


«Итоги мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования»

Анисимов Андрей Евгеньевич

Председатель ПОР Удмуртского
государственного университета

Член КСП от Удмуртской республики

aae@udsu.ru



**I. Цели и задачи мониторинга
внедрения системы ЭК в вузах,
подведомственных МОиН РФ**

I. Нормативная база по эффективному контракту

- **Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»**
- **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р)**
- **Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. N 167н)**
- **План мероприятий (вторая "дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р)**

4. Мероприятия по повышению эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту

Мероприятия	Отв.	Сроки реализ.	Показатели
12. Внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками	МОиН, фед. орг., рук. ООВО		отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования к
разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе высшего образования		2014 год	средней заработной плате в соответствующем регионе
внедрение моделей эффективного контракта в системе высшего образования		2015 - 2016 годы	
проведение аттестации научно-педагогических работников организаций высшего образования с последующим переводом их на эффективный контракт		2014 год	

4. Мероприятия... (продолжение)

Мероприятия	Отв.	Сроки реализ.	Показатели
<p>14. Информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта:</p>	МОиН ...	2014 - 2018	
<p>информационное сопровождение мероприятий по введению эффективного контракта в системе высшего образования (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия)</p>			
<p>мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг системы высшего образования, в том числе выявление лучших практик внедрения эффективного контракта</p>		2015 и 2017 годы	

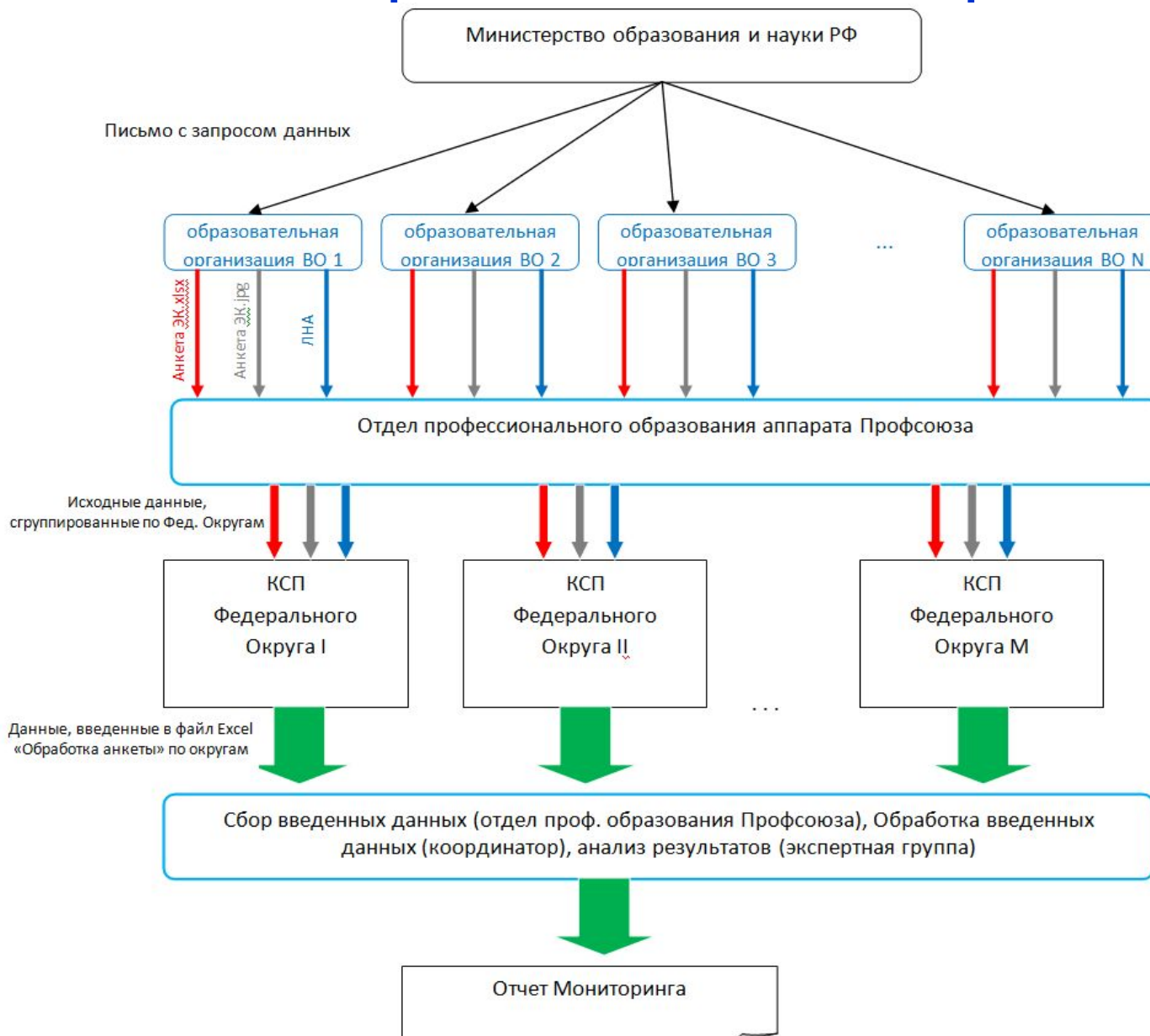
Основные цели проведения мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования

- **оценка состояния** процесса внедрения системы ЭК в ВУЗах, подведомственных Министерству образования и науки РФ
- сбор и обобщение **практического опыта** внедрения системы ЭК для подготовки рекомендаций и методических материалов **профсоюзным организациям работников ВУЗов**
- выявление **лучших практик** создания, внедрения и реализации систем ЭК



II. Структура анкеты и технология проведения мониторинга

Схема проведения мониторинга



Разделы анкеты мониторинга (I)

0. Общая информация об образовательной организации
1. **Состояние процесса** внедрения и реализации системы ЭК в образовательной организации высшего образования
2. **Локальная нормативная база** по реализации системы ЭК в образовательной организации высшего образования
3. Вопросы **правового оформления** изменения трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы ЭК
4. **Добровольность** перевода на систему ЭК
5. **Показатели эффективности деятельности** преподавателя (учебная и методическая работа, научно-исследовательская работа, прочие виды деятельности)

Разделы анкеты мониторинга (2)

6. **Методика расчета** ключевых и интегральных показателей эффективности деятельности
7. **Периодичность** расчета оценки эффективности деятельности
8. Вопросы **назначения стимулирующих выплат** по итогам оценки эффективности деятельности
9. Вопросы **технологического сопровождения** процессов оценки эффективности деятельности работников
10. Вопросы **финансового обеспечения** реализации системы «эффективного контракта»
11. **Контроль** за реализацией системы «эффективного контракта»

Подписи под анкетой:

- Ректор образовательной организации
- Председатель профсоюзной организации

Анкета для проведения мониторинга разработки и внедрения систем «эффективного контракта» в образовательных организациях высшего образования

Полное наименование образовательной организации	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (РГППУ)
Субъект Федерации, населенный пункт	Свердловская область, г. Екатеринбург
Ректор образовательной организации (ФИО, печать, подпись)	Дорожкин Евгений Михайлович  
Председатель профсоюзной организации работников образовательной организации (ФИО, печать, подпись)	Шайдуров Андрей Александрович  
Лицо, заполнившее анкету (ФИО, должность, подпись, контактный телефон)	Грбовая Ольга Ильинична – начальник управления юридического и кадрового обеспечения  Тел. +7(343)382-71-36
Дата заполнения анкеты	28.06.2016



III. Участники мониторинга

Количество анкет ВУЗов-участников

Федеральный округ	Количество анкет ВУЗов
Дальневосточный федеральный округ	13
Приволжский федеральный округ	41
Северо-Западный федеральный округ	10
Северо-Кавказский федеральный округ	13
Сибирский федеральный округ	36
Уральский федеральный округ	17
Центральный федеральный округ	64
Южный федеральный округ	16
Общее количество	210

Дальневосточный ФО

АмГУ	Амурская область
БГПУ	Амурская область
ПГУ	Еврейская автономная область
КамГУ	Камчатский край
СВГУ	Магаданская область
ВГУЭС	Приморский край
ДФУ	Приморский край
АГИКИ	Республика Саха (Якутия)
СахГУ	Сахалинская область
КНАГТУ	Хабаровский край
АмГППУ	Хабаровский край
ТОГУ	Хабаровский край
ХГУЭиТ	Хабаровский край
САФУ	Архангельская область
ВоГУ	Вологодская область
ЧГУ	Вологодская область
РГПУ	г. Санкт-Петербург
МАГУ	Мурманская область
НовГУ	Новгородская область
ПсковГУ	Псковская область

Северо-западный ФО

Северо-кавказский ФО

КБГУ	Кабардино-Балкарская Республика
ДГУ	Республика Дагестан
ДГТУ	Республика Дагестан
ИнГУ	Республика Ингушетия
КЧГУ	Республика Карачаево-Черкесия
СКГГТА	Республика Карачаево-Черкесия
СКГМИ	Республика Северная Осетия-Алания
СОГУ	Республика Северная Осетия-Алания
СКФУ	Ставропольский край
ПГУ	Ставропольский край
ЧГПУ	Чеченская Республика
ГГНТУ	Чеченская Республика
ЧечГУ	Чеченская Республика

ПетрГУ	Республика Карелия
СГУ	Республика Коми
УГТУ	Республика Коми

Уральский федеральный

• округ

КГУ	Курганская область
ШГПУ	Курганская область
УГЛТУ	Свердловская область
УрГЮ у	Свердловская область
УГГУ	Свердловская область
УрФУ	Свердловская область
УрГПУ	Свердловская область
УрГЭУ	Свердловская область
УрГАХ у	Свердловская область
РГПП у	Свердловская область
ТИУ	Тюменская область
ТюмГ у	Тюменская область
НВГУ	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
ЮГУ	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
МГТУ	Челябинская область
ЦелГУ	Челябинская область

Южный федеральный округ

АГУ	Астраханская область
ВолгГТ у	Волгоградская область
ВолгГА СУ	Волгоградская область
ВолГУ	Волгоградская область
СевГУ	г.Севастополь
КубГТУ	Краснодарский край
КубГУ	Краснодарский край
АГПУ	Краснодарский край
СГУ	Краснодарский край
МГТУ	Республика Адыгея
АГУ	Республика Адыгея
КалмГУ	Республика Калмыкия
ЮРГПУ (НПИ)	Ростовская область
ДГТУ	Ростовская область
РГЭУ (РИНХ)	Ростовская область
ЮФУ	Ростовская область

Приволжский федеральный

округ

ВятГУ	Кировская область
НГАСУ	Нижегородская область
НГЛУ им. Н.А. Добролюбова	Нижегородская область
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	Нижегородская область
НижГПУ им. К. Минина	Нижегородская область
НГТУ	Нижегородская область
ОГУ	Оренбургская область
ПГУАИС	Пензенская область
ПензГТУ	Пензенская область
ПГУ	Пензенская область
ПНИПУ	Пермский край
ПГГПУ	Пермский край
ПГНИУ	Пермский край
УГАТУ	Республика Башкортостан
БГПУ	Республика Башкортостан
УГНТУ	Республика Башкортостан

НГПУ	Республика Татарстан
КГАСУ	Республика Татарстан
КНИТУ	Республика Татарстан
К(П)ФУ	Республика Татарстан
КГЭУ	Республика Татарстан
СГСПУ	Самарская область
СГТУ	Самарская область
ПВГУС	Самарская область
СГЭУ	Самарская область
СНИУ им . ак. С.П. Королева	Самарская область
ТГУ г. Тольятти	Самарская область
СГТУ им. Гагарина Ю. А.	Саратовская область
СГУ им. Чернышевс кого	Саратовская область

Центральный федеральный

округ

БелГТУ	Белгородская область
НИУБелГУ	Белгородская область
БГИТУ	Брянская область
БГТУ	Брянская область
БГУ им.И.Г. Петровского	Брянская область
ВлГУ	Владимирская область
ВГАСУ	Воронежская область
ВГЛТУ	Воронежская область
ВГТУ	Воронежская область
ВГУИТ	Воронежская область
ФГБОУ ВО ВГУ	Воронежская область
МИЭТ	г. Москва
МИРЭА	г. Москва
МАИ	г. Москва
МАРХИ	г. Москва
МГУП имени	г. Москва

РГСУ	г. Москва
СТАНКИН	г. Москва
МГУТиУ им. Разумовского	г. Москва
МГГЭУ	г. Москва
МГУПП	г. Москва
МГЮА	г. Москва
МПГУ	г. Москва
МФТИ	г. Москва
МЭИ	г. Москва
ИВГПУ	Ивановская область
ИГХТУ	Ивановская область
ИГЭУ	Ивановская область
КГУ им. К.Э. Циоковского	Калужская область
КГУ имени Н. А. Некрасова	Костромская область
КГТУ	Костромская область
ЮЗГУ	Курская область


Сибирский федеральный

округ

АлтГТУ	Алтайский край
АлтГПУ	Алтайский край
АлтГУ	Алтайский край
АГГПУ им. В. М. Шукшина	Алтайский край
АнГТУ	Иркутская область
БГУ	Иркутская область
ИГУ	Иркутская область
КемТИПП	Кемеровская область
КузГТУ	Кемеровская область
КемГУ	Кемеровская область
СибГИУ	Кемеровская область
КГПУ им. В.П. Астафьева	Красноярский край
СибГАУ им. М. Ф. Решетнева	Красноярский край
СФУ	Красноярский край
НГПУ	Новосибирская область
СГУГиТ	Новосибирская область

НГУ	Новосибирская область
НГУАДИ	Новосибирская область
НГУЭУ	Новосибирская область
ОмУДТ	Омская область
СибАДИ	Омская область
ОмГПУ	Омская область
ОмГТУ	Омская область
ОмГУ	Омская область
ГАГУ	Республика Алтай
БГУ	Республика Бурятия
ВСГУТУ	Республика Бурятия
ТувГУ	Республика Тыва
ХГУ им. Н.Ф. Катанова	Республика Хакасия
ТПУ	Томская область
ТГАСУ	Томская область
ТГПУ	Томская область
НИ ТГУ	Томская область

-
- Таким образом, результаты мониторинга относятся к тем вузам, которые приняли участие в мониторинге и анкеты которых учтены в статистических расчетах, а не ко всем вузам, подведомственным Министерству образования и науки РФ



IV. Результаты: состояние процесса внедрения и реализации системы ЭК

Состояние процесса внедрения ЭК профессорско-преподавательского состава образовательных организаций

Состояние процесса внедрения	Доля образовательных организаций от общего числа участников Мониторинга	Группа ВУЗов по ЭК для ППС
Система ЭК для ППС внедрена	42%	1 группа «внедрено»
Завершается разработка системы ЭК для ППС и она будет внедрена до конца 2016 года	31%	2 группа «внедряется»
Внедрение системы ЭК для ППС не планируется в 2016 году	8%	3 группа «не внедряется»
Нет ответа	19%	0 группа

Состояние процесса внедрения ЭК для ППС по федеральным округам

Состояние процесса внедрения	ДВФО	ПФО	СЗФО	СКФО	СФО	УФО	ЦФО	ЮФО	ВСЕ
Система ЭК для ППС внедрена (1 группа)	62%	39%	50%	46%	61%	35%	28%	50%	42%
Завершается разработка системы ЭК для ППС и она будет внедрена до конца 2016 года (2 группа)	23%	34%	30%	15%	22%	29%	41%	25%	31%
Внедрение системы ЭК для ППС не планируется в 2016 году (3 группа)	0%	5%	20%	15%	6%	6%	8%	13%	8%
Нет ответа	15%	22%	0%	23%	11%	29%	23%	13%	19%

Рейтинг федеральных округов по внедрению системы ЭК для ППС

Место	Федеральный округ	Доля вузов, внедривших или внедряющих в 2016 году систему ЭК для ППС (1 и 2 группы)
1	Дальневосточный ФО	85%
2	Сибирский ФО	83%
3	Северо-Западный ФО	80%
4	Южный ФО	75%
5	Приволжский ФО	73%
6	Центральный ФО	69%
7	Уральский ФО	64%
8	Северо-Кавказский ФО	61%

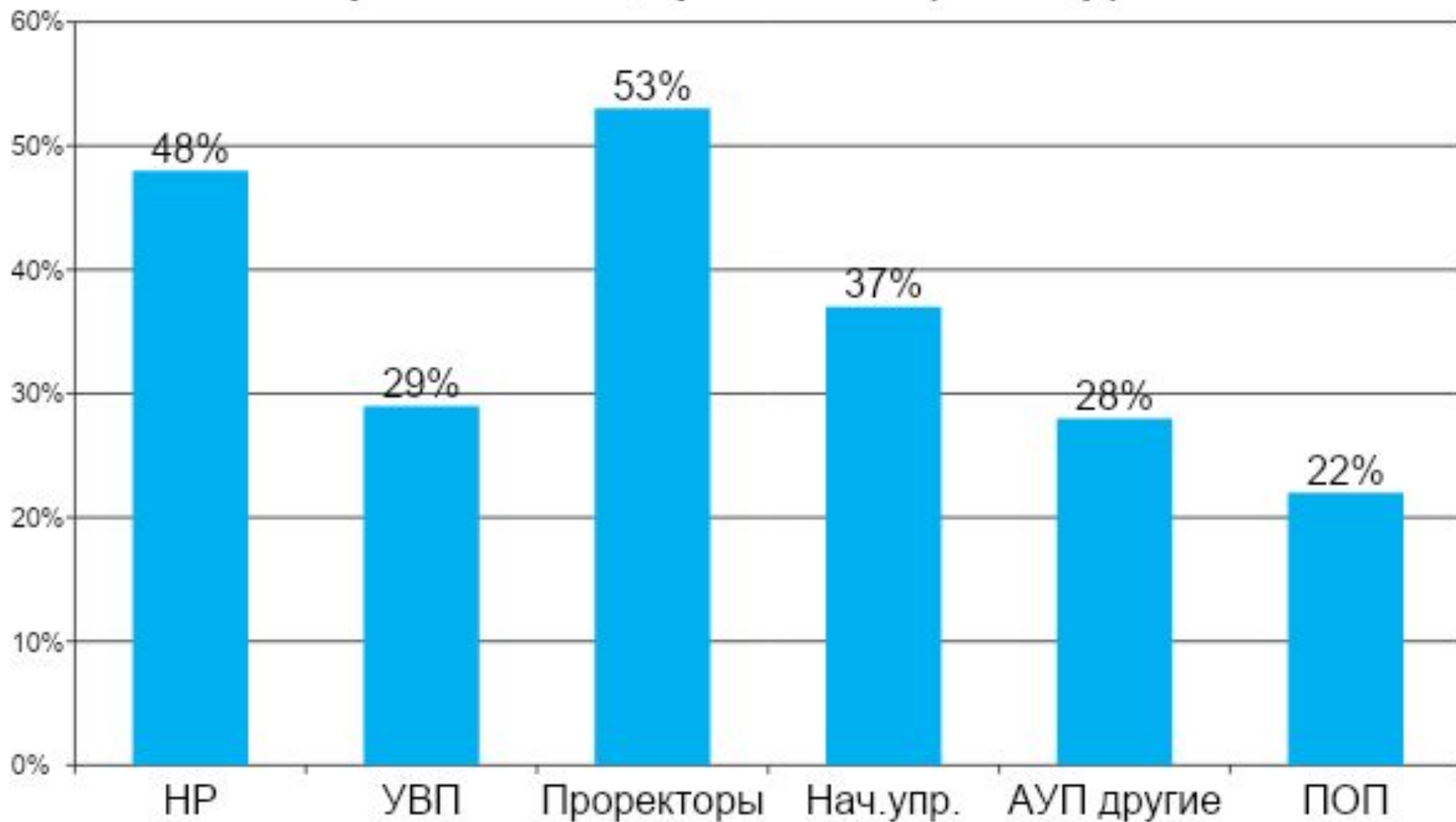
Доля ВУЗов, внедривших или внедряющих в 2016 году систему ЭК для ППС по федеральным округам РФ

Доля образовательных организаций высшего образования, внедривших или находящихся в состоянии внедрения системы ЭК для ППС по состоянию на июль 2016 года, по федеральным округам



Состояние процесса внедрения системы ЭК для категорий работников, кроме ППС.

Внедрение системы ЭК по категориям работников, кроме ППС (1 и 2 гр)






V. Локальная нормативная база системы ЭК

Локальная нормативная база системы ЭК

- 203 ВУЗа, 471 локальный нормативный акт
- 96 ссылок (20% от общего числа ЛНА, 46% от числа участников) производится на действующее Положение об оплате труда
- 97 документов (21%) регулируют вопросы исключительно системы ЭК
- 19 имеют статус действующих Положений о системе ЭК (АмГУ, КГАСУ, ПВГУС, УдГУ, ПГУ, АлтГУ, ТувГУ, ШГПУ, УрФУ, НИУ МГСУ, ТвГТУ, ТулГУ, КемГУ, ИВГПУ, ОГУ имени И.С.Тургенева, ВятГУ, НижГПУ им. К.Минина, ЮГУ, НГУАДИ)

Участие профсоюза в разработке и принятии локальной нормативной база системы ЭК

Варианты участия профсоюзной организации	Всего разработано и/или утверждено документов	Доля от общего числа документов, для которых указана степень участия профсоюза в их подготовке и принятии
Непосредственное участие	150	39%
По согласованию с профкомом	123	32%
С учетом позиции профкома	85	22%
Без учета мнения профкома	25	7%



VI. Вопросы правового оформления изменения трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы ЭК

Оформление изменения трудовых отношений

Каким образом оформляется изменение трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы ЭК?	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших систему ЭК для ППС
1. заключение дополнительного соглашения к трудовому договору	87%	90%
2. заключение с работающими работниками нового трудового договора	12%	12,3%
3. приказом (распоряжением) по организации	13%	13,6%
4. другое	6%	4%

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.

Изменения, которые включаются в трудовой

4. Какие изменения включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение) с работником в связи с внедрением ЭК?	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализую систему ЭК для ППС
1. уточнена трудовая функция	40%	42%
2. конкретизированы трудовые обязанности	54%	57%
3. зафиксированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности	76%	80%
4. установлены условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	75%	79%
5. установлены размеры стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	60%	62%
6. установлена периодичность стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	63%	66%
7. установлены размеры поощрения за достижение коллективных результатов труда	18%	19%
8. установлены меры социальной поддержки	20%	23%
9. установлены дополнительные условия расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК	9%	7%
10. другие	7%	5%



VII. Добровольность перевода на систему ЭК

Добровольность для работника перехода на ЭК

5. Укажите, насколько добровольно принимается работником решение о переходе на ЭК при внесении изменений в действующий трудовой договор	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших их систему ЭК для ППС
1. работники переводятся на ЭК в обязательном порядке	31%	35%
2. в случае отказа от работы в условиях ЭК работники официально проинформированы о том, что с ними может быть расторгнут трудовой договор	27%	32%
3. работники добровольно принимают решение о переходе на ЭК	51%	51%
4. в случае отказа от работы в условиях ЭК работникам предоставлено право работы в рамках действующего трудового договора	19%	20%

Право выбора формы трудового договора

6. Укажите, предлагается ли в организации заключение трудового договора как в рамках ЭК, так и обычного трудового договора	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗов, реализовавших систему ЭК для ППС
1. новый трудовой договор с работником заключается только в форме ЭК	68%	74%
2. при заключении нового трудового договора работник вправе выбрать его тип - ЭК или обычный трудовой договор	13%	18%
3. другие варианты	17%	16%



VIII. Показатели эффективности деятельности преподавателя

Состав показателей для ППС:

- показатели эффективности в части оценки учебной (педагогической) работы;
- показатели эффективности в части оценки учебно-методической работы;
- показатели эффективности в части оценки научно-исследовательской работы;
- показатели эффективности в части оценки прочих видов работ.

Ключевые показатели эффективности в части оценки учебной (педагогической) работы

7. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки учебной (педагогической) работы преподавателя:	Доля организаций ... среди внедривших систему ЭК для ППС
1. общий объем учебной нагрузки	32%
2. доля аудиторной нагрузки в учебной нагрузке преподавателя	23%
3. доля нагрузки по программам дополнительного образования	24%
4. доля лекционной нагрузки, осуществляемой на иностр. языке	31%
5. успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам	30%
6. количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ	25%
7. количество положительных оценок студентов научного руководителя при защите ВКР	14%
8. количество иностранных студентов, аспирантов, выполняющих работы под руководством преподавателя	29%

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебной работы ППС (I):

- Уровень удовлетворенности студентов качеством и уровнем преподавания дисциплин (ДФВУ. КНИТУ)
- наличие образовательных программ, реализуемой в сетевой форме; наличие утвержденных учебных планов (ХГУЭП);
- соблюдение расписания проведения занятий; отсутствие дисциплинарных взысканий (ХГУЭП)
- реализация ОПОП в сетевой форме, руководство студенческими проектами (НижГПУ им. К.Минина)
- работа в российских и зарубежных вузах в качестве приглашенного лектора (БашГУ, РЭУ им. Плеханова, МГТУ)
- работа в группах выравнивания (ПГТУ)
- преподавание учебной дисциплины на иностранном языке; Участие в организации и реализации программ дополнительного образования (руководитель/куратор программы; разработчик программы, утвержденной в анализируемый период (МарГУ, ТГПУ им.Л.Н.Толстого);

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебной работы ППС (2):

- реализация балльно-рейтинговой системы проведение мастер-классов; использование в учебном процессе дистанционных образовательных технологий (МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- Доля освоенных дидактических единиц при тестировании по дисциплинам (КНИТУ)
- объем средств, привлеченных от платной образовательной деятельности (допобразование) (К(П)ФУ)
- оценка качества преподавания аудиторами УКО (ДГУ)
- публикационная активность студентов, участие в студенческих олимпиадах, конкурсах, кураторство, наличие научных кружков (СОГУ)
- Разработка, утверждение и реализация сетевых образовательных программ. Взаимодействие с субъектами образовательной деятельности: участие в работе постоянно действующих органов (Советы, УМО, Комиссии ЕГЭ, «Педагогический дебют») и др. (АлтГПУ)

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебной работы ППС (3):

- количество аспирантов, защитившихся в срок (КемГУ)
- получение международных сертификатов по иностранным языкам, организация, чтение лекций в рамках академической мобильности ППС (БГУ)
- количество дисциплин, преподаваемых с использованием электронных курсов (ТПУ, БГУ им. И.Г.Петровского, МАМИ)
- Объем проведенных дополнительных индивидуальных консультаций в рамках дисциплин, предусмотренных основной образовательной программой, организация дополнительных баз стационарных практик (КГУ)
- членство в Российской академии наук, Российской академии образования; наличие званий «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Почетный работник высшего образования РФ» и др. (ВГУ)
- Руководство основной образовательной программой созданной совместно с работодателями и основанной на стандартах университета (МИСиС)

Ключевые показатели эффективности в части оценки учебно-методической работы

8. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки учебно-методической работы преподавателя:	Доля организаций
1. количество изданных учебников	86%
2. количество изданных учебных и учебно-методических пособий	87%
3. количество разработанных ресурсов для электронного обучения	75%
4. количество разработанных рабочих программ или учебно-методических комплексов дисциплин	58%
5. обеспеченность рабочими программами или учебно-методическими комплексами преподаваемых дисциплин	45%
6. другие	25%

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебно-методической работы ППС(І):

- участие в разработке ОПОП по направлениям подготовки (КамГУ имени Витуса Беринга, КГУ, НВГУ);
- количество учебников, учебных пособий с грифом УМО (АГИКИ, БГУ им. И.Г.Петровского)
- проведение мероприятий в рамках деятельности по развитию УМО по педагогическому образованию Нижегородской области (НижГПУ им. Минина)
- участие в методических конкурсах (ПензГТУ)
- разработка новых учебных курсов; разработка новых основных образовательных программ; разработка тестов для проверки текущих и остаточных знаний обучающихся; разработка курсов для преподавания в дистанционном формате (БашГУ, УдГУ, СибГАУ им. М.Ф. Решетнева)
- качество ведения документации по фиксации образовательных результатов (электронных ведомостей на основе технологических карт, заполнение зачетных книжек и ведомостей) (БГПУ им. М. Акмуллы)

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебно-методической работы ППС(2):

- победитель (лауреат) в конкурсе учебных изданий (МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- разработка учебных курсов на иностранном языке, разработка учебных видеофильмов (СГЮА)
- выполнение обязанностей ответственного за разработку фондов оценочных средств (БГУ, СГУ)
- 1. количество разработанных тренажеров, стендов, установок, приборов 2. количество разработанных основных образовательных программ 3. количество подготовленных отчетов по самообследованию образовательной программы в рамках (СибГИУ)
- количество разработанных тестовых заданий для проведения компьютерных тестирований по преподаваемым дисциплинам; количество применяемых рейтинговых систем оценки знаний студентов при проведении текущего контроля успеваемости (МАМИ)
- Руководство методическим советом по направлениям подготовки (специальности); Членство в методическом совете (МИСиС)

Ключевые показатели эффективности в части оценки научно-исследовательской работы

9. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки научно-исследовательской работы преподавателя:	Доля организаций
1. количество научных публикаций в сборниках научных конференций	63%
2. количество научных публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebOfScience или Scopus	97%
3. количество научных публикаций в научных изданиях, индексируемых в базе данных РИНЦ	88%
4. количество научных публикаций в научных изданиях, включенных в список ВАК	81%
5. учет импакт-фактора научных изданий, в которых публиковались статьи	52%
6. количество монографий	84%
7. результаты научно-организационной деятельности (орг. научных конф.)	60%
8. участие в деятельности диссертационных советов, редколлегии, научных комиссий	57%
9. объем средств, привлеченных на НИОКР	84%
10. другие	34%

Другие показатели, указанные в разделе оценки научно-исследовательской работы ППС(І):

- публикации в научных журналах, индексируемых зарубежными базами данных Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, ERIH или GeoRef или других (КамГУ имени Витуса Беринга);
- подготовка отзыва ведущей организации (КамГУ имени Витуса Беринга)
- внедрение результатов интеллектуальной деятельности в образовательную, научную и творческую деятельность (АГИКИ)
- организация научных олимпиад и конкурсов, координирование выпусков научного журнала, издаваемого кафедрой, увеличение индекса Хирша НПР (НижГПУ им. К.Минина)
- учет индекса Хирша (БГПУ им. М. Акмуллы, АлтГПУ, УГГУ, НИ ТГУ, НВГУ, МГТУ, РЭУ им. Плеханова, СГУ)

Другие показатели, указанные в разделе оценки научно-исследовательской работы ППС(2):

- суммарное число цитирований(МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- привлечение средств в эндаумент-фонд (КемТИПП)
- экспертиза диссертационных исследований, монографий, переводов, научных проектов (РГГУ);
- наличие научной школы (число подготовленных кандидатов наук, докторов наук, защитивших диссертации за отчетный период), наличие творческой школы (ГГУ)
- оппонирование докторских и/или кандидатских диссертаций (ТГПУ им.Л.Н.Толстого)

Ключевые показатели эффективности в части оценки прочих видов деятельности преподавателя

10. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки прочих видов работ преподавателя:	Доля организаций
1. грантовая заявительная активность	53%
2. количество выигранных грантов	68%
3. патентная заявительная активность	42%
4. количество полученных патентов	74%
5. повышение квалификации, переподготовка	49%
6. присвоение ученой степени	71%
7. присвоение ученого звания	51%
8. кураторская деятельность	57%
9. результаты внеучебной и воспитательной работы	62%
10. оценка деятельности преподавателя обучающимися	30%
11. количество художественных выставок, концертов	35%
12. участие в профориентационной работе	64%
13. участие в общественной работе	44%
14. другие	22%

Другие показатели, указанные в разделе оценки прочих видов деятельности ППС(І):

- получение І и высшей квалификационной категории (для преподавателей СПО) (КамГУ имени Витуса Беринга);
- руководство спортивными секциями для студентов;• подготовка сборных команд университета по различным видам спорта для участия в соревнованиях и олимпиадах (КамГУ имени Витуса Беринга, РГЭУ (РИНХ))
- лауреаты международных и всероссийских престижных конкурсов по специальностям и направлениям искусства; проведение персональных выставок и сольных концертов профессорско-преподавательского состава приравненных к научным трудам (АГИКИ)
- создание материально-технической базы за счет госбюджетных НИР, договоров с заказчиками и спонсорских средств (ПГТУ);
- работа в качестве ответственного за профорientационную работу по кафедре, руководство научным студенческим кружком, научными сообществами, художественными коллективами, творческими мастерскими (СГЮА, СОГУ)

Другие показатели, указанные в разделе оценки прочих видов деятельности ППС(2):


- Количество коммерциализированных технологий, патентов, лицензий. Количество полученных свидетельств на базу данных, программу для ЭВМ. Количество документов, подтверждающих участие (сертификаты, благодарственные письма и др.), полученных на выставках, ярмарках, конкурсах, конференциях. Количество премий, наград, дипломов, полученных на выставках, ярмарках, конкурсах, конференциях (СибГИУ, МГТУ, ВГУИТ)
- уровень владения иностранным языком; выполнение дополнительных работ различной квалификации (НГУЭУ);
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований охраны труда; Отсутствие взысканий (КГУ)
- наличие членства в творческих союзах художников, наличие почетного звания «Заслуженный художник РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный работник культуры РФ» (ГГУ)
- создание объекта интеллектуальной собственности (АГПУ)
- Участие в социальных проектах региона (ДГТУ).

Ключевые показатели эффективности деятельности декана факультета, директора

11. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки деятельности руководителей учебных структурных подразделений (директор института, декан факультета, заведующий кафедрой):	Доля организации
1. доля преподавателей, имеющих ученую степень	50%
2. количество преподавателей, имеющих ученую степень в расчете на 100 студентов	33%
3. выполнение контрольных цифр приема	56%
4. обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых на обучение	60%
5. обеспеченность учебно-методическими материалами	52%
6. успеваемость студентов	44%
7. доля выпускников, получивших положительные оценки при защите ВКР	20%
8. количество научных публикаций в расчете на одного НПР	65%
9. удельный вес численности обучающихся иностранных граждан	54%
10. показатели трудоустройства выпускников	53%
11. объем полученных средств на НИОКР в расчете на одного на одного НПР	72%
12. доходы от приносящей доход деятельности в расчете на одного на одного НПР	54%
13. другие	38%

Другие показатели, указанные в разделе оценки деятельности директоров, деканов, зав. кафедрой:

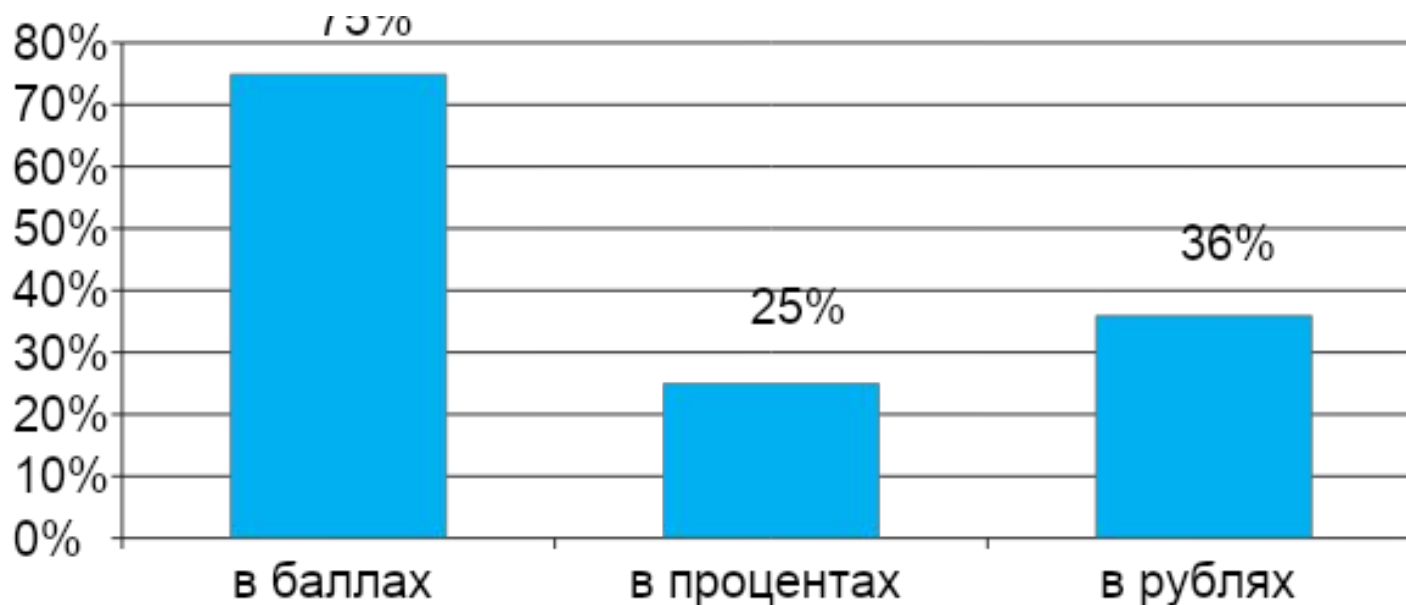
- доля преподавателей, имеющих почетные звания РФ и РС(Я); производственных и творческих мастерских и кафедр, лабораторий на базе работодателей (АГИКИ);
- соотношение преподаватель/студент (1 к 12) (СахГУ)
- оценка преподавательской деятельности ППС в возглавляемом подразделении; доля снижения контингента (ВятГУ);
- оценка деятельности кафедры (деканата факультета) обучающимися (ПензГТУ)
- увеличение доли дисциплин, по которым имеются разработанные электронные тесты и электронные курсы дистанционного обучения, наличие задолженностей по оплате обучения студентами и аспирантами факультета (института) (БашГУ)
- количество договоров, заключенных с работодателями, с ВУЗами, научными учреждениями (БГПУ им. М. Акмуллы)
- и другие



IX. Методика расчета ключевых и интегральных показателей эффективности деятельности

Единицы измерения ключевых показателей эффективности

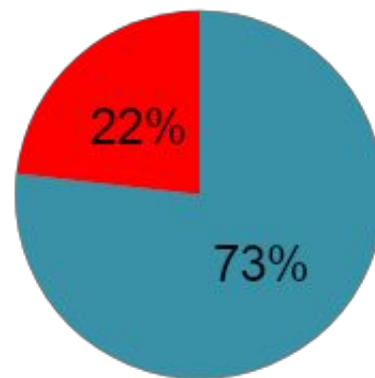
12. В каких единицах производится оценка показателей эффективности деятельности работников?	Доля организаций..
1. в баллах	75%
2. в процентах	25%
3. в рублях	36%



Использование интегрального показателя эффективности работника

13. Производится ли расчет и применение интегрального (обобщенного, комплексно-характеризующего деятельность работника) показателя эффективности?	Доля организаций..
1. да	73%
2. нет	22%

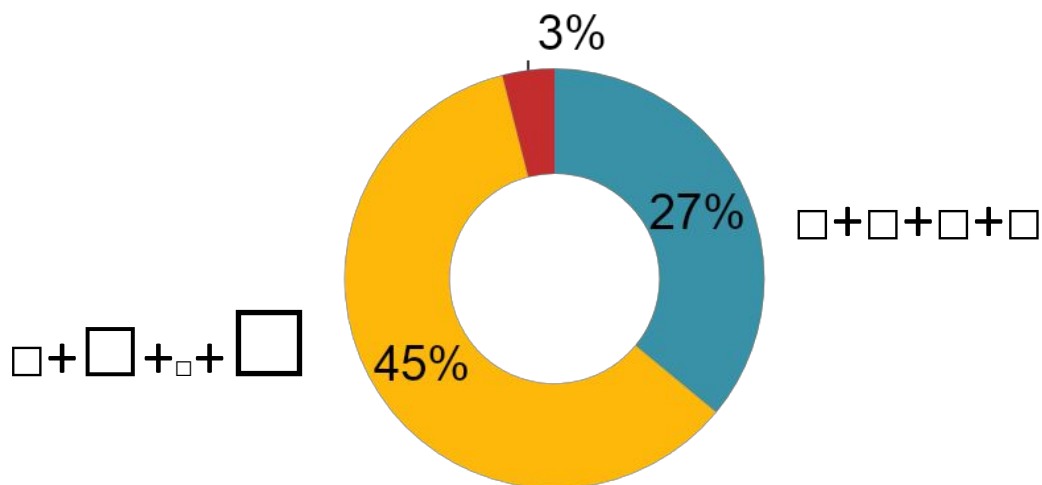
Нет



Да

Методика расчета интегрального показателя эффективности

14. Если да, то какова методика расчета интегрального показателя эффективности?	Доля организаций..
1. линейное суммирование	27%
2. суммирование с разными весовыми коэффициентами	45%
3. другое	3%



Верхние предельные значения показателей эффективности

15. Существуют ли показатели эффективности, по которым устанавливаются верхние предельные значения оценки результативности?	Доля организаций...
1. нет, верхних пределов нет, вхождение всех оценок в интегральный показатель линейное	65%
2. да, верхние пределы устанавливаются для отдельных показателей, а именно:	27%



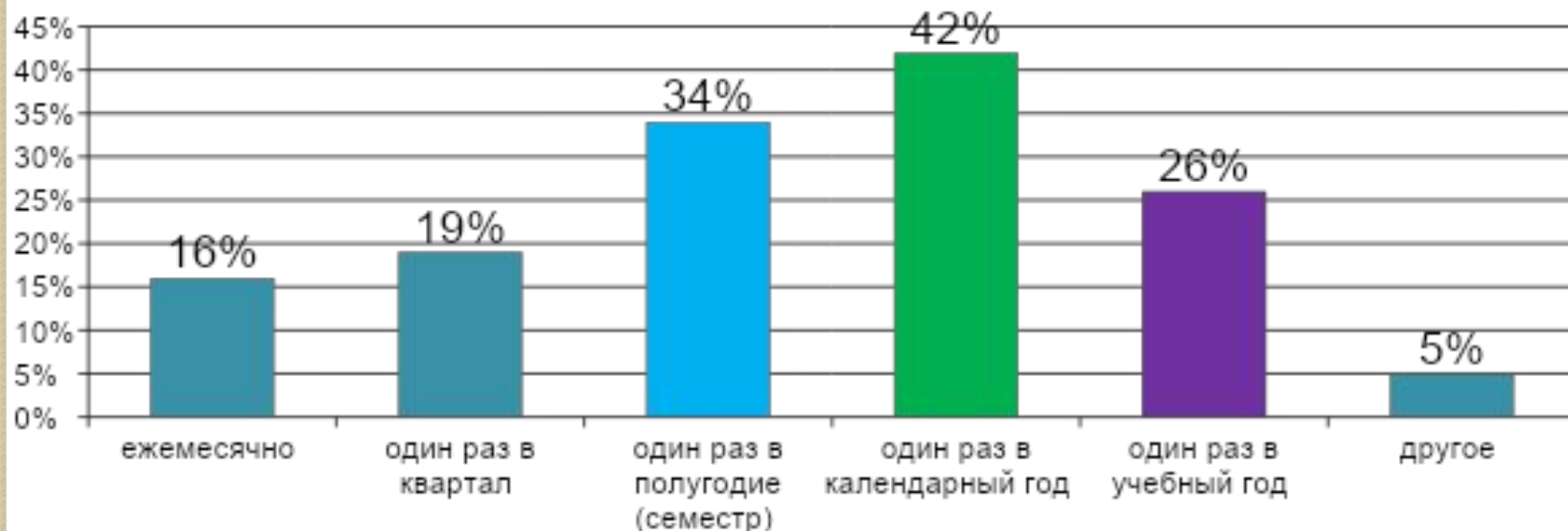
Верхнее предельное значение интегрального показателя эффективности


16. Устанавливается ли верхнее предельное значение для интегрального показателя эффективности?	Доля организаций..
1. нет, не устанавливается	73%
2. да, устанавливается	16%



Периодичность расчета оценки эффективности деятельности

17. Периодичность расчета оценки эффективности деятельности	Доля организаций..
1. ежемесячно	16%
2. один раз в квартал	19%
3. один раз в полугодие (семестр)	34%
4. один раз в календарный год	42%
5. один раз в учебный год	26%
6. другое	5%

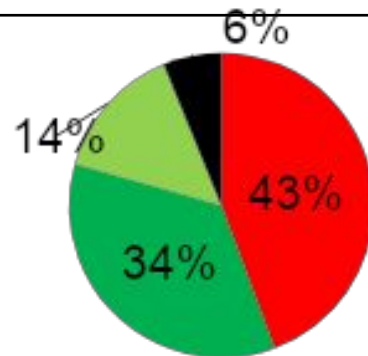




**Х. Вопросы назначения
стимулирующих выплат по итогам
оценки эффективности
деятельности**

Наличие нижнего порогового значения интегральной оценки

18. Устанавливается ли нижнее пороговое значение интегральной оценки эффективности, при не достижении которого стимулирующие выплаты работнику по результатам ЭК не устанавливаются?	Доля организаций...
1. нет, нижнего порогового значения нет	43%
2. да, нижнее пороговое значение устанавливается перед началом отчетного периода	34%
3. да, нижнее пороговое значение устанавливается после окончания отчетного периода	14%
4. другое	6%



- Нет нижнего порога
- Да, перед началом
- Да, после окончания
- другое

Периодичность стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности

19. Какова периодичность стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности деятельности работника по окончании отчетного периода?

Доля организаций ...

1. единовременная однократная стимулирующая выплата

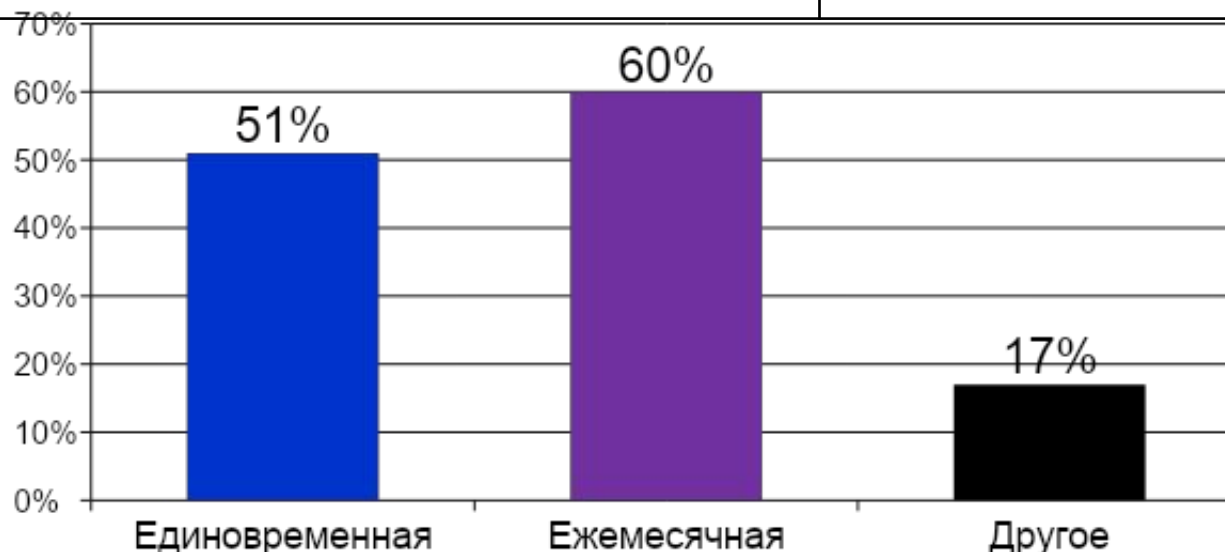
51%


2. ежемесячная стимулирующая выплата на последующий период

60%

3. другое

17%

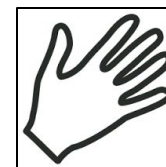
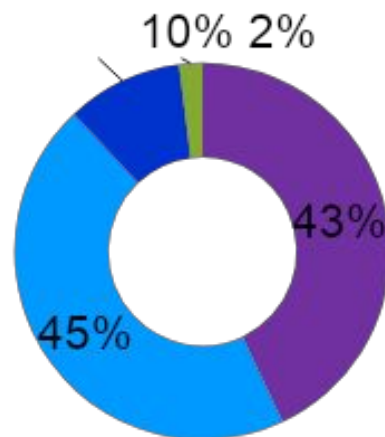




XI. Вопросы технологического сопровождения процессов оценки эффективности деятельности работников

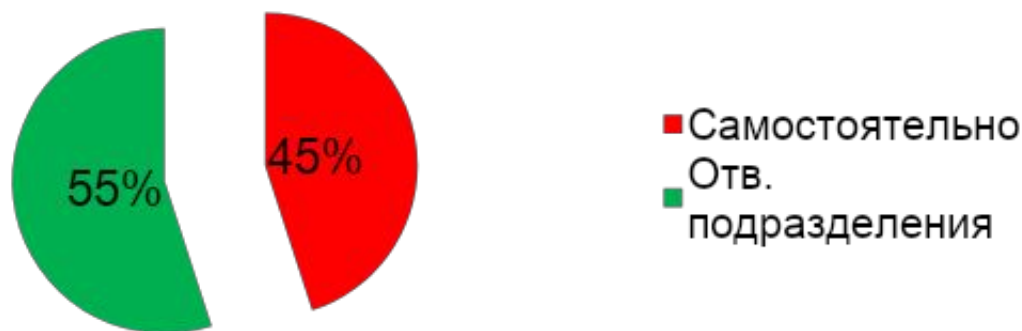
Технология сбора данных

20. Какова основная технология сбора данных для оценки эффективности деятельности работников?	Доля организаций ..
1. преимущественно ручной сбор данных (бумажная технология)	43%
2. преимущественно сбор данных в автоматизированной информационной системе (АИС)	45%
3. сбор данных только средствами АИС	10%
4. сбор данных только вручную	2%



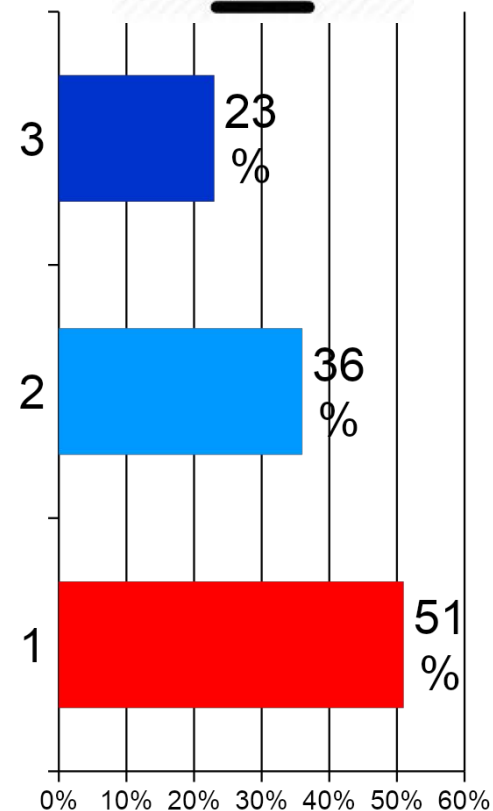
Соотношение участия работника и ответственных структурных подразделений в сборе данных

21. Каково соотношение участия работника и ответственных структурных подразделений в сборе первичной информации о результатах деятельности работника?	Доля организаций..
1. большинство данных работник собирает и передает для обработки самостоятельно	45%
2. большинство данных собираются и обрабатываются ответственными подразделениями образовательной организации высшего образования	55%




Использование "Личного кабинета" в целях сбора данных и контроля расчетов

Как используется «Личный кабинет» работника в АИС в целях сбора данных и контроля расчетов оценок эффективности?	Доля организаций
1. в «Личном кабинете» работник имеет возможность контролировать сбор и результаты расчетов оценки своей эффективности	23%
2. в «Личном кабинете» работник имеет возможность вводить и корректировать данные результативности своей деятельности	36%
3. «Личный кабинет» в системе «эффективного контракта» не используется	51%



Комиссии (органы) по реализации системы ЭК

23. Вводится ли в вашей образовательной организации высшего образования орган (комиссия), наделенный полномочиями разрешать спорные ситуации по вопросам реализации ЭК и принимать соответствующие решения?	Доля организаций
1. да, вводится единый орган (комиссия) по вопросам реализации «эффективного контракта»	69%
2. да, вводятся органы (комиссии) в структурных подразделениях по вопросам реализации эффективного контракта	6%
3. нет, органов (комиссий) по вопросам реализации «эффективного контракта» в нашей образовательной организации высшего образования вводить не планируется	11%
4. другое	13%



ХІ. Вопросы финансового обеспечения реализации системы «эффективного контракта»

Фонд стимулирующих выплат в целях реализации ЭК

24. При планировании бюджета выделяются ли отдельной строкой расходы на формирование фонда стимулирующих выплат в целях реализации ЭК?	Доля организаций
1. да , фонд ЭК запланирован в бюджете образовательной организации ВО на 2016 год	64%
2. нет , при планировании бюджета организации фонд ЭК вводить не планируется	32%




Средства фонда стимулирующих выплат

25. Средства фонда для осуществления стимулирующих выплат	Доля организаций..
1. выделяются дополнительно к существующему фонду стимулирующих выплат	17%
2. из обычного фонда стимулирующих выплат	79%
3. другое	4%

Фонд стимулирующих выплат по системе ЭК

26. Каков размер фонда для осуществления стимулирующих выплат по системе ЭК?	Средний размер
1. цифрами, рублей в год	72 575 тыс. руб.
2. % от общего фонда оплаты труда	19%
3. среднесписочная численность, штатных единиц	1207,6



XII. Контроль за реализацией системы «эффективного контракта»


Контроль за реализацией системы «эффективного контракта»

27. Подводились ли первые итоги внедрения и реализации системы ЭК?	Доля организаций...
1. да	49%
2. нет	47%

28. Было ли внесение изменений в локальную нормативную базу с учетом опыта реализации системы ЭК?	Доля организаций..
1.да	49%
2.нет	45%

Роль профкома в процессе реализации системы ЭК

Какова роль профкома (представителей профкома) в процессе реализации условий ЭК:	Доля организаций..
1. контроль за выполнением условий трудового договора, заключенного в форме ЭК	49%
2. участие в работе комиссий (рабочих группах) по определению размеров (установлению) выплат каждому конкретному работнику, переведенному на условия ЭК	58%
3. участие в работе конфликтных комиссий по рассмотрению спорных вопросов по обращениям работников по вопросам реализации ЭК	60%
1-3. Как минимум в одной из указанных форм участия	93,5%



XIII. Выводы и рекомендации по итогам проведения Мониторинга

Выводы (I)

1. Работа по внедрению системы ЭК в образовательных организациях высшего образования ведется активно, до конца 2016 года ожидается, что системой ЭК для ППС будут охвачены 73% ВУЗов, подведомственных Министерству образования и науки РФ. Ряд ВУЗов планируют осуществить процесс внедрения системы в 2017 году.
2. По другим категориям работников темпы внедрения системы ЭК значительно ниже: проректоры охвачены ЭК в 53% ВУЗов, научные работники – 48%, учебно-вспомогательный персонал – 29%, прочий и обслуживающий персонал – 22%.
3. В образовательных организациях, внедряющих систему ЭК, создается локальная нормативная база, регулирующая вопросы реализации системы ЭК. Во многих случаях этого делается дополнением существующей нормативной базы (Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Коллективный договор). В некоторых ВУЗах создаются специальные документы, регулирующие систему ЭК (Положения об эффективном контракте, приказы о внедрении системы, об установлении критериев ключевых показателей и другие).

Выводы (2)

4. В подавляющем большинстве случаев локальная нормативная база системы ЭК создается с участием представителей профсоюзных организаций.
5. Оформление изменения трудовых отношений в связи с переходом на систему ЭК производится в соответствии с Трудовым Кодексом через процедуру заключения дополнительного соглашения с работником (90%) и/или заключении нового трудового договора (12,3%). Случаи, когда внедрение системы ЭК производится только приказом по организации, немногочисленны (1,3%), но противоречат трудовому законодательству.
6. При переходе на ЭК в трудовой договор включаются изменения, регламентированные Рекомендациями Минтруда [3]. В большинстве случаев (80%) - это показатели и критерии оценки эффективности.
7. 7% ВУЗов включили в ЭК дополнительные условия расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК.

Выводы (3)

8. Примерно половина ВУЗов упомянули о принципе добровольности перехода работника на ЭК. Три четверти организаций при заключении нового ТД работнику предлагается только форма ЭК.
9. В перечнях ключевых показателей учебной деятельности преподавателей организаций наблюдается значительный разброс их видов. Можно сделать вывод, что при этом учитывается специфика деятельности, приоритеты в организации учебного процесса и традиции ВУЗов.
10. В перечнях ключевых показателей учебно-методической и научно-исследовательской деятельности наблюдается тенденция использования традиционных измерителей публикационной активности преподавателя.
11. В перечнях показателей прочих видов работ преподавателя используются такие измерения его результативности как грантозаявительная и патентная активность, присвоение звания и ученой степени, различные виды других видов работ и обязанностей ППС.

Выводы (4)

- I2. Показатели эффективности руководителей (директоров, деканов, заведующих кафедрами) так или иначе перекликаются с комплексом показателей Всероссийского мониторинга эффективности организаций высшего образования.
- I3. Большинство организаций (75%) выбрали балльную систему измерения оценок эффективности работников и используют в методике расчет интегрального показателя эффективности (73%).
- I4. Для выравнивания сильных отклонений в большую сторону некоторые ВУЗы вводят верхние пределы показателей эффективности, но большинство (65%-73%) эти ограничения не используют.
- I5. Большинство организаций подводят итоги деятельности один раз в год (42%) или в полугодие, семестр (34%).
- I6. 45% организаций осуществляют процедуры сбора первичных данных полностью или преимущественно вручную, 55% - полностью или преимущественно средствами АИС.

Выводы (5)

17. 51% организаций не используют интерактивное средство прямой связи с работниками - «Личный кабинет». Оставшиеся ВУЗы посредством «Личного кабинета» дают возможность работнику принимать непосредственное личное участие в процессе сбора и обработки данных.
18. В большинстве образовательных организаций (не менее 69%) вводятся специальные органы регулирования вопросов системы ЭК; в ряде ВУЗов для этого используются существующие органы.
19. В бюджете большинства организаций (64%) выделяется специальный фонд системы ЭК, но в 79% случаев этот фонд формируется за счет существующих фондов стимулирующих выплат.
20. По итогам реализации системы ЭК в ЛНА организации вносились соответствующие корректирующие изменения (49%).
21. В большинстве ВУЗов профсоюзные организации принимают активное участие в работе рабочих органов, комиссий по вопросам реализации ЭК (93,5%).

Предложения (I)

1. Продолжить взаимодействие с Министерством образования и науки РФ в вопросах внедрения и реализации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования. Вносить предложения по модернизации нормативной базы, регулирующей вопросы системы ЭК, на федеральном уровне.
2. С учетом накопленного опыта внедрения системы ЭК и с использованием передовых практик подготовить соответствующие методические рекомендации первичным профсоюзным организациям с целью достижения максимально результативного участия профсоюзов в разработке, внедрении, реализации и модернизации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования.

Предложения (2)

Координационному совету председателей:

3. Сформировать базу локальных нормативных актов систем ЭК образовательных организациях высшего образования с наиболее и передовыми практиками.
4. Распространять передовой опыт внедрения и реализации систем ЭК через проведение круглых столов, семинаров, конференций и других форм профсоюзных мероприятий.
5. Продолжать осуществление регулярного мониторинга реализации систем ЭК в ООВО с учетом опыта проведения данного Мониторинга.

Предложения (3)

Председателям первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования:

6. Стремиться к достижению максимально результативного участия профсоюзов в разработке, внедрении, реализации и модернизации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования; изучать опыт и передовые практики внедрения систем ЭК.
7. Добиваться исключения из систем ЭК условий, допускающих потенциальные риски нарушения трудовых прав и профессиональных интересов работников, а именно:
 - a. переход на систему ЭК без внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками; использование исключительно локальных нормативных актов для реализации системы ЭК;
 - b. внесение в трудовые договоры дополнительных условий расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК;
 - c. использование в системе ЭК условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.



**СПАСИБО ЗА ВАШЕ
ВНИМАНИЕ!**