|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **МИНОБРНАУКИ РОССИИ****Орский** **гуманитарно-технологический** **институт (филиал)****федерального государственного****бюджетного образовательного учреждения высшего образования****«Оренбургский государственный университет»****(Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ)** | УТВЕРЖДЕНОРешением Учёного советаот \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Председатель Учёного совета,ректор института\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.А. Мелекесов |
| **П О Л О Ж Е Н И Е**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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 «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"», от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», 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», приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. №1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2015-2017 гг. от 22.12.2014 г. государственной Программой развития образования на 2013-2020 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 г.№ 295., приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы от 22.12.2014 г.; Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295, положением ОГУ от 01.07.2016 г. № 53-Д «Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу».

Целями настоящего положения являются:

- построение системы показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников и мастеров производственного обучения, разработка критериев оценки труда, системы нормирования труда;

- повышение мотивации педагогических работников и мастеров производственного обучения к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на оплату труда работников;

- установление оплаты труда педагогическим работникам и мастерам производственного обучения в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным целевым критериям и показателям эффективности работы работников факультета среднего профессионального образования (далее – Факультет) Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ (далее – Институт).

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 педагогических работников и мастеров производственного обучения критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

**Система нормирования труда педагогического персонала (ПП)** – комплекс решений Института, определяющий норму часов учебной работы на одну ставку ПП 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 мастеров производственного обучения.

**2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников**

2.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих доплат за результаты деятельности не противоречат Положению об оплате труда работников Института, Коллективному договору и другим локальным нормативным актам Института.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда преподавателя и МПО в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на преподавателей и мастеров производственного обучения (по основной должности и по совместительству).

2.4. Расчетные периоды определяются приказом ректора Института.

**3 Показатели и критерии эффективности деятельности ПП и МПО**

3.1. Декану факультета СПО 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 СПО и председателей ПЦК. Размер доплаты определяется показателями эффективности и интенсивности работы декана СПО и председателей ПЦК.

Для декана СПО и председателей ПЦК стимулирующая доплата () рассчитывается по формуле (1):

, (1)

где – базовый размер стимулирующей доплаты;

 – коэффициент эффективности работы;

 – коэффициент интенсивности работы.

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

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

, (2)

где – значение i-ого показателя эффективности деятельности;

 – весовой коэффициент показателя.

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

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

Базовый размер стимулирующей доплаты , весовой коэффициент$w\_{i}$ , порядок расчетаустанавливаются приказом ректора института едиными для руководителей одной должности.

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

, (3)

где  – фактическая численность обучающихся на факультете;

 – численность обучающихся очной формы обучения;

 – численность обучающихся очно-заочной формы обучения;

 – численность обучающихся заочной формы обучения.

Коэффициент интенсивности работы декана  рассчитывается по формуле (4):

, (4)

где – фактическая численность обучающихся факультета, соответствующая заданному диапазону численности (dn);

– весовой коэффициент для данного диапазона.

Диапазоны численности обучающихся факультета  и соответствующие им весовые коэффициенты  определяются по таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| **Численность обучающихся факультета, человек** | **Весовой коэффициент** |
| ≤  | =0 |
| < ≤  |  |
| … | … |
|  < ≤  |  |

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество учебных групп, единиц** | **Размер доплаты, %** |
| ≤  | =0 |
| < ≤  |  |
| … | … |
|  < ≤  |  |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Численность обучающихся факультета по очной форме, человек** | **Размер доплаты, %** |
| ≤  | =0 |
| < ≤  |  |
| … | … |
|  < ≤  |  |

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество учебных групп, единиц** | **Размер доплаты, %** |
| ≤  | =0 |
| < ≤  |  |
| … | … |
|  < ≤  |  |

Интенсивность работы председателя ПЦК определяется полнотой методического обеспечения. 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.

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

, (5)

где – базовый размер стимулирующей доплаты;

 – 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):

**,** (6)

где  – количество преподаваемых дисциплин, для которых совокупность условий выполнена;

– 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, периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин g, коэффициента полноты методического обеспечения  утверждается приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. В рамках реализации целевого показателя эффективности работы «Качество образования» критериями эффективности работы ПП иМПО служат следующие показатели:

1) интенсивность контактной работы;

2) полнота методического обеспечения;

3) успеваемость по итогам предыдущего семестра.

Размер стимулирующей доплаты ПП иМПО () рассчитывается по формуле (6):

, (7)

где – стимулирующая доплата за интенсивность контактной работы;

– стимулирующая доплата за полноту методического обеспечения;

– стимулирующая доплата за успеваемость студентов по факультету.

3.2.1. Интенсивность контактной работы ПП иМПО 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).

Доплата за интенсивность контактной работы равна (объему аудиторных часов деленных на объем аудиторных часов на ставку) умноженное на .

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

Помимо ежемесячной доплаты за интенсивность контактной работы по окончании семестра (учебного года) устанавливается разовая стимулирующая доплата за сложность контактной работы по ведению занятий для объединенных потоков студентов, работа преподавателя со студентами по выполнению курсовых работ (проектов), консультирование специализированных разделов выпускных квалификационных работ обучающихся по специальностям.

3.2.2. 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.

Стимулирующая ежемесячная доплата за полноту методического обеспечения () работникам из числа ПП иМПО рассчитывается по формуле (9):

, (8)

где – базовый размер стимулирующей доплаты;

 – 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):

**,** (9)

где  – количество преподаваемых дисциплин, для которых совокупность условий выполнена;

– 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, периодичность и порядок определения удельного веса методически обеспеченных дисциплин g, коэффициента полноты методического обеспечения  утверждается приказом ректора института на основании анализа общего фонда материального стимулирования на текущий календарный год по плану финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

, (10)

где – базовый размер стимулирующей доплаты;

 – коэффициент успеваемости.

Коэффициент успеваемости  определяется сводной успеваемостью студентов, обучаемых ПП и МПО (u). Сводная успеваемость студентов, обучаемых ПП и МПО Факультета, рассчитывается по формуле (12):

**,** (11)

где – численность студентов, успешно сдавших предметы, преподаваемые на Факультете;

– общая численность студентов, обучаемых ПП и МПО Факультета.

Диапазоны сводной успеваемости студентов, обучаемых ПП и МПО Факультета (u) и соответствующие им коэффициенты успеваемости  определяются по таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| **Сводная успеваемость студентов, обучаемых преподавателями кафедры, %** | **Коэффициент успеваемости** |
| ≤  | =0 |
| <≤  |  |
| … | … |
|  <≤  |  |

Базовый размер стимулирующей доплаты, периодичность и порядок определения коэффициентов успеваемости , диапазоны сводной успеваемости студентов, обучаемых ПП 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.

3.3. Для руководителей декана СПО и председателей ПЦК, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливаются стимулирующие доплаты согласно п. 3.2.

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

3.5. В целях реализации целевых показателей эффективности работы «Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал» критериями установления доплат служат показатели, указанные в Приложении №5 к настоящему Положению.

**4. Заключительные положения**

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

4.2. Ежемесячные стимулирующие доплаты устанавливаются на семестр (учебный год, календарный год) и выплачиваются в составе заработной платы с учетом фактически отработанного времени в порядке, определенном условиям трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), на основании приказа ректора.

4.3. Разовые стимулирующие доплаты устанавливаются и выплачиваются в срок заработной платы в порядке, определенном условиям трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), на основании приказа ректора.

**5. Порядок утверждения и введения в действие Положения**

5.1. 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 социальнойи воспитательной работе  | Л.В. Писаренко |
|  |  |
| Главный бухгалтер | И.В. Ковалёва |
|  |  |
| Начальник отдела кадров | З.Д. Кротова |
|  |  |
| Начальник юридического отдела | В.Н. Катанова |
|  |  |
| Председатель первичной профсоюзнойорганизации работников и студентов | Г.В. Наследова |

Приложение № 1 к положению «Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к преподавательскому составу, участвующими в реализации образовательных программ среднего профессионального образования»
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

**Показатели эффективности работы по группам**

**«Финансовое обеспечение и развитие имущественного комплекса» и «Кадровый потенциал»**

| **Критерий назначениястимулирующей доплаты** | **Основание приказа ректораоб установлении доплаты** |
| --- | --- |
| Активное участие в методической работе | Представление проректора по учебной работе на основе анализа представления декана |
| Интенсивность работы  | Представление курирующего проректора на основе анализа представления декана |
| 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 |
| Повышение квалификационной категории или подтверждение высшей квалификационной категории | Приказ Министерства образования и науки РФ |
| 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 |