

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Калужский государственный университет
им. К.Э. Циолковского»

УТВЕРЖДАЮ:



Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского

М.А. Казак

«29» декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами
в рамках эффективного контракта

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и работников
КГУ им. К.Э. Циолковского

В.Н. Зиновьева

«29» декабря 2022 г.

Принято на основании решения

Ученого совета Университета
протокол № 4
от «29» декабря 2022г.

Калуга, 2022 г.

1. Назначение и область применения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами в рамках эффективного контракта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского» (далее - Положение), разработано в целях развития мотивации и стимулирования труда работников, обеспечивающих связь между повышением оплаты труда и результатами деятельности.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для заведующих кафедрами, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста;
- улучшение показателей эффективности деятельности КГУ им. К.Э. Циолковского и учет персонального вклада работника.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11;

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021;
- Уставом Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского;
- Коллективным договором между работниками и Университетом;
- Положением об оплате труда работников Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского.

3. Термины и определения

| | |
|---|---|
| Эффективный контракт – | это дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы виды его трудовой деятельности, установлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности для поощрения за труд в виде назначения стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ. |
| Ключевые показатели эффективности (КПИ) заведующего кафедрами | это система оценивания эффективности отдельных видов трудовой деятельности заведующих кафедрами и их результатов в объеме баллов, рассчитанных с учетом эффективности выполнения соответствующей работы. |

4. Общие положения

4.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с заведующими кафедрами, механизм контроля выполнения условий эффективного контракта, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждений за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в соответствии с ключевыми показателями эффективности.

4.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на заведующих кафедрами.

4.3. Эффективный контракт заключается с лицами, работающими в Университете по основному месту работы.

4.4. Настоящее Положение принимается Ученым советом Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского и утверждается ректором по согласованию с Профкомом работников.

4.5. Положение размещается на официальном сайте Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского.

5. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

5.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть указаны показатели эффективности по видам деятельности работника, за выполнение которых назначаются стимулирующие надбавки.

5.2. Показатели и значения ключевых показателей эффективности устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6. Показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами

6.1. Показатели эффективности заведующих кафедрами, перечисленные в Приложении № 1 к настоящему Положению, отражают качественные и количественные параметры функционирования кафедр. Они установлены в соответствии с их значимостью при оценке эффективности и результативности управленческой политики реализуемой заведующим кафедрой, а также с учетом значимости показателей в различных отчетах о деятельности Университета, рейтингах и мониторингах деятельности высших учебных заведений.

6.2. Показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами включают в себя:

- показатели, отражающие эффективность деятельности кафедры в сфере НИР;
- показатели, характеризующие качество учебно-методической работы;
- показатели, связанные с развитием кадрового потенциала кафедры;
- показатель, отражающий активность кафедры в сфере молодежной политики

7. Основания, размер и порядок установления стимулирующих выплат по эффективному контракту

7.1. Стимулирующие выплаты для заведующих кафедрами устанавливаются два раза в год, периодами по пять месяцев, на основании приказа ректора.

7.2. Размер фонда, предназначенного на осуществление стимулирующих выплат заведующим кафедрами (далее - Фонд), устанавливается в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и согласуется с главным бухгалтером.

7.3. Согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, для каждого показателя устанавливается определенное количество баллов. Сумма выплаты для каждого заведующего кафедрой определяется по формуле:

$$V_j = B_j * C, \text{ где}$$

V_j - сумма выплаты заведующему кафедрой,

B_j – сумма баллов, набранных заведующим кафедрой по всем показателям,

C – стоимость балла (руб.).

Стоимость балла определяется согласно формуле:

$$C = \Phi \div \sum B_j, \text{ где}$$

Φ – фонд, предназначенный для стимулирующих выплат (руб.)

$\sum B_j$ – сумма баллов, набранная всеми заведующими кафедрами.

8. Заключительные положения

8.1. Ректор Университета вправе:

- принимать решения о корректировке объемов Фонда в период осуществления стимулирующих выплат;
- приостановить начисление стимулирующих выплат, назначаемых заведующим кафедрами;
- в случае необходимости отменить ранее назначенные выплаты.

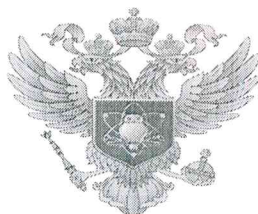
8.2. Настоящее Положение может быть дополнено или изменено в порядке, предусмотренном для его принятия.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором по согласованию с Профкомом работников на основании решения Ученого совета Университета.

Приложение № 1 к Положению о стимулировании выплат для заведующих кафедрами в рамках эффективного контракта КГУ им. К.Э. Циолковского

| № п/п | Наименование показателя | Возможные критерии оценки | Порядок расчетов | Баллы |
|-------|---|---|---|-------|
| 1 | Объем финансовых средств, привлекаемых на выполнение научных и практико-ориентированных исследований (гранты) | Баллы начисляются в зависимости от объемов привлекаемых средств до 100 т.р. - 5 баллов 100-500 т.р. - 7 баллов 500-1000 т.р. - 10 баллов более 1000 т.р. - 15 баллов | Объем привлеченных средств оценивается за год, предыдущий году проведения сбора | 15 |
| 2 | Публикация монографий НПП кафедры в печатном или электронном виде (имеющих шифр ISBN) | Баллы начисляются в случае публикации минимум одной монографии за оцениваемый период | Объем опубликованных монографий оценивается за год, предыдущий году проведения сбора | 15 |
| 3 | Публикация статей в научных изданиях, индексируемых в RSCI | Оценивается количество публикаций сотрудников кафедры за период: 1 публикация - 5 баллов 2 публикации и более - 10 баллов | Оценка количества опубликованных статей производится за год, предыдущий году проведения сбора | 10 |
| 4 | Доля академических задолженностей по дисциплинам кафедры | менее 5% - 20 баллов 5-10 % - 10 баллов более 10% - баллы не начисляются | Оценка производится по результатам последней сессии | 20 |
| 5 | Наличие учебно-методического обеспечения ООП в соответствии с требованиями | Выполнение плана на 100% - баллы начисляются Выполнение плана < 100% - баллы не начисляются | Оценка проводится на дату проведения сбора | 20 |
| 6 | Повышение квалификации сотрудниками кафедры | Обязательное наличие повышения квалификации, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля) у всех преподавателей кафедры | Оценка проводится на дату проведения сбора | 5 |

| | | | | |
|---|--|--|--|----|
| 7 | Доля молодых преподавателей в возрасте до 39 лет в общей численности сотрудников кафедры | В соответствии с требованиями дорожной карты 2022 - 30%, 2023 - 31,5%, 2024 - 33% | Оценка проводится на дату проведения сбора | 5 |
| 8 | Реализация плана молодежной политики кафедры | Выполнение плана на 100% | Оценка проводится на дату проведения сбора | 10 |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КАЛУЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. К.Э. ЦИОЛКОВСКОГО»

248023, г. Калуга, ул. Ст. Разина, д. 26
тел. (4842) 57-61-20

e-mail: rectorat@tksu.ru
<http://tksu.ru>

ВЫПИСКА

из протокола № 4 от 29 декабря 2022 г.
заседания Ученого совета

Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского
(подлинник находится в делах Ученого совета)

СЛУШАЛИ: члена Ученого совета первого проректора Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского В.В. Доможира, с ходатайством об утверждении Положения о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами в рамках эффективного контракта.

ПОСТАНОВИЛИ:

Утвердить Положение о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами в рамках эффективного контракта.

Председатель Ученого совета,
ректор

М.А. Казак

Ученый секретарь Ученого совета

А.А. Везеничева

ВЫПИСКА ВЕРНА:

Ученый секретарь Ученого совета

А.А. Везеничева

29.12.2022

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Калужский государственный университет
им. К.Э. Циолковского»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников КГУ им. К.Э. Циолковского

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор КГУ им. К.Э. Циолковского



В.Н. Зиновьева

2024 г.



И.И. Казак

2024 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами
в рамках эффективного контракта**

Принято на основании решения
ученого совета Университета
протокол № 4
от «26» декабря 2024 г.

На основании п. 8.2 Положения о стимулирующих выплатах для заведующих кафедрами в рамках эффективного контракта (далее – Положение), внести в Положение следующее дополнение:

1. Графу «Возможные критерии оценки» п/п № 7 Приложения №1 к Положению дополнить словами следующего содержания:

«2025 – 33%
2026 – 33%».

2. Настоящие изменения и дополнения в Положение вступают в силу в порядке, предусмотренном п. 4.4 Положения.