

МИНОБРНАУКИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ухтинский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор УГТУ _____ Н.Д. Цхадая

____.____. 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке деятельности и материальном стимулировании ППС по итогам
работы за учебный год

Содержание

<u>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	<u>3</u>
<u>2. ИНДЕКСНАЯ СИСТЕМА СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ЗА УЧЕБНЫЙ ГОД</u>	<u>7</u>
<u>3. АЛГОРИТМ ВЫЧИСЛЕНИЯ ЧАСТНЫХ И ИТОГОВЫХ ИНДЕКСОВ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ</u>	<u>9</u>
<u>4. КОММЕНТАРИИ К ИНДЕКСНОЙ СИСТЕМЕ</u>	<u>10</u>
<u>5. ЗНАЧЕНИЕ ИНДЕКСНОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ УНИВЕРСИТЕТА</u>	<u>11</u>
<u>6. МЕХАНИЗМ ПЕРЕВОДА ИТОГОВЫХ ИНДЕКСОВ В ДЕНЕЖНЫЕ СУММЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК</u>	<u>12</u>
<u>7. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ ПО СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ППС</u>	<u>15</u>
<u>8. ЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ</u>	<u>16</u>
<u>СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ</u>	<u>16</u>
<u>ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</u>	<u>17</u>
<u>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ</u>	<u>17</u>

Настоящее “Положение об оценке деятельности и материальном стимулировании ППС по итогам работы за учебный год” (в дальнейшем – Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации “Об образовании”, Федеральным законом “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5.04.2001 г. №264 “Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации”, Приказом Минобразования и науки РФ от 30.09.2005 г. № 1938 «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений ...». Оно основано на следующих нормативных документах университета:

1. Устав ГОУ ВПО “Ухтинский государственный технический университет”, Ухта, 2001(с изменениями и дополнениями в 2003, 2004, 2005, 2006, 2009 гг.) [1];
2. “Концепция формирования и развития университетского комплекса «Ухтинский государственный технический университет» (Ухта, 2011) [2];
3. Коллективный договор между ГОУ ВПО «Ухтинским государственным техническим университетом» и работниками университета на 2011 – 2013 гг., Ухта, 2009 [3];
4. Приказ ректора № 285 от 16.04.2012 г.;
5. Решение Ученого совета УГТУ (Пр. № 2, от 22.09.2011 г.).

1. Общие положения

- 1.1. Система управления персоналом в современном техническом университете состоит из ряда подсистем, важнейшей из которых является “Система материального и морального стимулирования преподавателей и сотрудников университета”, которая, в свою очередь, включает в качестве одной из компонент “Систему материального стимулирования профессорско-преподавательского состава (ППС)”.
- 1.2. Система материального стимулирования, имеющая целью повышение мотивации ППС к творческому и производительному труду, подразумевает, с одной стороны, применение целого комплекса льгот, пособий, компенсаций и доплат регулярного характера, включенных в Коллективный договор [3] между администрацией университета и его работниками. С другой стороны, она включает в себя систему ежемесячных стимулирующих надбавок к основному окладу, размер которых поставлен в прямую зависимость от того, насколько качественно и эффективно работал преподаватель в предшествующий (отчетный) период.

Данное Положение регламентирует количественную оценку деятельности ППС и ее перевод в денежную форму в виде ежемесячных стимулирующих надбавок (Рис. 1).

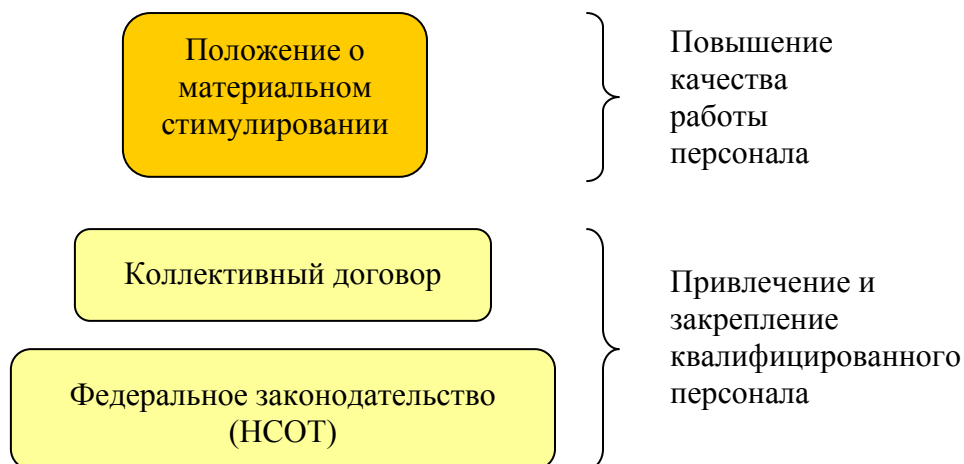


Рис. 1 Законодательно-правовая база материального стимулирования ППС

- 1.3. Оценка деятельности ППС за учебный год в УГТУ основана на использовании разработанной в университете “Индексной системы сравнительной оценки деятельности ППС” (в дальнейшем Индексная Система) в рамках НИР “Совершенствование системы управления УГТУ” (научный руководитель профессор Н.Д. Цхадая, отв. исполнитель доцент Г.В. Данилов).
- 1.4. Индексная Система (ИС) отслеживает объем и качество работ, выполненных каждым штатным преподавателем УГТУ (включая “внутренних” совместителей) за учебный год по шести разделам, включающим 112 показателей (на 2012 год), которые отвечают всем предъявляемым к ним требованиям, а именно:
- 1) релевантность;
 - 2) измеримость;
 - 3) сравнимость;
 - 4) полнота;
 - 5) однозначность и простота формулировок.
- 1.5. В ходе работ над системой материального стимулирования ППС были определены миссия и глобальная цель УГТУ:
- 1.5.1. Миссия Ухтинского государственного технического университета: Становление университета в качестве крупнейшего образовательно-просветительного, культурно-воспитательного и научно-инновационного центра Республики Коми
- 1.5.2. Глобальная цель функционирования Ухтинского государственного технического университета:

I. Формирование высококвалифицированного конкурентоспособного специалиста, гармонично развитой личности и патриота России, обладающего:

- 1) современными знаниями, навыками, умениями и компетенциями в профессиональной и социальной сферах
- 2) стремлением и способностью к непрерывному самообразованию
- 3) профессиональной мобильностью, широким кругозором, эрудицией и научным мировоззрением
- 4) внутренней потребностью, способностью и умением заниматься плодотворной научно-исследовательской деятельностью
- 5) творческой активностью и коммуникабельностью в деловой, научной и гражданской сферах
- 6) высоким уровнем физической, духовной и нравственной культуры

II. Подготовка научных кадров для выполнения эффективных научно-инновационных исследований фундаментального и прикладного характера.

III. Достижение высоких результатов по широкому спектру направлений в научно-исследовательской и инновационной сферах.

Опора на миссию и глобальную цель
(фрагмент пирамиды управления)



Рис. 2

1.6. Из *Миссии* и *Глобальной цели* функционирования УГТУ (Рис. 2) непосредственно вытекает содержание разделов Индексной системы (Рис. 3). Почти все разделы разбиты на подразделы и в совокупности представляют следующие аспекты деятельности ППС:

Раздел 1. Учебно-воспитательная работа:

1.1 учебно-воспитательная работа

1.2 внеучебная воспитательная работа:

1.2.1 духовно-нравственное воспитание

1.2.2 физическое воспитание

Раздел 2. Методическая работа

Раздел 3. Воспитание и подготовка научных кадров:

3.1 научное руководство в рамках НИРС

3.2 послевузовская подготовка научных кадров

Раздел 4. Научно-исследовательская и инновационная деятельность

4.1 научно-исследовательская деятельность

4.2 патентно-инновационная и изобретательская деятельность

Раздел 5. Повышение квалификации и творческого потенциала:

5.1 повышение педагогической квалификации и профессионального уровня

5.2 повышение научной квалификации

5.3 повышение квалификации в сфере управления

Раздел 6. Организационно-управленческая и коммуникационная деятельность:

6.1 внутривузовское управление

6.2 взаимодействие с внешней средой

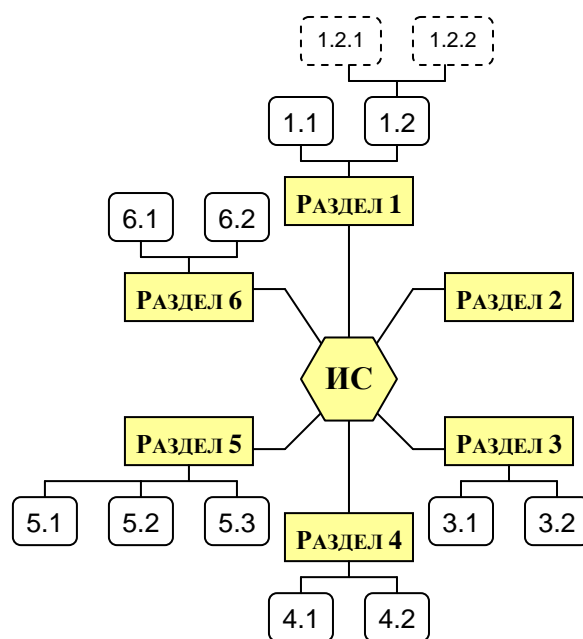


Рис. 3 Структура Индексной системы

2. Индексная система сравнительной оценки деятельности ППС за учебный год

2.1 Индексная система сравнительной оценки деятельности ППС за учебный год в развернутом виде представлена в Приложении 1 («Индексная система оценки деятельности профессорско-преподавательского состава УГТУ»). Она оформлена в виде таблицы, имеющей четыре столбца:

Показатель	Ответственный за достоверность данных	Единица измерения	Весовой коэффициент
------------	---------------------------------------	-------------------	---------------------

В первом столбце таблицы представлены однородные показатели, сгруппированные по шести крупным разделам. Для облегчения работы экспертов по назначению весовых коэффициентов отдельных показателей и лучшему восприятию общей картины все показатели внутри разделов сгруппированы по четырем категориям – «Потенциал», «Активность», «Результат» и «Результат экстра-класса» с последовательным возрастанием значимости категорий (Рис. 4).

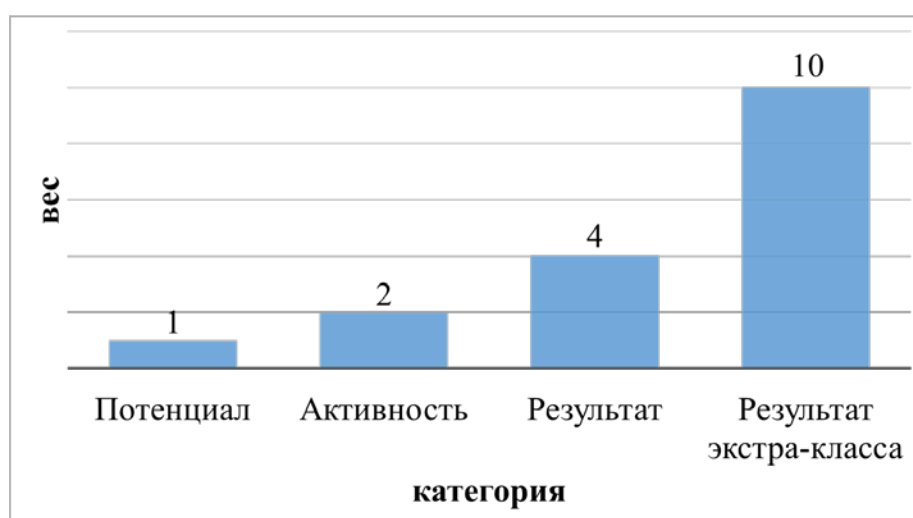


Рис. 4

В категорию «Результат экстра-класса» включены такие «сливки» деятельности любого вуза (в том числе УГТУ), как:

- 1) монографии;
- 2) учебники;
- 3) учебные пособия на иностранном языке;
- 4) диссертации;
- 5) ученые степени;
- 6) патенты;
- 7) лицензии на право использования изобретений вуза;
- 8) международные премии;
- 9) почетные звания республиканского и федерального уровня, ордена и медали;
- 10) избрание членом государственной академии;

- 11) привлечение преподавателем спонсорских средств на развитие вуза;
 - 12) научные открытия;
- и некоторые другие.

Эти пункты либо входят в аккредитационные показатели вузов, либо в выгодном свете представляют вуз на фоне других, т. е. тесно связаны с его миссией.

2.2. Многие показатели «градуированы» по степени значимости. Например, показатели, связанные с конференциями, конкурсами, выставками, соревнованиями и т.д., включают следующие градации этих мероприятий:

- 1) внутривузовское;
- 2) городское;
- 3) региональное/республиканское;
- 4) межрегиональное/межвузовское/зональное;
- 5) всероссийское/международное в РФ;
- 6) зарубежное.

Для удобства работы с Индексной системой градации всех показателей вынесены в отдельное Приложение 2 «Приложение к Индексной системе», куда можно попасть по верхней ссылке, которой снабжены ключевые (курсивные) слова-параметры. Именно для них и предусмотрены соответствующие градации в Приложении. Само Приложение 2 оформлено в виде таблицы с тремя столбцами, в первом из которых перечисляются градации ключевых параметров, во втором – единица измерения, в третьем – весовые коэффициенты ступеней градаций. Все показатели в Индексной системе и их градации в Приложении 2 выстроены в порядке возрастания их значимости.

2.3. Четвертый столбец Индексной системы и третий столбец приложения к ней заполнены весовыми коэффициентами (весами) отдельных показателей и их градаций, полученными экспертным путем, которые при расчетах нормируются для каждого показателя, каждой категории и каждого раздела, что обеспечивает автономность системы весов в пределах каждого показателя (категории, раздела) и тем самым значительно облегчает работу по возможной их корректировке в процессе эксплуатации системы.

При назначении весов соблюдались следующие правила:

- 1) Наименее важному показателю (или наименее важной ступени градации) группы всегда приписывается единица.
- 2) Точность назначения весов по всей системе одинакова и равна 0.5.
- 3) Веса нормируются внутри каждой группы.
- 4) Размах (отношение максимального веса к минимальному в группе) не зависит от числа ступеней градаций.

- 5) Там, где это было возможно и имело смысл, применялся «частотный подход» (вес показателей обратно пропорционален частоте их появления в практике работы среднестатистического преподавателя)
- 6) Окончательная доводка весов в необходимых случаях осуществлялась по алгоритму Черчмена-Акоффа

2.4. Что касается главных шести разделов Индексной системы, в соответствии с *общей стратегией выравнивания степени активности преподавателей по всем направлениям*, их веса следующие (см. Таблица 1):

Таблица 1 – Веса разделов Индексной системы по годам

	α_1	α_2	α_3	α_4	α_5	α_6
2006–2007	0,167	0,167	0,167	0,167	0,167	0,167
2007–2008	0,133	0,175	0,175	0,175	0,167	0,175
2008–2009	0,133	0,175	0,175	0,175	0,167	0,175
2009–2010	0,113	0,175	0,185	0,185	0,167	0,175
2010–2011	0,113	0,175	0,185	0,185	0,167	0,175
2011–2012	0,103	0,175	0,190	0,190	0,167	0,175
2012–2013	0,080	0,180	0,180	0,370	0,110	0,080

3. Алгоритм вычисления частных и итоговых индексов преподавателя

3.1. Индексная система сравнительной оценки деятельности ППС – это модульная индексная система с «плавающей» базой.

Каждому преподавателю по каждому показателю ставится в соответствие его т.н. *частный индекс*, представляющий собой количественное значение (*объем*) показателя (с учетом градаций и их весов), нормированное его средним среди всех ППС значением. Таким образом, по смыслу частный индекс преподавателя по данному показателю – это место преподавателя, которое он занял по этому показателю среди всей массы ППС. Такой же смысл имеют и частные индексы преподавателя по подразделам и категориям.

3.2. Частный индекс преподавателя по каждому разделу вычисляется (*Приложение 3 «Алгоритм вычисления индексов преподавателя»*) как линейная свертка его частных индексов по всем показателям данного раздела (с учетом весовых коэффициентов показателей подразделов и категорий), нормированная суммарным частным индексом среди всех ППС.

3.3. И, наконец, *итоговый индекс* преподавателя есть линейная свертка его частных индексов по всем разделам, нормированная максимальным итоговым индексом среди всех ППС. Получаемые таким образом числа (все они меньше 1) умножаются на 1000 и округляются до ближайшего целого, так что лидер по какому-то показателю, разделу или по всей

системе всегда получает частный индекс, равный 1000 по соответствующему показателю (разделу) или итоговый индекс, равный 1000, по всей системе.

Алгоритм предусматривает возможность любой корректировки и модификации набора показателей и их весов, которые могут потребоваться по итогам эксплуатации системы.

Расчет индексов осуществляется с помощью АИС «Материальное стимулирование ППС» в ИВЦ УГТУ (*Приложение 4 «Руководство пользователя АИС «Индексная система»*).

4. Комментарии к Индексной системе

(см. также *Приложение 5 «Система материального стимулирования ППС в вопросах и ответах»*)

- 4.1. Состав участвующих в ИС преподавателей – штатный ППС и «внутренние» совместители.
- 4.2. Все показатели ИС учитываются за отчетный учебный год с 1 сентября по 31 августа (исключение – см. п. 4.9.).
- 4.3. По п. 1.1.1. «Распределение учебной нагрузки по категориям обучающихся» введенные данные (в часах) алгоритмом преобразуются в относительные величины – доли от общей учебной нагрузки преподавателя.
- 4.4. По п. 1.1.2. «Количество читаемых дисциплин» – учитывается общее количество дисциплин, читаемых преподавателем на всех кафедрах и отраженных в Расписании занятий УГТУ на отчетный учебный год.
- 4.5. По п. 1.1.4. «Результаты анкетирования студентов (по данным университетской системы социомониторинга)» – данные предоставляются и вводятся в ИС директором ИВЦ в виде двух чисел для каждого преподавателя: Вп (балл по профессиональному аспекту) и Вв (балл по воспитательному аспекту), которые вычисляются в ИВЦ по специальному алгоритму (*Приложение 6 «Алгоритм вычисления баллов преподавателя по результатам анкетирования студентов»*) и программе (*Приложение 7 «Руководство пользователя АИС «Социомониторинг»*) на основании результатов анкетирования студентов «Преподаватель глазами студента». Контроль правильности ввода баллов осуществляет руководитель социологического центра. Анкетирование проводится в сентябре каждого учебного года.
- 4.6. Статья, монография, тезисы, патент и т.п. учитывается для каждого преподавателя путем деления единицы на количество соавторов-штатных преподавателей или внутренних совместителей, включая самого преподавателя.
- 4.7. П.1.1.5. «Успеваемость студентов» – абсолютная и качественная успеваемость учитывается по результатам двух сессий за отчетный учебный год по данным, внесенным в Индивидуальный план преподавателя.

- 4.8. Для п.1.2.1.5. «Положительная оценка работы куратора заместителем декана по воспитательной работе», п.6.1.7. «Положительная оценка организационно-управленческой работы соответствующим руководителем» и п.6.2.5. «Положительная оценка проректором по воспитательной работе профориентационной работы преподавателя» в случае отсутствия положительной оценки вводится оценка «0», а сама положительная оценка может быть либо «3», либо «4», либо «5» с соответствующим весовым коэффициентом (см. п.10 Приложения 2).
- 4.9. Все показатели в категории Экстра-класса имеют, в отличие от остальных показателей, пролонгированное действие, а именно – учитываются для преподавателя в течение двух лет, включая отчетный учебный год.
- 4.10. В формуле для начисления надбавок (см. формулу (1)) предусмотрен коэффициент a_1 – оценка работы преподавателя непосредственным руководителем по шкале: «2» ($a_1 = 0.9$), «3» ($a_1 = 1$), «4» ($a_1 = 1.05$), «5» ($a_1 = 1.1$).
- 4.11. Данные в ИС вводятся лицами, ответственными за их достоверность либо уполномоченными ими лицами (*Приложение 8 «Перечень руководителей ответственных подразделений, показателей Индексной системы и подтверждающих документов»*), причем, по показателям, отмеченным в Индексной системе знаком «звездочка» (*), данные вводятся по инициативе преподавателя, по остальным показателям – независимо от инициативы преподавателя.
- 4.12. Перед вводом данных в ИС – лицами, ответственными за достоверность данных, проверяется их подтверждение соответствующими документами (*Приложение 8 «Перечень руководителей ответственных подразделений, показателей Индексной системы и подтверждающих документов»*), предоставление и хранение подтверждающих документов осуществляется предпочтительно в электронном виде.
- 4.13. Данные по преподавателям, являющимся руководителями ответственных подразделений, контролирует специально выделенное лицо – супервайзер*.
- 4.14. Расчёт индексов ведётся только по преподавателям, для которых в системе введены показатели 1.1.1. «Распределение учебной нагрузки по категориям обучаемых» и 1.1.2. «Количество читаемых дисциплин».

5. Значение Индексной системы для университета

Значение Индексной системы для университета состоит в том, что она представляет собой:

- 1) Информационную систему для расчета *стимулирующих надбавок*.
- 2) Систему учета работы ППС – материал для изучения университета на «клеточном» уровне.

* С 2009 года – ведущий программист службы проректора по ИТ Маракасов Феликс Владимирович (fmarakasov@ugtu.net)

- 3) Источник информации для *самооценки* университета.
- 4) Картину *тенденций* развития университета.
- 5) Исходный материал для детального *анализа* работы УГТУ за каждый учебный год.
- 6) *Историю* УГТУ в цифрах и фактах.
- 7) Полную *Траекторию* движения каждого преподавателя (в многомерном факторном пространстве) за весь период его работы в УГТУ.

6. Механизм перевода итоговых индексов в денежные суммы стимулирующих надбавок

6.1. После расчета для каждого преподавателя частных индексов по каждому разделу и итоговых индексов рассчитывается размер стимулирующей надбавки по формуле (*Приложение 9 «Алгоритм вычисления стимулирующих надбавок», Приложение 4 «Руководство пользователя АИС «Индексная система»*):

$$A = a \cdot a_1 \cdot T \cdot I \cdot [1 + \lambda_1 (2L_n - 1)^{k_1} + \lambda_2 (2H_n - 1)^{k_2}] \cdot F, \quad (1)$$

где:

A - размер надбавки преподавателю (тыс. руб.);

F - общий университетский фонд выплат (тыс. руб.);

I - итоговый индекс преподавателя;

T – коэффициент *коллективной ответственности*;

L_n - (нормированный) индекс лидерства преподавателя ($0 \leq L_n \leq 1$);

H_n - (нормированный) индекс гармонии преподавателя ($0 \leq H_n \leq 1$);

k_1, k_2 – параметры, регулирующие численность выделенных лидеров и аутсайдеров по индексам лидерства и гармонии соответственно;

λ_1, λ_2 – параметры, регулирующие значимость эффектов «лидерства» и «гармонии» в размере надбавок;

a_1 – оценка работы преподавателя непосредственным руководителем;

a – нормирующий множитель.

Основная цель системы материального стимулирования в УГТУ – создать условия для формирования среди преподавателей конкурентной среды в борьбе за престижную позицию в «индекс-листе» (моральный аспект) и весомую стимулирующую надбавку к зарплате (материальный аспект) путем интенсификации и повышения эффективности своей деятельности по всем ее направлениям. В связи с этим размер надбавки конкретного преподавателя *в явном виде* не зависит ни от стажа его

работы, ни от должности, а зависит лишь от объема и качества выполненной им за учебный год работы по результатам расчетов ИС.

6.2. В формулу для начисления надбавок заложены следующие основные принципы [4], [5]:

1. Принцип адекватности – Величина стимулирующей надбавки любого преподавателя тем больше, чем больше его итоговый индекс I , т.е. чем больше объем и выше качество выполненной им работы.

2. Принцип лидерства – Для каждого преподавателя стимулирующая надбавка будет тем выше, чем выше он оказался в ранжированном списке *по наиболее успешному* для него разделу (чем больше у него *индекс лидерства L*), то есть, образно говоря, насколько далеко продвинулся преподаватель «вглубь».

3. Принцип гармонии – Размер надбавки возрастает, если деятельность преподавателя в отчетном году была более гармоничной, универсальной (с более высоким *индексом гармонии H*), т.е. реально охватывала большее количество направлений (разделов Индексной системы) – «работа вширь».

Примечание. В [4] показано, что итоговый индекс I факторизуется в виде двух сомножителей: L (индекса лидерства) и H (индекса гармонии):

$$I = L \cdot H \quad (2)$$

Изменение надбавки в % за лидерство (гармонию)

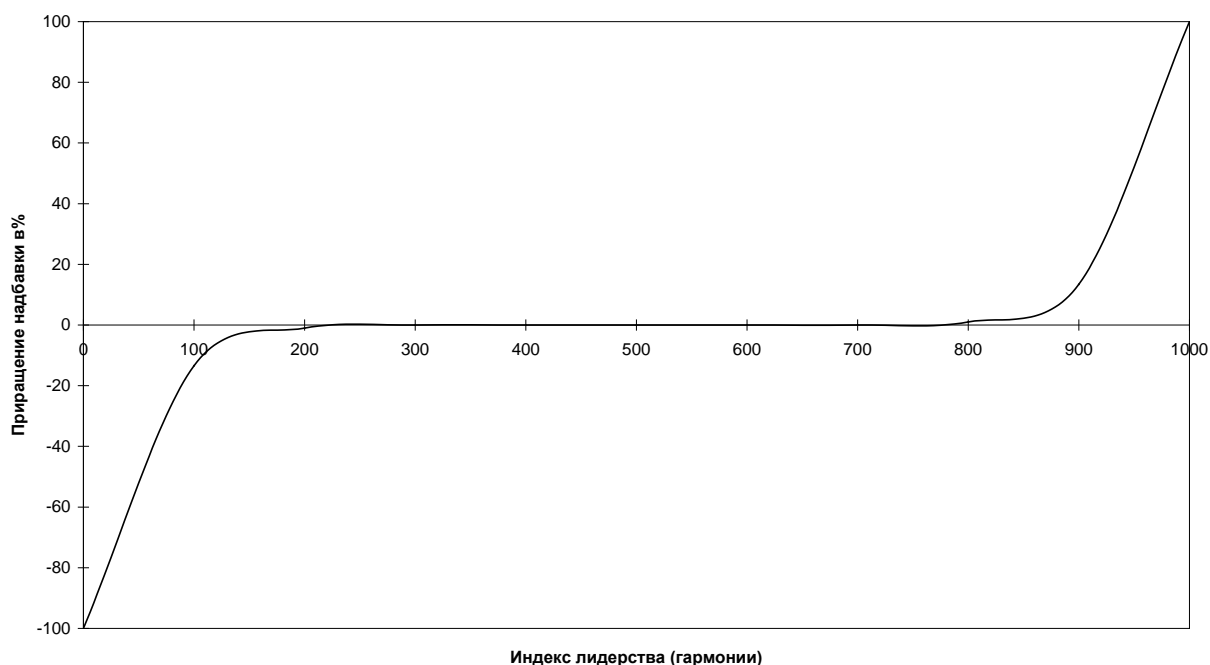


Рис.5

Таким образом, благодаря наличию в формуле (1) коэффициента I , размер надбавки *линейно* зависит от этих фундаментальных обобщенных характеристик работы преподавателя. Но в той же формуле заложены и

нелинейные члены (два слагаемых в скобках), которые создают нелинейный эффект, усиливая поощрение преподавателя в виде «добавок к надбавкам» за *особые достижения* как в направлении лидерства, так и по пути гармонии [5]. Одновременно они «штрафуют» явных аутсайдеров по этим направлениям (Рис.5):

По результатам расчетов каждый преподаватель в УГТУ получает персональную Лепестковую Индексную ДИАграмму (ЛИДИА) [4], представляющую собой графическое изображение (своеобразную «раковину улитки») расположенной по часовой стрелке в убывающем (невозрастающем) порядке последовательности его частных индексов L_1, L_2, \dots, L_m , отложенных на лучах OP_1, OP_2, \dots, OP_m , соответствующих разделам P_1, P_2, \dots, P_m ($m = 6$) деятельности ППС (Рис. 6):

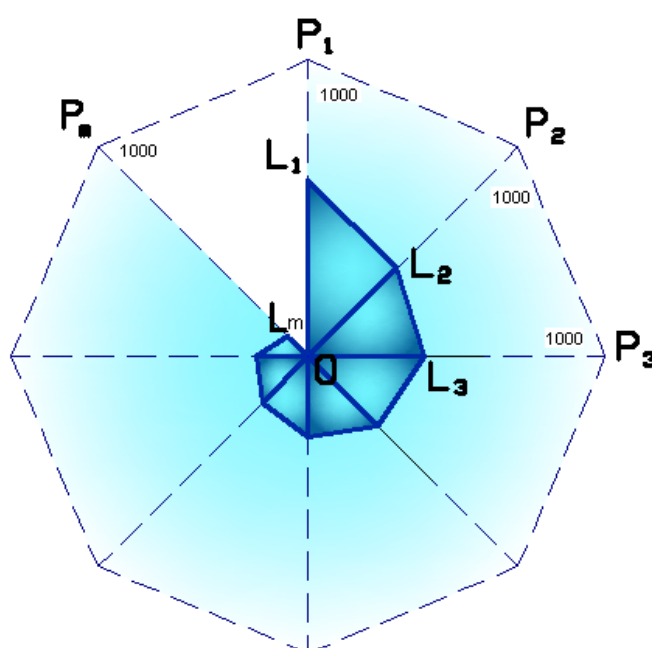


Рис. 6 Лепестковая индексная диаграмма (ЛИДИА)

На этой же диаграмме приводятся значения трех фундаментальных параметров данного преподавателя – итоговый индекс I , индекс лидерства L_1 и индекс гармонии H в 1000-балльной шкале. Чем выше индекс лидерства преподавателя, тем ближе точка L_1 расположена к точке P_1 ; чем выше его индекс гармонии, тем «жирнее» улитка, и наоборот (у «идеального» преподавателя – абсолютного лидера и абсолютного «дженералиста» – ЛИДИА представляет собой многоугольник P_1, P_2, \dots, P_m).

4. Принцип конкуренции – В силу специфики индивидуальных индексов преподавателя в индексной системе с плавающей базой – любое увеличение надбавки какому-то, более активному преподавателю происходит только за счет соответствующего уменьшения выплат другим, менее активным. Такая ситуация на практике приводит к реальной конкурентной борьбе между преподавателями за повышение

результативности своей работы по всем направлениям, и выигрывают от этой борьбы прежде всего получающие более качественное образование студенты, аспиранты, соискатели и слушатели ИПК, словом, все лица, для обслуживания которых и существует университет.

5. Принцип коллективной ответственности – Надбавка к зарплате любому преподавателю пропорциональна *коэффициенту коллективной ответственности* T – отношению удельного объема работ ППС (средней производительности) университета за *отчетный* год к удельному объему (средней производительности) университета за год, *предшествующий* отчетному. Следовательно, если университет *в целом* сработал в этом году лучше, чем в прошлом, то и надбавки всем преподавателям будут выше, и наоборот.

7. Организация работ по Системе материального стимулирования ППС

- 7.1. Все расчеты, связанные с вычислением частных и итоговых индексов, а также сумм ежемесячных надбавок каждому преподавателю, выполняются специальной расчетной группой ИВЦ УГТУ под руководством директора ИВЦ.
- 7.2. Исходные данные для расчетов вводятся руководителями подразделений, ответственных за достоверность данных (в 2012 году см. *Приложение 10* «Приказ ректора № 340 от 21.04.2012 г.») после проверки их достоверности (*Приложение 11* «Порядок ввода данных в Индексную систему»).
- 7.3. Для дополнительного контроля достоверности вводимых данных и своевременности их подготовки, в УГТУ создается Наблюдательный совет в количестве 5 человек, утверждаемый по представлению ректора решением Ученого совета университета. При этом представитель администрации в состав Наблюдательного совета не входит. Кроме того, в течение всего периода ввода данных каждому преподавателю предоставляется возможность ознакомиться с его данными, введенными в Индексную систему, а также с данными по всем преподавателям университета («перекрестный контроль»). Возникающие замечания и претензии направляются руководителям ответственных отделов, которые, при необходимости, вносят соответствующие коррективы.
- 7.4. Окончательные итоги расчета индексов ППС оформляются в виде «индекс-листа» и утверждаются на Ученом совете УГТУ в конце сентября очередного учебного года, после чего расчетной группой ИВЦ осуществляется пересчет итоговых индексов в соответствующие суммы ежемесячных стимулирующих надбавок.
- 7.5. Последовательность выполнения всех этапов Системы материального стимулирования ППС с указанием точных сроков и дат в каждом

учебном году регламентируется специальным Приказом ректора (в 2012 году «Приказ ректора № 340 от 21.04.2012 г.»).

8. Значение системы материального стимулирования для подготовки специалистов в университете

Система материального стимулирования ППС в УГТУ является ключевой подсистемой в общей системе управления университетом. Она призвана в сочетании с внутренней мотивацией ППС стимулировать неуклонное повышение эффективности и качества работы профессорско-преподавательского состава за счет заложенного в ней принципа состязательности, формирующего реальную конкурентную среду, и наличия в полной мере всех свойств, необходимых для достижения этой цели:

- 1) *объективность* (объем вознаграждения преподавателя определяется на основе объективной оценки результатов его труда);
- 2) *адекватность* (вознаграждение адекватно трудовому вкладу преподавателя в результат деятельности всего коллектива);
- 3) *транспарентность* (система стимулирования подробно описана, прозрачна для преподавателя и открыта для непрерывного совершенствования[†]);
- 4) *оперативность* (временной интервал между достижением результата и начислением соответствующей надбавки минимален);
- 5) *значимость* (вознаграждения в денежном выражении составляют заметную долю в общем доходе *активного* преподавателя и тем более значимы, чем лучше он будет работать в течение года).

Эти принципы и свойства, в совокупности, формируют необходимые предпосылки для непрерывного повышения качества подготовки специалистов в Ухтинском государственном техническом университете.

В 2008 году АИС "Материальное стимулирование ППС" УГТУ была зарегистрирована в Федеральной службе по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам [6], а в 2011 году право на использование этой системы приобрел Институт управления, информации и бизнеса (МИБИ), г. Ухта [7].

Список Приложений[‡]

Приложение 1 Индексная система сравнительной оценки деятельности ППС

Приложение 2 Приложение к Индексной системе

Приложение 3 Алгоритм вычисления индексов преподавателя

[†] В 2012 году все предложения и замечания по системе подаются по электронной почте на адрес fmarakasov@ugtu.net

[‡] Приложения 1 – 11, являющиеся неотъемлемой частью данного Положения, размещены на сайте УГТУ <http://smspps.ugtu.net>

- Приложение 4** Руководство пользователя АИС «Индексная система»
- Приложение 5** Система материального стимулирования ППС в вопросах и ответах
- Приложение 6** Алгоритм вычисления баллов преподавателя по результатам анкетирования студентов
- Приложение 7** Руководство пользователя АИС «Социомониторинг»
- Приложение 8** Перечень руководителей ответственных подразделений, показателей Индексной системы и подтверждающих документов
- Приложение 9** Алгоритм вычисления стимулирующих надбавок
- Приложение 10** Приказ ректора № 285 от 16.04.2012 г.
- Приложение 11** Порядок ввода данных в Индексную систему
- Приложение 12** Пример расчёта индексов преподавателя

Программное обеспечение

1. АИС «Материальное стимулирование ППС»
2. АИС «Социомониторинг»

Библиографические ссылки

1. Устав ГОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет», Ухта, 2001(с изменениями и дополнениями в 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2009 гг.).
2. Концепция формирования и развития университетского комплекса «Ухтинский государственный технический университет», Ухта, 2011.
3. Коллективный договор между ГОУ ВПО «Ухтинским государственным техническим университетом» и работниками университета на 2011 – 2013 гг., Ухта, 2009.
4. Г.В. Данилов Применение обобщенных характеристик деятельности преподавателя для формирования конкурентной среды в университете// «Университетское управление: практика и анализ», № 1, 2007.
5. Г.В. Данилов, Н.Д. Цхадая, А.Р. Эмексузян Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава на основе университетской индексной системы// «Университетское управление: практика и анализ», № 3, 2007.
6. Г.В. Данилов, О.В. Качан, Н.Д. Цхадая, Н.Ю. Ванеева Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «СМС ППС – Система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава ВУЗа» №2008613847, 12 августа 2008 г.
7. Договор № 1/Л-2011 «О предоставлении права использования программы для ЭВМ «СМС ППС – Система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава ВУЗа» (простой (неисключительной) лицензии)», Ухта, 12 февраля 2011 г.