



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Удмуртский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «УдГУ», УдГУ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»)

П Р И К А З

08 ноября 2021

г. Ижевск

№ 1299/слон-04

О введении локальных нормативных документов

В целях совершенствования организации образовательного процесса, стимулирования труда в университете и на основании решения Ученого совета университета от 26 октября 2021 года, протокол № 8

п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие Положение о системе мотивации и стимулирования эффективной профессиональной деятельности педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» (далее - Положение).
2. Руководителям структурных подразделений и директорам институтов руководствоваться в работе новым Положением.
3. Центру телекоммуникаций и Интернет-сетей разместить Положение на официальном сайте УдГУ.
4. Контроль исполнения приказа поручить проректору по экономике и персоналу Г.Н. Васильевой.

Ректор

Г.В. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Проректор по ЭиП

Проректор по УВР

Проректор по ИЦОС и ПО



Г.Н. Васильева



М.М. Кибардин



П.М. Ходырев

УТВЕРЖДЕНО:
решением Ученого совета УдГУ
от « 26 » октября 2021 г.
Протокол № 8

Председатель Ученого совета
Ректор ФГБОУ ВО «УдГУ»
Г. В. Мерздякова



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе мотивации и стимулирования
эффективной профессиональной деятельности
педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава
в ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок, принципы и методы реализации системы мотивации и стимулирования эффективной профессиональной деятельности (далее – система) педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС, преподаватель), кафедр и институтов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Удмуртский государственный университет» (далее - УдГУ, университет, вуз).

1.1. Цель системы - повышение эффективности профессиональной деятельности, заинтересованности педагогических работников университета и его структурных подразделений в инновационном развитии, усиление их вклада в достижение высоких образовательных и научных результатов вуза.

1.2. Задачи:

- содействие реализации инновационных проектов университета по созданию новых технологий и результатов научной деятельности;
- повышение качества образования и конкурентоспособности вуза на российском и международном рынке образования;

– расширение возможности участия вуза в различных программах и конкурсах, предоставляющих возможность дальнейшего развития, в ведущих российских и международных рейтингах;

– формирование внутренней системы оценки качества, обеспечивающей стимулирование деятельности заведующих кафедрами, директоров институтов и педагогических работников для достижения целей развития университета;

– определение приоритетных направлений, определяющих деятельность институтов, кафедр, преподавателей, и способов поддержки этих направлений;

– повышение объективности оценок качества деятельности ППС, кафедр и институтов посредством расширения системы показателей, прозрачности и достоверности информации;

– формирование системы материального и морального стимулирования, развитие потенциала преподавателей, институтов и кафедр путем создания благоприятных условий для самореализации, повышения мотивации к дальнейшему профессиональному росту;

– совершенствование цифровой системы учета и мониторинга достижений преподавателей, структурных подразделений и университета в целом;

– расширение возможностей стратегического планирования профессионального роста педагогических работников и перспективного развития структурных подразделений университета.

2. Нормативные документы:

– Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.;

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

– Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования;

– Методические рекомендации Министерства образования и науки РФ от 15 февраля 2018 г. № 05-436 по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования;

– Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, от 09.04.2021 года, зарегистрировано 18.05.2021 г., № 8/21-23;

– Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденные 23.09.2021 года, письмо от 23.09.2021 года № МН-10/3153-ПК;

– Устав ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»;

– Программа стратегического развития университета;

– Приказ ректора «Об утверждении порядка организации и функционирования системы внутренней независимой оценки качества образовательного процесса в ФГБОУВО «Удмуртский государственный университет» № 43/01-04 от 24.01.2019 г.;

– Коллективный договор ФГБОУВО «Удмуртский государственный университет»;

– Положение об оплате труда УдГУ;

– Положение об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта;

– Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ;

– Регламент установления стимулирующих выплат из Фонда стратегического развития работникам университета;

– Положение об индивидуальном плане работы педагогического работника, отнесенного к педагогическому составу ФГБОУ ВО "УдГУ";

– иные локальные акты вуза.

3. Основные понятия и определения:

Система мотивации и стимулирования эффективной профессиональной деятельности - комплекс оценочных и мотивирующих механизмов, позволяющий работникам и подразделениям определить уровень своих достижений и повысить свою заинтересованность в дальнейшем профессиональном развитии.

Рейтинговая система- система упорядочения в виде списка объектов на основе количественных показателей (баллов), присваиваемых за различные виды деятельности, достигнутые результаты деятельности.

Рейтинг - результирующий показатель оценки достижений, качества деятельности субъекта оценки в классификационном списке, формируемом на основании полученных баллов, позволяющий судить о результатах деятельности, продуктивности и качестве работы.

Показатели рейтинга - количественная оценка результатов деятельности и достижений работников из числа ППС, кафедры, института.

Индивидуальный план работы преподавателя (далее ИПРП) - совокупность видов деятельности, планируемых преподавателем на отчетный период.

Портфолио - способ фиксирования, накопления материалов, демонстрирующих уровень профессионализма преподавателя и умение решать задачи своей профессиональной деятельности.

Эффективный контракт - 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, а также меры социальной поддержки.

KPI (key performance indicator, ключевой показатель эффективности) – числовой показатель, выражающий степень достижения поставленной цели

(результативность) по одному из выбранных видов деятельности работника и используемый в целях стимулирования его эффективной работы.

Критерии оценки - система пороговых или шкальных значений показателя для определения его количественной оценки.

Отчетный период - период, за который определяется итоговый результат рейтинга или эффективного контракта.

Регламент расчета показателя - порядок, определяющий: формирование показателя результативности посредством определения источников и механизмов их включения в электронную систему; единицы подсчета и баллы для каждого показателя; субъектов (работников и подразделений университета), ответственных за формирование показателя результативности.

Оценка эффективности деятельности - общая сумма баллов, набранных работником или подразделением по совокупности показателей соответствующей категории.

4. Структура системы мотивации и стимулирования эффективной профессиональной деятельности

4.1. Система включает:

- индивидуальный план работы и персональное портфолио ППС;
- рейтинговую систему оценки результативности деятельности ППС, института, кафедры;
- эффективный контракт ППС, в том числе для заведующих кафедрами и директоров институтов как ППС;
- КРІ директора и заведующего кафедрой.

4.2. Основными принципами формирования системы являются:

- ориентация на взаимосвязь значимости показателей с приоритетными целями стратегического развития университета;
- комплексный характер показателей, отражающих многообразие видов деятельности субъектов образовательного процесса;
- «сквозной» характер показателей и видов деятельности, определяемых для ППС: виды деятельности ИПРП, показатели рейтинга и эффективного контракта ППС образуют единую базу системы;

– принципы, сформулированные в п.5.3. Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы от 18.05.2021 г., № 8/21-23: принцип объективности, принцип предсказуемости, принцип адекватности, принцип своевременности, принцип справедливости, принцип прозрачности;

– результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

5. Индивидуальный план работы и персональное портфолио преподавателя

5.1. Индивидуальный план работы преподавателя определяет планируемые результаты деятельности преподавателя в течение отчетного периода. Индивидуальный план работы преподавателя регулирует и нормирует планирование деятельности преподавателя в соответствии с п.6 ст.47 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, ФГОС, планами стратегического развития кафедр, институтов, вуза и иными документами. Он делится на обязательную часть и часть, формируемую преподавателем (вариативную часть). Обязательная часть определяется требованиями к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики» должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования». Вариативная часть представляет собой набор видов деятельности, которые преподаватель выбирает в начале учебного года с целью предварительного планирования своей деятельности и профессионального роста в соответствии с направлениями развития кафедры, института, вуза.

5.2. Персональное портфолио преподавателя отражает результат выполнения ИПРП и основные достижения преподавателя за весь период его профессиональной деятельности в университете.

5.3. Индивидуальный план и персональное портфолио преподавателя формируются в электронном виде в системе ИИАС. Перед началом отчетного периода преподаватель самостоятельно выбирает виды деятельности вариативной части индивидуального плана в личном кабинете в системе ИИАС-Индивидуальный план. ИПРП утверждается на заседании кафедры, предшествующем новому учебному году.

5.4. Результаты выполнения ИПРП, отраженные в персональном портфолио преподавателя, используются при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников; подаче заявок на участие в конкурсах и грантах, отражаются в показателях рейтинга и эффективного контракта ППС.

6. Рейтинговая система оценки результативности деятельности кафедры, института

Рейтинговая система представляет собой совокупность результатов деятельности кафедр и институтов, в которых выполненной в течение отчетного периода вид деятельности отражается в показателях, оцениваемых в баллах, позволяющих оценить эффективность деятельности. Рейтингованию подлежат кафедры и институты университета. Итоговый рейтинг в течение отчетного периода формируется в системе ИИАС путем ручного ввода или автоматической генерации. Порядок ввода, расчета, балл и отчетный период по каждому показателю рейтингов определяются регламентом.

6.1. Рейтинг ППС включает комплекс показателей, демонстрирующих достигнутые преподавателем результаты в течение отчетного периода. Показатели эффективного контракта включаются в рейтинг ППС наряду с другими показателями эффективности. Показатели рейтинга ППС могут использоваться для оценки эффективности деятельности преподавателя, при избрании по конкурсу; при подведении итогов конкурсов «Лучший преподаватель» и «Лучший молодой преподаватель»; при разработке и оценке выполнения программ стратегического развития кафедры, института, вуза; для морального и материального стимулирования преподавателей.

6.2. Рейтинг кафедры включает комплекс показателей, отражающих результативность деятельности кафедры, заведующего кафедрой и ППС кафедры. Показатели рейтинга кафедр используются для разработки и оценки выполнения планов стратегического развития, проведения ежегодных конкурсов «Лучшая кафедра».

6.3. Рейтинг института включает комплекс показателей, демонстрирующих результативность работы института. Показатели рейтинга институтов используются для повышения эффективности деятельности института, проведения ежегодных конкурсов «Лучший институт», формирование фондов стимулирующих надбавок институтов.

6.4. КРІ заведующих кафедрами и директоров институтов используются для оценки результативности их административной деятельности и отражает их вклад в достижение стратегических целей университета.

7. Эффективный контракт - инструмент осуществления оценки эффективности деятельности ППС, целью которого является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного вида деятельности преподавателя, в том числе заведующего кафедрой, директора института как категории ППС. Целью осуществления оценки эффективности деятельности работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности работника при выполнении им своих должностных обязанностей. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

8. Формирование результатов эффективного контракта, рейтингов и КРІ

8.1. Ввод результатов выполнения показателей эффективного контракта, рейтинга и КРІ осуществляется, как правило, в системе ИИАС сотрудниками подразделений УдГУ и рассчитывается автоматически в системе ИИАС на основе введенных данных. Наличие и тип документа, подтверждающего достижение преподавателя, указывается в регламенте по соответствующему показателю.

Представители служб университета, ответственные за ввод и контроль исходных данных для расчета показателей:

– по показателям образовательной деятельности – Учебно-методическое управление, Департамент по молодежной и социальной политике, Центр формирования контингента и новых образовательных технологий, Институт дополнительного профессионального образования;

– по показателям научно-исследовательской деятельности – Управление развитием научно-инновационной деятельности;

– по кадровым показателям - Управление кадрового и документационного обеспечения;

– по экономическим показателям - Планово-бюджетное финансовое управление, Централизованная бухгалтерия;

– по показателям международной деятельности – Учебно-методическое управление, Управление международного сотрудничества и связей с общественностью;

– по иным направлениям деятельности ответственные за ввод и контроль исходных данных для расчета показателей назначаются приказом ректора университета.

8.2. Сотрудники дирекций институтов и кафедр, ответственные за фиксацию выполнения показателей рейтинга и эффективного контракта, осуществляют ввод исходных данных для расчета показателей в соответствии с регламентами.

8.3. Центр информационного обеспечения осуществляет разработку процедур расчета показателей в системе ИИАС-рейтинг, ИИАС – эффективный контракт на основе хранимых в ИИАС документов, определяемых регламентом для каждого показателя.

9.4. Отчетные периоды и периоды подведения итогов КРІ и рейтингов осуществляется один раз в квартал; эффективного контракта ППС – один раз в год, если иной срок не определён локальными нормативными актами. Иные сроки расчета показателей устанавливаются приказом ректора.

9.5. В целях рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности приказом ректора УдГУ создается комиссия по

оценке эффективности деятельности Работников УдГУ (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом ректора; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Комиссия принимает и рассматривает заявления от работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности работника.

9.6. Сведения о результатах КРІ, рейтинга, эффективного контракта ППС используются как инструмент для принятия кадровых решений, избрания по конкурсу, подведения итогов конкурсов, организуемых среди ППС, кафедр, институтов, оценки результативности работы ППС, назначения стимулирующих выплат и принятия иных управленческих решений с учётом принципов, указанных в п. 4.2 настоящего Положения и если это не противоречит действующему законодательству.

10. Финансовое обеспечение системы

10.1. Итоги сформированных рейтингов за отчетный период по ППС, кафедрам, институтам, рассчитанных КРІ директоров институтов и заведующих кафедрами используются для определения фонда стимулирующих надбавок отдельно по каждой категории работников и виду стимулирования, исходя из финансовых возможностей университета и в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

10.2. Источником финансового обеспечения стимулирования ППС по итогам рейтинга ППС, кафедры за отчетный период является фонд стимулирующих надбавок, выделяемых ежеквартально институтам по итогам результативности их деятельности за предшествующий квартал текущего календарного года.

10.3. Источником финансового обеспечения стимулирования заведующих кафедрами, директоров институтов по итогам оценки деятельности по ключевым показателям эффективности, по итогам оценки результативности деятельности по условиям эффективного контракта является Централизованный фонд университета.

10.4. Источником финансового обеспечения стимулирования ППС по итогам рейтинга института, конкурсов по номинациям «Лучший преподаватель», «Лучший молодой преподаватель», «Лучшая кафедра», «Лучший институт» является Фонд стратегического развития университета, формируемый на календарный год в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности.

10.5. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит ПБФУ на основании служебных записок директоров институтов, проректоров в соответствии со сферой их полномочий, а также с использованием программных средств ИИАС по окончании отчетного периода. Ректор рассматривает служебную записку и, при положительном решении, она передается в ПБФУ университета для подготовки проекта приказа.

11. Порядок утверждения и изменения

Настоящее Положение утверждается, изменяется и дополняется в порядке, установленном Уставом университета.

Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься по инициативе ректора, проректоров, Ученого совета, Профсоюзной организации работников университета.