



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

## ПОЛОЖЕНИЕ

31.05.2017 № 257-Ор  
г. Орск

Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к преподавательскому составу, участвующими в реализации образовательных программ среднего профессионального образования

### 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «О плане мероприятий ("дорожной карте") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"», от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.»; приказами Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»; приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.11.2010 г. № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

УТВЕРЖДЕНО

Решением учёного совета  
от 31 мая 2017 г.  
протокол № 10

Председатель учёного совета,  
ректор института

Г. А. Мелекесов



ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 гг. от 22.12.2014 г., Государственной программой Российской Федерации развития образования на 2013 – 2020 гг., утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295., приказ Министерства образования и науки Российской Федерации Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295.

1.2. Целями настоящего положения являются:

– построение системы показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников и мастеров производственного обучения, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования (далее – ПР и МПО), разработка критериев оценки труда, системы нормирования труда;

– повышение мотивации ПР и МПО к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на оплату труда работников;

– установление оплаты труда ПР и МПО в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным целевым критериям и показателям эффективности работы.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

**Система целевых показателей и критериев оценки труда** – представляет собой совокупность целевых показателей эффективности работы ПР и МПО, критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

**Система нормирования труда педагогических работников (ПР)** – комплекс решений Института, определяющий норму часов учебной работы на одну ставку ПР в учебном году, верхний предел учебной нагрузки в учебном году, законодательно установленную нормальную продолжительность рабочего времени педагогических работников.

**Система нормирования труда мастеров производственного обучения (МПО)** – комплекс решений Института, определяющий законодательно установленную нормальную продолжительность рабочего времени МПО.

1.4. Показатели эффективности, применяемые для расчета стимулирующих доплат, определяются за предшествующие расчетные периоды по состоянию на расчетную дату на основании приказа ректора института.

## 2. Показатели и критерии эффективности деятельности ПР и МПО

2.1. Декану факультета среднего профессионального образования (далее – ФСПО) и председателям предметно-цикловых комиссий (далее – ПЦК) стимулирующие доплаты устанавливаются в зависимости от реализации комплекса показателей эффективности работы.

Стимулирующая ежемесячная доплата по результатам достигнутых показателей эффективности работы не зависит от оклада и направлена на повышение эффективности работы декана ФСПО и председателей ПЦК. Размер доплаты определяется показателями эффективности и интенсивности работы декана ФСПО и председателей ПЦК.

Для декана ФСПО и председателей ПЦК стимулирующая доплата ( $D_{рук}$ ) рассчитывается по формуле (1):

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

где  $D_б$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_э$  – коэффициент эффективности работы;

$K_и$  – коэффициент интенсивности работы.

Эффективность работы декана ФСПО и председателей ПЦК оценивается по показателям эффективности работы декана ФСПО и председателей ПЦК, определенным на основании приказа ректора института. В качестве критерия оценки эффективности принимается достижение целевого значения по каждому показателю.

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

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

где  $\mathcal{E}_i$  – значение  $i$ -ого показателя эффективности деятельности;

$w_i$  – весовой коэффициент показателя.

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

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

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_б$ , весовой коэффициент  $w_i$ , порядок расчета устанавливаются приказом ректора института.

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

$$Ч_{\text{ф}} = Ч_{\text{о}} + Ч_{\text{оз}} + Ч_{\text{з}}, \quad (3)$$

где  $Ч_{\text{ф}}$  – фактическая численность обучающихся на факультете;

$Ч_{\text{о}}$  – численность обучающихся очной формы обучения;

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

$Ч_{\text{з}}$  – численность обучающихся заочной формы обучения.

Коэффициент интенсивности работы декана ( $K_{\text{и}}$ ) рассчитывается по формуле (4):

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

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

$q$  – весовой коэффициент для данного диапазона.

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

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

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

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

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

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

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

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

Диапазоны численности обучающихся факультета по очной форме обучения  $Ч_0$  и соответствующие им размеры доплат  $q$  определяются по таблице:

Численность обучающихся факультета по очной форме, человек	Размер доплаты, %
$Ч_0 \leq d_1$	$q_1$
$d_1 < Ч_0 \leq d_2$	$q_2$
...	...
$d_{n-1} < Ч_0 \leq d_n$	$q_n$

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

3) Количество учебных групп, проходящих практики в текущем учебном году – для определения размера доплаты заместителю декана ФСПО по организации практики.

Диапазоны количества учебных групп обучающихся на факультете  $K_{II}$  и соответствующие им размеры доплат  $q$  определяются по таблице:

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

Интенсивность работы председателя ПЦК определяется полнотой методического обеспечения. Полнота методического обеспечения – это совокупность выполненных условий по каждой дисциплине, закрепленной за ПЦК:

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

2) наличие фонда оценочных средств;

3) наличие методических указаний;

4) ежегодная актуализация рабочей программы (наличие листов дополнений и изменений к рабочей программе дисциплины).

Стимулирующая ежемесячная доплата за полноту методического обеспечения ( $д_м$ ) председателю ПЦК рассчитывается по формуле (5):

$$Д_м = Д_б \times K_{II}, \quad (5)$$

где  $D_6$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_{\Pi}$  – коэффициент полноты методического обеспечения.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется удельным весом дисциплин ( $g$ ), для которых совокупность условий выполнена в общем объеме дисциплин, закрепленных за ПЦК.

Удельный вес дисциплин, для которых совокупность условий выполнена, определяется по формуле (6):

$$g = \frac{N_{\text{вып}}}{N}, \quad (6)$$

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

$N$  – общее количество дисциплин, закрепленных за ПЦК.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется согласно таблице:

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

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_6$ , периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин  $g$ , коэффициента полноты методического обеспечения  $K_{\Pi}$  утверждается приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

Размер стимулирующей доплаты ПП и МПО ( $D_{\text{ППиМПО}}$ ) рассчитывается по формуле (6):

$$D_{\text{ППиМПО}} = D_a + D_m + D_y, \quad (7)$$

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

$D_m$  – стимулирующая доплата за полноту методического обеспечения;

$D_y$  – стимулирующая доплата за успеваемость студентов по факультету.

2.2.1. Интенсивность контактной работы ПП и МПО определяется объемом аудиторных занятий.

Под аудиторными занятиями понимаются занятия, указанные в расписании, проводимые путем непосредственного взаимодействия педагогического работника

с обучающимся (лекция, практическое занятие, лабораторная работа, консультация перед экзаменом, экзамен, дифференцированный зачет, зачет, защита курсовых работ – как для очной, так и для заочной форм обучения; защита контрольной работы для заочной формы обучения).

Стимулирующая ежемесячная доплата за интенсивность контактной работы ( $D_a$ ) работникам из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле (8):

$$D_a = D_{\sigma} \times K_{и}, \quad (8)$$

где  $D_{\sigma}$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

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

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

Объем аудиторной нагрузки, час.	Коэффициент интенсивности контактной работы
$W \leq d_1$	$K_{и_1} = 0$
$d_1 < W \leq d_2$	$K_{и_2}$
...	...
$d_{n-1} < W \leq d_n$	$K_{и_n}$

При объеме аудиторной нагрузки ниже порогового значения  $d_1$ , стимулирующая доплата не устанавливается.

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_{\sigma}$ ; диапазоны объема аудиторной нагрузки  $W$ ; периодичность определения, порядок и размер коэффициентов интенсивности контактной работы  $K_{и}$  утверждаются приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

2) наличие фонда оценочных средств;

3) наличие методических указаний;

4) ежегодная актуализация рабочей программы (наличие листов дополнений и изменений к рабочей программе дисциплины).

Стимулирующая ежемесячная доплата за полноту методического обеспечения ( $D_m$ ) работникам из числа ПП и МПО рассчитывается по формуле (9):

$$D_m = D_{\sigma} \times K_{п}, \quad (9)$$

где  $D_6$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_{\Pi}$  – коэффициент полноты методического обеспечения.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется удельным весом дисциплин ( $g$ ), для которых совокупность условий выполнена в общем объеме преподаваемых дисциплин.

Удельный вес дисциплин, для которых совокупность условий выполнена, определяется по формуле (10):

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

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

$N$  – общее количество преподаваемых дисциплин.

Коэффициент полноты методического обеспечения определяется согласно таблице:

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

Базовый размер стимулирующей доплаты  $D_6$ , периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин  $g$ , коэффициента полноты методического обеспечения  $K_{\Pi}$  утверждается приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.2.3. Успеваемость по итогам предыдущего семестра определяется отношением количества обучающихся, успешно сдавших все предметы, преподаваемые на Факультете, к общему числу обучающихся, допущенных деканатом к сдаче данных предметов.

Стимулирующая ежемесячная доплата за успеваемость ( $D_y$ ) работникам из числа ПП и МПО рассчитывается по формуле (11):

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

где  $D_6$  – базовый размер стимулирующей доплаты;

$K_y$  – коэффициент успеваемости.

Коэффициент успеваемости  $K_y$  определяется сводной успеваемостью студентов, обучаемых ПР и МПО ФСПО ( $u$ ). Сводная успеваемость студентов, обучаемых ПР и МПО ФСПО, рассчитывается по формуле (12):

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



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

$Ч$  – общая численность студентов, обучаемых ПР и МПО ФСПО.

Диапазоны сводной успеваемости студентов, обучаемых ПР и МПО ФСПО ( $u$ ) и соответствующие им коэффициенты успеваемости  $K_y$  определяются по таблице:

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

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

2.3. Для декана ФСПО и председателей ПЦК, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливаются стимулирующие доплаты согласно п. 3.2.

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

Разовая стимулирующая доплата может быть установлена за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза.

Порядок, размер и условия назначения указанной доплаты регулируются положением «О порядке установления разовой стимулирующей доплаты за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза» от 29.11.2013 г. № 45-Д.

2.5. В целях реализации целевых показателей эффективности работы «Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал» критериями установления доплат служат показатели, указанные в Приложении к настоящему Положению.

### 3. Заключительные положения








3.1. Показатели эффективности, применяемые для расчета стимулирующих доплат, определяются за предшествующие расчетные периоды по состоянию на расчетную дату на основании приказа ректора.

3.2. Ежемесячные стимулирующие доплаты устанавливаются приказом ректора института и выплачиваются в составе заработной платы с учетом фактически отработанного времени в порядке, определенном условиями трудового договора (эффективного контракта) или дополнительного соглашения к трудовому договору, на основании приказа ректора.

3.3. Разовые стимулирующие доплаты устанавливаются и выплачиваются в срок заработной платы в порядке, определенном условиями трудового договора (эффективного контракта) или дополнительного соглашения к трудовому договору, на основании приказа ректора.

#### 4. Порядок утверждения и введения в действие Положения

4.1. Настоящее Положение и вносимые в него изменения и дополнения рассматриваются на заседании ученого совета, утверждаются его решением и вводятся в действие приказом ректора института.

Проректор по учебной работе		В.В. Свечникова
Согласовано:		
Проректор по научной работе		Н.Е. Ерофеева
Проректор по социальной и воспитательной работе		Л.В. Писаренко
Главный бухгалтер		И.В. Ковалёва
Начальник отдела кадров		З.Д. Кротова
Начальник юридического отдела		В.Н. Катанова
Председатель первичной профсоюзной организации работников и студентов		Г.В. Наследова

Приложение  
к положению «Об эффективном  
контракте с педагогическими  
работниками, относящимися к  
преподавательскому составу,  
участствующими в реализации  
образовательных программ среднего  
профессионального образования»  
от 31.05.2017 № 257-Юр

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

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

Проректор по учебной работе



В.В. Свечникова

Проректор по научной работе



Н.Е. Ерофеева

Проректор по социальной  
и воспитательной работе



Л.В. Писаренко