



КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.И. ВЕРНАДСКОГО

ПОЛОЖЕНИЕ

о рейтингах федерального государственного
автономного образовательного учреждения
высшего образования «Крымский
федеральный университет
имени В.И. Вернадского»

ЧУЯН ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА

- укрепление имиджа КФУ как высокорейтингового научного и образовательного классического университета, повышение конкурентоспособности на современном рынке образовательных и научных услуг невозможно без внедрения рейтингового оценивания ***для внутриуниверситетского менеджмента на всех уровнях управленческой иерархии.***

Цели внедрения системы рейтинговой оценки в КФУ:

- продвижение КФУ в национальных и международных рейтинговых системах;
- повышение конкурентоспособности университета на отечественном и международном рынках образовательных и научных услуг;
- усиление заинтересованности НПС в повышении своей профессиональной квалификации;
- усиление коллективной заинтересованности НПС в улучшении конечных результатов деятельности университета.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015-2017 гг. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГАОУ ВО «КФУ ИМ. В. И. ВЕРНАДСКОГО»

Раздел X. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ КФУ

В целях достижения ключевых стратегических показателей развития КФУ им. В.И.Вернадского для работников, занятых по основному месту работы, могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие выплаты из фонда стимулирующих выплат КФУ.

П. 10.1. Формирование индивидуальных стимулирующих выплат для работников из числа ППС осуществляется на основании индивидуального рейтинга работника, утвержденного локальным актом КФУ, регламент расчета которого утверждается ученым советом.

П. 10.2. Формирование индивидуальных стимулирующих выплат для научных работников (НР) осуществляется за превышение базовых показателей эффективности труда. Базовые показатели эффективности труда и порядок расчета стимулирующих выплат утверждается ученым советом.

К основным принципам, на которых базируется система рейтинговой оценки работы НПС в КФУ, относятся:

- **целевой направленности** – оценка по критериям, характеризующим степень достижения цели и задач деятельности КФУ;
- **комплексности (интегральности)** – учет всех видов и результатов деятельности НПС (учебно-методическая, научно-исследовательская, международная и организационно-воспитательная работа);
- **выбора оптимального количества показателей**, объективно характеризующих деятельность каждого участника рейтинга;
- **учета важности и трудоемкости видов деятельности**, значимости их вклада в выполнение контрольных показателей структурных подразделений и всего университета в целом;
- **объективности и беспристрастности** оценки деятельности НПС, устранение субъективной составляющей из процесса оценивания;
- **сопоставимости** – возможность сравнивать результаты деятельности всех НПС по занимаемым должностям, направлениям работы и в разные периоды;

- **непрерывности** – периодическое осуществление оценки на базе непрерывного мониторинга деятельности НПС;
- **определения приоритетных направлений деятельности НПС;**
- **открытости**, включающей в себя полную информированность преподавателей о целях, содержании и результатах рейтинговой оценки;
- **селективности** – избирательность управленческого воздействия в зависимости от результатов оценки деятельности НПС: стимулирование, (материальное и нематериальное), принятие решения о заключении контракта с НПС и определение его срока и т.д.;
- **учета значения среднего рейтинга НПС при определении рейтинга подразделений:** кафедр, факультетов / институтов, академий, филиалов университета и их руководителей;
- **динамичности (гибкости)**, т.е. возможность дополнения и изменения системы показателей рейтинга и весовых коэффициентов, значимости и приоритетности определенных видов деятельности и их результативности в зависимости от конкретных задач деятельности университета:
- **совершенствования самой рейтинговой системы.**



ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГА РАБОТНИКОВ

ЕЖЕГОДНО до 30 июня путем определения количества баллов, набранных каждым работником за отчетный период (с 01 июля по 30 июня - учебный год).

Ранжированию подлежат штатные работники, а также занимающие указанные должности по внутреннему совместительству, но только по одному месту работы по категориям:

1. Педагогические работники, отнесенные к ППС:

- Профессор,
 - Доцент,
 - Старший преподаватель,
 - Преподаватель,
 - Ассистент,
- руководитель подразделения (заведующий кафедрой, декан)

2. Научные работники:

- Главный научный сотрудник;
- Ведущий научный сотрудник;
- Старший научный сотрудник;
- Научный сотрудник;
- Младший научный сотрудник, руководитель подразделения (заведующий научной лабораторией, директор научного центра и т.п.).



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ РЕЙТИНГ РАБОТНИКОВ

- Складывается из двух равноценных частей:
 - Общей;
 - Специальной.

- Рассчитывается следующим образом:

$$\text{ИНД}_R = 50\% * \widetilde{\text{ИНД}}_R(O) + 50\% * \widetilde{\text{ИНД}}_R(\text{СП}), \text{ где}$$

- ИНД_R – результирующий индивидуальный рейтинг работника;
- $\widetilde{\text{ИНД}}_R(O)$ – нормированная сумма баллов, набранная работником за выполнение общей части перечня показателей;
- $\widetilde{\text{ИНД}}_R(\text{СП})$ – нормированная сумма баллов, набранная работником за выполнение специальной части перечня показателей.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ (СВ)

$$СВ = \frac{\text{ФСВ}}{Б_{об}} \times Б, \text{ где}$$

ФСВ – фонд стимулирующих выплат ППС или научных работников, распределяемый на основании рейтинга;

Б_{об} – общее количество баллов, которое набрали все работники из числа ППС или научные работники университета;

Б – количество баллов, которое набрал индивидуальный работник, отнесенный к ППС или к научному работнику.



ФОРМИРОВАНИЕ РЕЙТИНГА ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

РАССЧИТЫВАЕТСЯ ежегодно до 01 августа на основании индивидуальных рейтингов сотрудников этих подразделений.

Рейтинг кафедры:

$$R_k = \frac{\sum \text{СБ}}{\text{число сотрудников}}, \quad \text{где}$$

- R_k – рейтинг кафедры;
- $\sum \text{СБ}$ – сумма баллов индивидуальных рейтингов сотрудников кафедры.

Рейтинг факультета (института, входящего в структурное подразделение):

$$R_\phi = \frac{\sum R_k}{\text{число кафедр}}, \quad \text{где}$$

- R_ϕ – рейтинг факультета (института);
- $\sum R_k$ – общая сумма баллов рейтингов кафедр факультета.



ФОРМИРОВАНИЕ РЕЙТИНГА ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

РАССЧИТЫВАЕТСЯ ежегодно до 01 августа на основании индивидуальных рейтингов сотрудников этих подразделений.

Рейтинг структурного подразделения:

$$R_{СП} = \frac{\sum R_{НП} + \sum R_{\phi}}{\text{число самостоятельных подразделений}}, \quad \text{где}$$

- $R_{СП}$ – рейтинг структурного подразделения;
- R_{ϕ} – рейтинг факультетов (институтов, входящих в структурное подразделение;
- $R_{НП}$ – рейтинг самостоятельных подразделений, входящих в структурное подразделение (центры, лаборатории, независимые кафедры, отделения и др.).



ФОРМИРОВАНИЕ РЕЙТИНГА РУКОВОДИТЕЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (КАФЕДРЫ, ФАКУЛЬТЕТА, ИНСТИТУТА, СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ/ ФИЛИАЛА)

$$R_{\text{рук}} = 50\% * \text{ИНД_}R_{\text{рук}} + 50\% * R_{\text{П}}, \quad \text{где}$$

- $R_{\text{рук}}$ – рейтинг руководителя подразделения;
- $\text{ИНД_}R_{\text{рук}}$ – индивидуальный рейтинг руководителя, рассчитанный по формуле (3);
- $R_{\text{П}}$ – рейтинг подчиненного подразделения.



РЕГЛАМЕНТ

- Проводится **ЕЖЕГОДНО** за отчетный период (с 01 июля по 30 июня - учебный год).
- **05 ИЮЛЯ** – подача документов работников Университета в общей и специальной части в электронном и бумажном видах в отдел внутренних и внешних рейтингов, аналитики и прогнозов департамента управления качеством и проектных решений.
- **20 ИЮЛЯ** – подготовка итогового сводного рейтинга сотрудников за учебный год.
- **01 АВГУСТА** – подготовка итогового сводного рейтинга подразделений и их руководителей.
- **15 АВГУСТА** – определение размера индивидуальной стимулирующей выплаты для работников, рассчитанных на основе индивидуального рейтинга.
- Индивидуальные **стимулирующие выплаты устанавливаются на 12 месяцев с 01 сентября по 31 августа** приказом ректора в пределах фонда стимулирующих выплат ППС и научных работников.
- Размер индивидуальной стимулирующей выплаты для работника, рассчитанный на основе индивидуального рейтинга, не зависит от доли ставки, занимаемой работником, и не корректируется на эту долю.