники индексируются в Web of Science Core Collection или Scopus	0,2

¹ При расчете баллов для монографий, изданных за рубежом и индексируемых в международных базах данных, тираж не учитывается. При расчете баллов для электронных монографий тираж не учитывается. Монографии, выпущенные издательством Ламберт и аналогичными ему, не учитываются.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 77 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности НПР, на основе которого определяется значение показателя	Балл
П3. Показатель грантовой и хоздоговорной активности работника, определяемый как сумма баллов за подачу заявки и/или выполнение научного проекта в рамках Университета, получившего внешнюю финансовую поддержку <ul style="list-style-type: none">Подача заявки на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ с целью получения внешней финансовой поддержки (руководителю проекта)	0,03 балла
<ul style="list-style-type: none">Подача заявки на международные и российские гранты для бизнеса совместно с предприятиями реального сектора (руководителю проекта)	0,05 балла
<ul style="list-style-type: none">Выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является руководителем	1 балл за каждые 500 тысяч рублей суммы гранта на текущий год
<ul style="list-style-type: none">За выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является исполнителем	0,01 балл за каждые 25 тысяч рублей суммы гранта на текущий год за один грант, но не более 0,25 баллов
<ul style="list-style-type: none">За выполнение хоздоговора:Выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является руководителем	1 балл за каждые 100 тысяч рублей суммы хоздоговора на текущий год
<ul style="list-style-type: none">За выполнение научного проекта, получившего внешнюю финансовую поддержку, в котором работник является исполнителем	0,1 балл за каждые 25 тысяч рублей суммы хоздоговора на текущий год
П4. Показатель активности работника в области оформления результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД), определяемый как сумма баллов за регистрацию в Федеральной службе по интеллектуальной собственности РИД, в котором работник указан как автор, а также указана его аффилиация «Университет». <ul style="list-style-type: none">Патент на изобретение, полезную модель, промышленный образец	3/n, где n – общее число всех авторов РИД
<ul style="list-style-type: none">Свидетельство о регистрации баз данных и программ ЭВМ	1,5/n, где n – общее число всех авторов РИД



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 78 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности НПР, на основе которого определяется значение показателя	Балл
П5. Показатель активности работника в области подготовки кадров высшей квалификации, определяемый как сумма баллов за научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени, членство в диссертационных советах и/или повышение личного профессионального уровня.	Баллы начисляются на основании приказа ВАК
<ul style="list-style-type: none">• Научное руководство (консультирование) соискателем ученой степени или аспирантом при наличии трудовых отношений с Университетом, защитившим диссертацию:<ul style="list-style-type: none">- кандидата наук;	2
<ul style="list-style-type: none">- доктора наук	4
<ul style="list-style-type: none">• Членство в действующем диссертационном совете:<ul style="list-style-type: none">- Председатель;	0,6
<ul style="list-style-type: none">- Заместитель председателя;	0,4
<ul style="list-style-type: none">- Ученый секретарь;	1
<ul style="list-style-type: none">- Член совета.	0,1
<ul style="list-style-type: none">• Защитившему диссертацию на соискание ученой степени при наличии трудовых отношений с Университетом:<ul style="list-style-type: none">- кандидата наук;	4
<ul style="list-style-type: none">- доктора наук.	6
<ul style="list-style-type: none">• Оппонирование в диссертационных советах университета:<ul style="list-style-type: none">- кандидата наук;	0,01
<ul style="list-style-type: none">- доктора наук.	0,02
Отзыв ведущей организации	0,1
П6. Показатель активности работника в области развития качественных научных изданий, определяемый как сумма баллов за членство в редакционных коллегиях (советах) действующих периодических научных журналов, индексируемых в международных базах данных научного цитирования Web of Science и/или Scopus, а также научных изданий из Перечня ВАК, индексируемых в РИНЦ (с применением коэффициента 0,5):	Суммарно max значение показателя – 3 балла
<ul style="list-style-type: none">• Главный редактор журнала или научного направления	0,6
<ul style="list-style-type: none">• Ответственный секретарь или заместитель главного редактора	0,4
<ul style="list-style-type: none">• Член редакционной коллегии (редакционного совета)	0,1
П7. Показатель эффективности работника как цитируемого автора, определяемый как сумма баллов за число цитат публикаций работника в базах цитирования:	$C^2/1000$
<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (при наличии AuthorID в карточке НПР в ИСУ)	

² Общее число цитирований публикаций работника в РИНЦ, индексируемых базах цитирования за пять лет, предшествующих году расчета показателя



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 79 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Показатели эффективности деятельности / результат деятельности НПР, на основе которого определяется значение показателя	Балл
П8. Показатель результативности работника в области руководства научно-исследовательской работой обучающихся и аспирантов, определяемый как сумма баллов за результаты научной деятельности обучающихся и аспирантов университета с указанной аффилиацией «Университет» и научным руководителем, определяемые для обучающихся согласно П ₁ , П ₂ , П ₃ и П ₄	Баллы соответствуют баллам по показателям П ₁ , П ₂ , П ₃ и П ₄ max значение показателя П ₂ – 0,5 балла
П8.1. Показатель результативности работника в области подготовки научно-исследовательских работ обучающихся и аспирантов к участию во внешних научно-исследовательских конкурсах (при условии присвоения призового места)	0,1 балла за одну работу Max значение показателя – 0,5 балла
П9. Показатель активности работника в области коммерциализации результатов его интеллектуальной деятельности, определяемый как сумма баллов за доход, полученный Университетом от использования результата интеллектуальной деятельности (РИД), созданного работником	0,1 балла за каждые 10 тысяч рублей дохода



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 80 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 5
к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Порядок установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической,
воспитательной, организационно-методической работы педагогическим
работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу,
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

1. Общие положения

1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической работы педагогическим работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – Порядок) разработан для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы в учебной, учебно-методической, воспитательной, организационно-методической работы, аффилированной с ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – УВО работы) работникам, относящимся к категориям иных педагогических работников за исключением профессорско-преподавательского состава (далее – ПР), в соответствии с пунктом 1.8. Коллективного договора с учетом приоритетных задач, стоящих перед ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – ЧелГУ, Университет), на основе показателей их работы в отчетный период.

1.2. Перечень показателей эффективности УВО работы ПР (П_к), а также их оценка в баллах представлены в приложении к Порядку (далее – Приложение).

1.3. Внесение изменений в Порядок, включая Приложение, осуществляется в порядке, установленном в ЧелГУ для локальных нормативных актов Университета.

2. Порядок установления, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Ежегодно ректор ЧелГУ устанавливает объем фонда для выплат стимулирующего характера ПР по показателям УВО работы в пределах средств на оплату труда работников Университета, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ЧелГУ на текущий финансовый год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для ПР Университета по показателям УВО работы вне зависимости от занимаемой ими



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 81 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

доли ставки и характера трудоустройства (по основному месту работы или по совместительству). На выплату стимулирующего характера по показателям УВО работы могут претендовать внешние совместители.

2.3. Нижним пороговым значением индивидуального рейтинга ПР, необходимым для осуществления выплаты, является 0,5 балла.

2.4. Расчет размера выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе рейтинга УВО работы ПР. Индивидуальный рейтинг ПР (P_p) рассчитывается в баллах как сумма показателей эффективности его работы (P_k) за отчетный период (с 1 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года).

2.5. Расчёт размера выплаты стимулирующего характера ПР осуществляется по формуле:

$$V_i = P_p^i \cdot \frac{\Phi}{\sum P_p^1}, \text{ где}$$

V_i – объем разовой выплаты стимулирующего характера i -му ПР по показателям его УВО работы за отчетный период;

$P_p^i = \sum_k P_k^i$ – индивидуальный рейтинг i -го ПР, определяемый набранной суммой баллов по утвержденному Перечню P_k УВО работы;

Φ – размер фонда для осуществления выплат в текущем году (руб.);

$\sum P_p^1$ – сумма баллов всех ПР, набравших более 0,5 балла за отчетный год по утвержденному Перечню УВО работы.

2.6. Для каждого показателя эффективности P_k (где k – его порядковый номер в Перечне) устанавливается единица измерения – балл.

2.7. Источником информации для расчета значений показателей эффективности является информационная система Университета (далее – ИСУ). В отчетный период ПР самостоятельно в личном кабинете создает карточку с информацией о конкретных результатах своей УВО работы.

2.8. Внесенная ПР в течение отчетного периода информация проверяется, подтверждается и при необходимости возвращается для уточнения:

– управлением образовательной политики (далее – УОП) в отношении разделов «Учебная, учебно-методическая работа» и «Организационно-методическая работа»;

– управлением молодежной политики (далее – УМП) в отношении раздела «Воспитательная работа».

2.9. Начисление баллов за результаты УВО работы, а также расчет значений показателей эффективности осуществляется только через ИСУ. На окончательное редактирование и устранение замечаний сторон о результатах УВО работы устанавливается срок с 1 по 15 декабря текущего года. ПР в личном кабинете в ИСУ согласовывает свои начисленные баллы в срок с 20 до 25 декабря текущего года. В случае неподтверждения ПР своих результатов после 25 декабря текущего года баллы за результаты УВО работы пересмотру не подлежат и в рейтинге УВО



работы педагогических работников Университета учитывается текущее начисление баллов.

2.10. Каждый результат, учитываемый в показателях эффективности, может быть учтен при расчете индивидуального рейтинга ПР только один раз.

2.11. Выплата стимулирующего характера ПР производится на основании приказа ЧелГУ.

3. Порядок организации работы по установлению выплат стимулирующего характера

3.1. Не позднее 30 ноября текущего года ПР вносит информацию о выполненной работе с приложением подтверждающих документов.

3.2. Не позднее 28 декабря текущего года на основе данных ИСУ начальник УОП формирует рейтинг УВО работы ПР Университета, согласовывает его с проректором по учебной работе и передает в планово-экономический отдел.

3.3. Планово-экономический отдел на основе рейтинга УВО работы ПР Университета подготавливает проект приказа с предложением по размеру фонда выплат, источнику финансирования и расчётным суммам выплат стимулирующего характера для каждого ПР. Проект приказа утверждается по установленной в ЧелГУ процедуре.

4. Ответственность

4.1. Ответственность за своевременное предоставление полной информации в личном кабинете ИСУ и согласование начисленных баллов согласно пункту 2.9. Порядка несет ПР.

4.2. Ответственность за своевременное подтверждение достоверной информации о достижениях ПР несут руководители структурных подразделений, указанные в пункте 2.8. Порядка.

4.3. Ответственность за подготовку рейтинга, указанного в пункте 3.2 Порядка, несет начальник УОП.

4.4. Ответственность за своевременное подтверждение достоверности данных (ФИО, тип трудовых отношений, должность) в карточке ПР в ИСУ несет начальник отдела кадров.

4.5. Ответственность за корректно функционирующий алгоритм «Начисление баллов за результаты деятельности, а также расчет значений показателей эффективности» в ИСУ несет начальник управления информационных технологий.

4.6. Общий контроль за своевременным осуществлением выплат осуществляет проректор по учебной работе.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 83 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 1
к Порядку установления выплат
стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты
учебной, учебно-методической,
воспитательной, организационно-
методической работы педагогическим
работникам, не относящимся к
профессорско-преподавательскому составу,
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень показателей эффективности для установления выплат
стимулирующего характера ПР ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

№	Расшифровка	Количество баллов	Методика расчета	Форма подтверждения
Вид деятельности: учебная, учебно-методическая работа				
1	Разработка новых рабочих программ дисциплин, профессиональных модулей, практик, программ ГИА, ФОСов к ним, входящим в структуру ОП, представленным в Рособрнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.05 (но не более 1 балла в год)/К	За каждую новую дисциплину / практику / программу ГИА	Служебная записка директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
2	Разработка нового учебного плана ОПОП СПО, общей характеристики, методических материалов по ОПОП СПО, поданным в Рособрнадзор для лицензирования в отчетном периоде	0.3/К	За каждый комплект учебно-методической документации К – число разработчиков	Служебная записка директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
3	Разработка онлайн-курса с размещением на СЦОС	0.5/К	За каждый онлайн-курс,	Заключение УОП



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 84 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

	(трудоемкостью не менее 2 з.е.)	(но не более 2 баллов в год)	К – число разработчиков	
4	Издание методических рекомендаций (указаний и т.п.) по профессиональному модулю, дисциплине (практике)	0.05/К	За каждое издание К – число авторов	Сведения библиотеки ЧелГУ
5	Подготовка студентов-победителей/ призеров предметных олимпиад/ конкурсов,		За каждого победителя/ призера, N – призовое место	1. Служебная записка директора Колледжа ЧелГУ/ филиала о закреплении преподавателя за обучающимся
5.1	организованных в рамках национального проекта Образование (федеральный проект Профины);	1.5/N		2. Диплом победителя/ призера предметной олимпиады
5.2	иных международных, федеральных, межрегиональных, городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад	0.25/N		3. Положение о мероприятии / Порядок проведения мероприятия
6	Проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов и др.	0.25 (но не более 1 балла в год)/К	За каждое мероприятие	1. Протокол Педагогического совета 2. Конспект проведенного мероприятия
Вид деятельности: воспитательная работа				



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 85 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

7	Организация и проведение открытых внеучебных мероприятий по предмету (предметные недели, экскурсии), олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий с выполнением методических и сценарных разработок	0.3	За участие в каждом проекте	Распоряжение директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
8	Участие в организации учебно-воспитательного процесса с привлечением работодателей (в проведении семинаров, мастер-классов, уроков, часов куратора).	0.3	За участие в каждом проекте	Распоряжение директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
9	Участие в реализации мероприятия (проекта) для обучающихся по программам СПО по приоритетным направлениям воспитательной деятельности (не указанных в пунктах 7 и 8)	0.01	За участие в каждом проекте	Распоряжение директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
Вид деятельности: организационно-методическая работа				
10	Участие в организации профессионально-	2/К	За участие в профессионально-общественной	Распоряжение руководителя о составе рабочей группы,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 86 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

	общественной аккредитации ОПОП		аккредитации по каждой ОПОП, К – число участников рабочей группы	подтверждение получения аккредитации
11	Наличие на интернет-порталах материала по своей педагогической деятельности	0,05 (но не более 1 балла в год)		Подтверждающая информация из информационных источников (Ссылка на материалы в медиа)
12	Участие в деятельности экспертных комиссий, апелляционных комиссий, предметных комиссий, профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов, постоянно действующих семинаров и др .	0,1	За участие в работе	Название, № и дата приказа о назначении, наименование учреждения/ организации, издавшей приказ
13	Руководство предметно-цикловыми комиссиями	0,5 (но не более 1 балла в год)	За руководство предметно-цикловой комиссии	1. Название, № и дата распоряжения о назначении 2. Протокол Педагогического совета
14	Участие в профессиональных конкурсах	0,5 (но не более 1 балла в год)	За участие в профессиональном конкурсе	1. Положение о профессиональном конкурсе 2. Ссылка на электронный ресурс, подтверждающая участие конкретного педагога в конкурсе



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 87 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

15.	Организация и проведение профориентационных проектов:			Распоряжение директора Колледжа ЧелГУ/ филиала
15.1	Организатор проекта;	0.1	За организацию каждого проекта	
15.2	Исполнитель проекта	0.04	За участие в каждом проекте	
16	Участие в работе дня открытых дверей (согласно утвержденному графику университета)	0.01	За участие в каждом мероприятии	1. Приказ о проведении Дня открытых дверей 2. Распоряжение руководителя подразделения об участии в Дне открытых дверей
17	Заключение договора о целевом обучении студента	0.2	За каждый договор	1. Договор о целевом обучении 2. Служебная записка руководителя структурного подразделения



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 88 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 6
к Положению об эффективном контракте
работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы за отчетный период научно-педагогическим и иным педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1.1. При наличии нераспределенного остатка доплатного фонда подразделения за отчетный период или выделении по решению ректора дополнительного объема средств для осуществления выплат стимулирующего характера, руководитель подразделения (ректор) имеет право премировать работников по итогам отчетного периода.

1.2. При расчете объема доплатного фонда, направляемого на премирование по итогам работы за отчетный период, производится оценка результативности работы подразделения (университета) по привлечению финансирования по договорам на оказание образовательных услуг и оптимальность (эффективность) использования привлеченных средств для обеспечения учебного процесса.

1.3. Размер доплатного фонда, направляемого на премирование по итогам работы за отчетный период, согласовывается или определяется управлением экономики (ректором).

1.4. Исходя из размера доплатного фонда подразделения, направляемого на премирование по итогам работы за отчетный период, руководитель подразделения устанавливает базовый размер стоимости 1 балла для каждой должности по выполнению ключевых показателей эффективности работы в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, семестр, учебный год, календарный год) из расчета выполнения работниками ключевых показателей работы.

1.5. Расчет размера премиальной выплаты для каждого работника производится на основе установленных показателей оценки эффективности работы в зависимости от степени их фактического выполнения в отчетном периоде и определяется путем умножения количества баллов, достигнутых работником по всем показателям эффективности, на базовый размер стоимости 1 балла данной категории (должности) работников.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 89 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

1.6. Нижним пороговым значением необходимым для назначения премиальной выплаты работнику по итогам работы за отчетный период является 25 баллов.

1.7. Рассчитанное значение округляется до ста рублей в пользу работника и служит основанием для формирования соответствующего приказа университета по установлению стимулирующей выплаты.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 90 из 90

Первый экземпляр

КОПИЯ № _____

Приложение 1
к Порядку установления премиальных выплат по
итогам работы за отчетный период научно-
педагогическим и иным педагогическим работникам
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

**Перечень показателей эффективности для установления премиальных
выплат по итогам работы за отчетный период научно-педагогическим и
иным педагогическим работникам ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов
1.	Соблюдение сроков обработки документации, сдачи отчетности, подготовка информационных и аналитических материалов, качество и достоверность предоставляемой информации	10
2.	Степень участия в мероприятиях подразделения, университета	40
3.	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя, проявление инициативы в решении поставленных задач	50
	ИТОГО:	100