



ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

национальный исследовательский
университет

Система стимулирования сотрудников ЮУрГУ

Smart
University delivering
Sustainability for
Ural





Перед российскими ВУЗами стоит ряд амбициозных задач



“.. к 2020 году обеспечить вхождение не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых ВУЗов согласно мировому рейтингу университетов ..”



“ .. должны быть уточнены критерии оценки эффективности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов ..”



“.. средняя заработная плата преподавателей вузов России к 2018 году должна в 2 раза превысить показатель средней заработной платы в соответствующем регионе ..”



Для реализации указанных задач с сентября 2016 г. в ЮУрГУ внедряется эффективный контракт

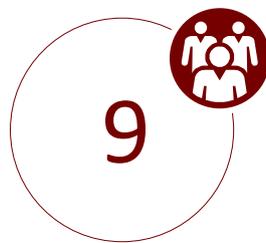




ЮУрГУ значительно отстает от лучших ВУЗов мира по эффективности



Корейский институт
передовых технологий



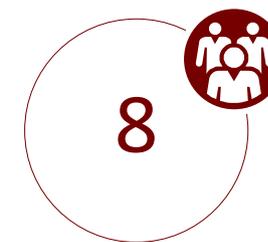
Технический университет
Дармштадта



Техасский университет
в Остине



ЮУрГУ



Публикаций на 1 НПР (2011-15)



Студентов на 1 НПР



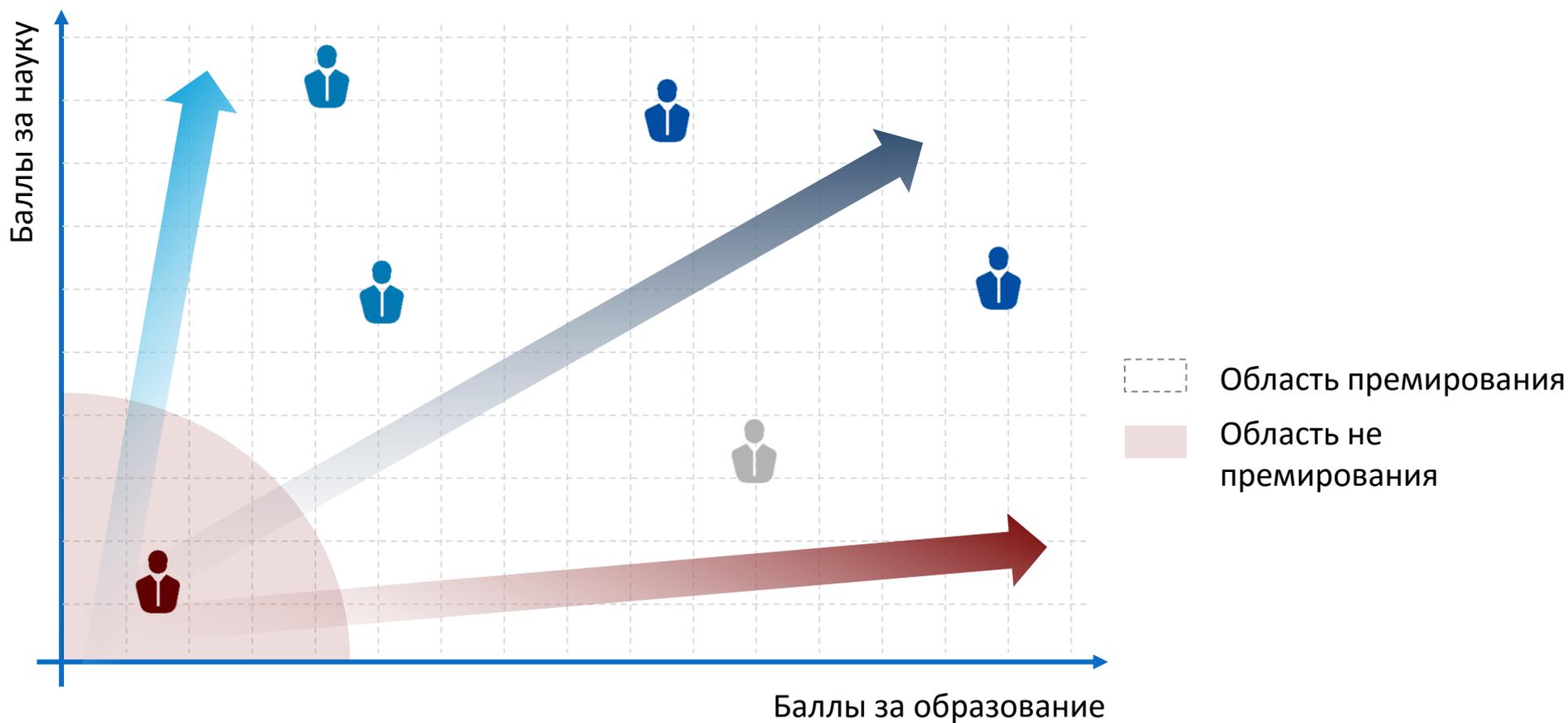
Дорожная карта ЮУрГУ нацелена на повышение эффективности и задает целевые КПЭ для эффективного контракта

	Показатель	2016	2018
2.1.1	Число публикаций в Web of Science на 1 НПП (за 5 лет)	0,3	0,7
2.2.1	Число публикаций в Scopus на 1 НПП (за 5 лет)	0,5	1,2
3.1	Цитируемость публикаций в Web of Science на 1 НПП	0,3	1,2
3.2	Цитируемость публикаций в Scopus на 1 НПП	0,6	2,1
4	Доля зарубежных преподавателей и исследователей, включая российских PhD	1%	3%
5	Доля иностранных студентов	9%	12%
6	Средний балл ЕГЭ первокурсников, принятых в бакалавриат и специалитет на бюджетной основе	67	72



Единый набор КПЭ позволяет НПР сфокусироваться на науке или образовании или заниматься и тем, и другим

Набрать достаточное количество баллов можно различными способами



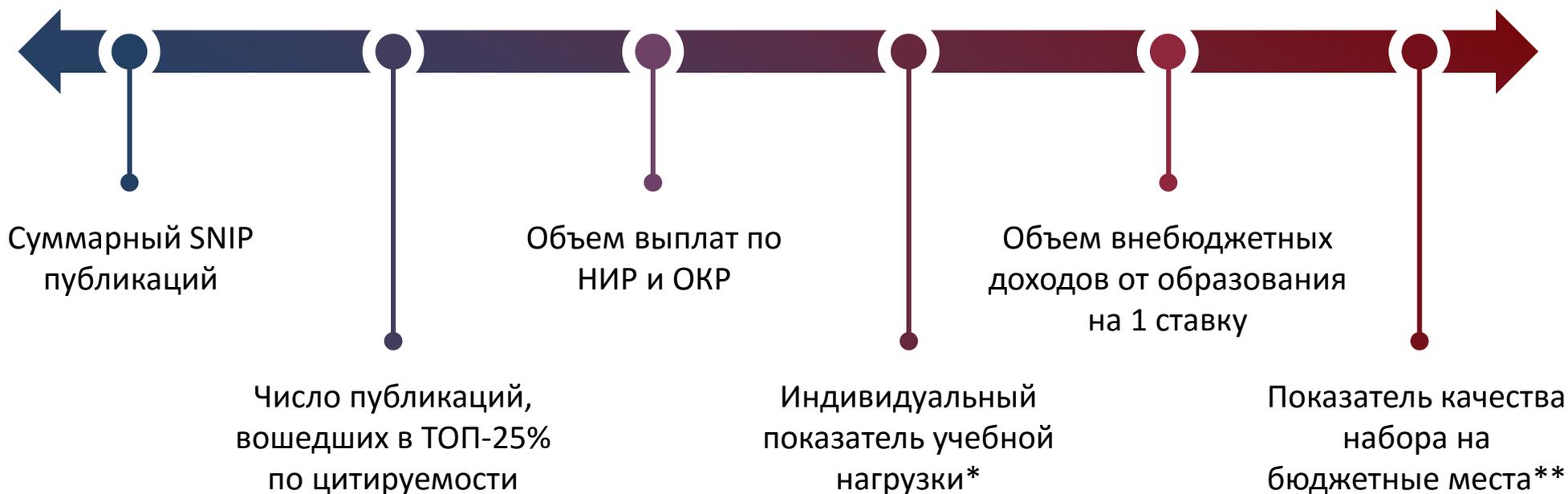


Система КПЭ учитывает как индивидуальные, так и коллективные достижения



Индивидуальные КПЭ

Коллективные КПЭ



* Студенческие ЗЕ, распределенные на основании академических часов

** Средний балл ЕГЭ на бюджетных местах, взвешенный на долю поступивших по ЕГЭ



Активная образовательная деятельность позволяет достичь границы эффективности

Пример расчета показателя индивидуальной учебной нагрузки НПР кафедры:

Дисциплина	ЗЕ	Студентов	СЗЕ
А	3 ×	50 =	150
Б	2 ×	25 =	50
↓ ∑ ↓			
НПР	Доля учебной нагрузки преп.	Фонд СЗЕ	Инд. пок.
Иванов	40% ×	200 =	80
Петров	60% ×		120

* На 1 ставку

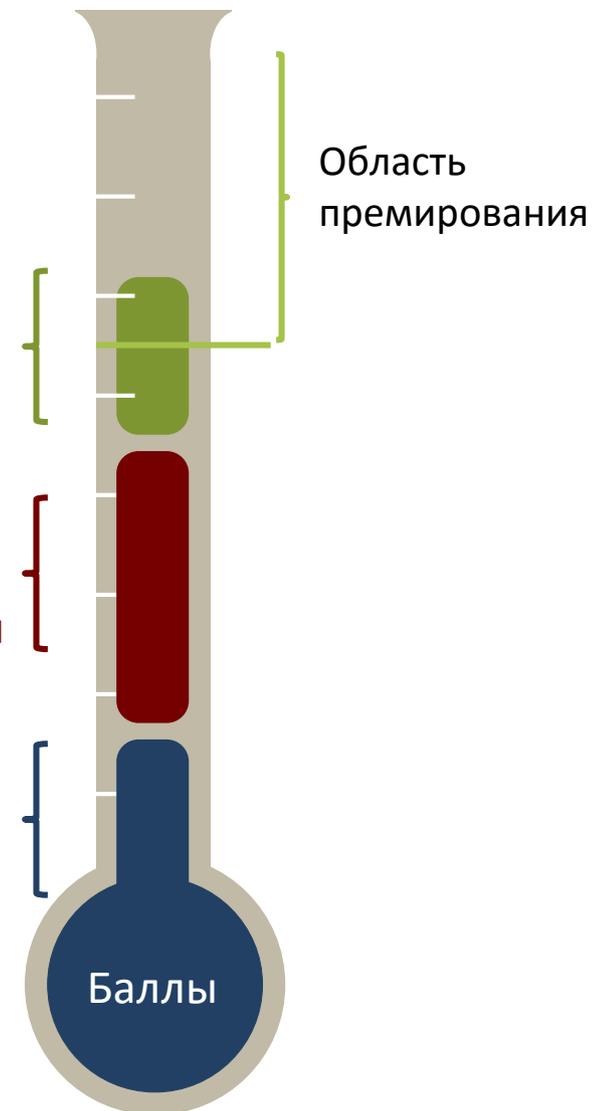
60
Показатель качества набора на бюджетные места

+

700
Индивидуальный показатель учебной нагрузки

+

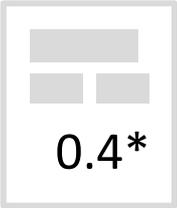
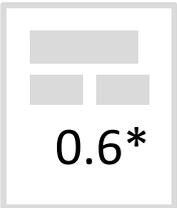
800 000 р.
внеб. доходы от образования*



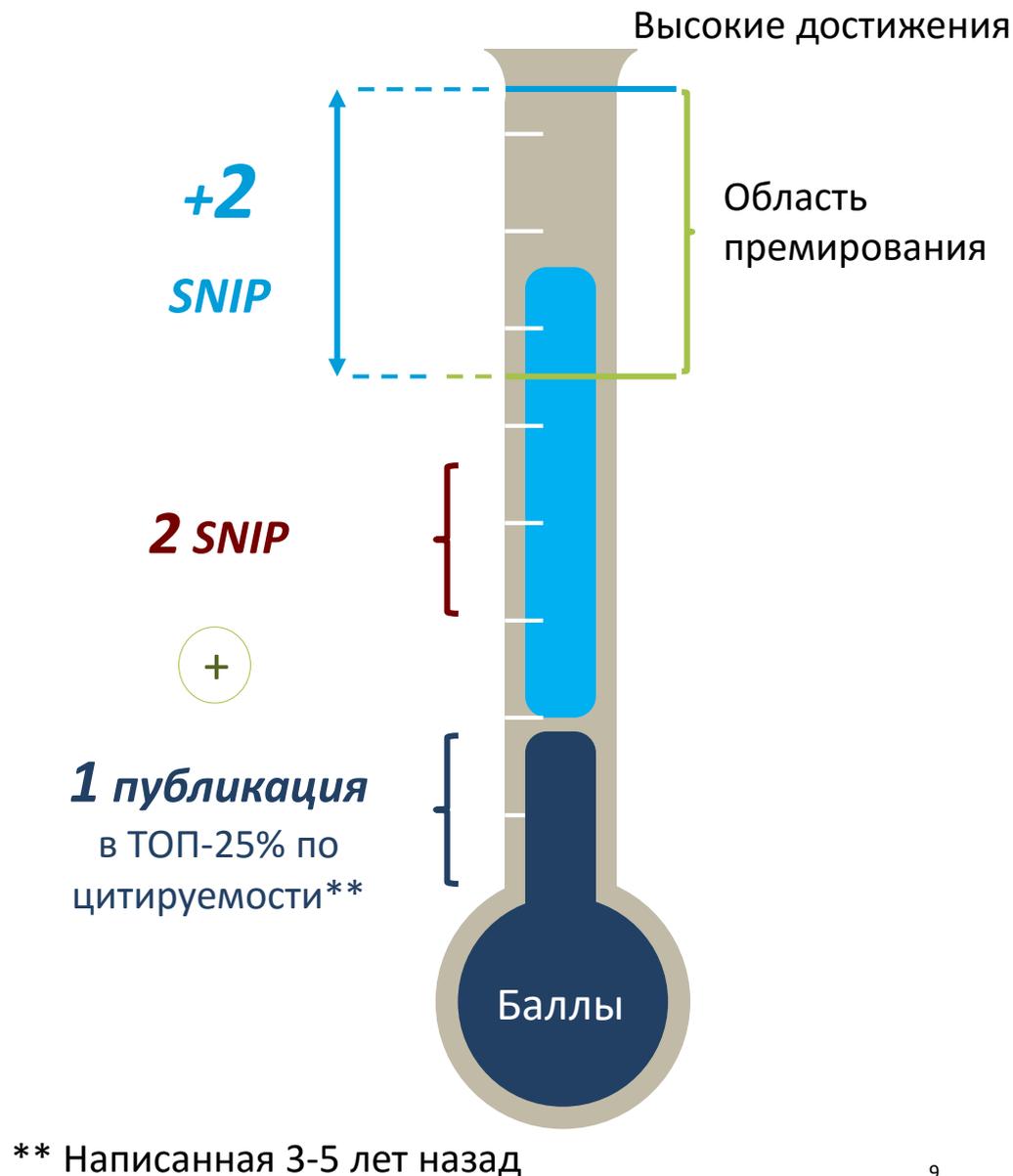


Активная публикационная деятельность позволяет достичь границы эффективности

Общий SNIP НПП равен сумме произведений SNIP журналов Scopus и числа сделанных в них публикаций за 3 года:

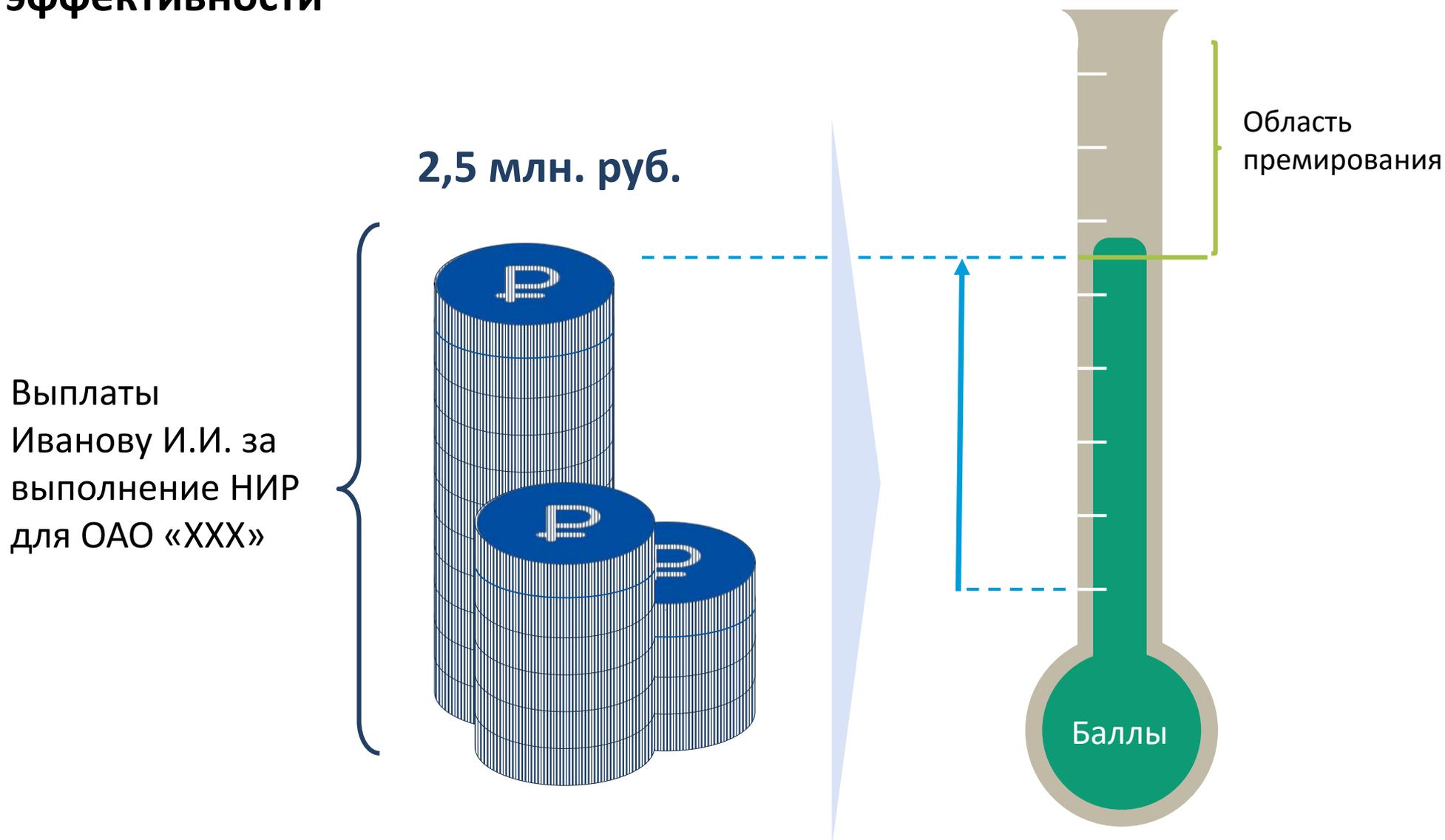
SNIP журнала	Число публикаций	Общий SNIP
 0.4*	2	0.8
 0.6*	2	1.2
Итого:		

* Входят в Топ-50%





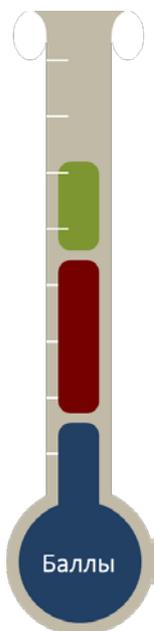
Активное участие в НИОКР позволяет достичь границы эффективности



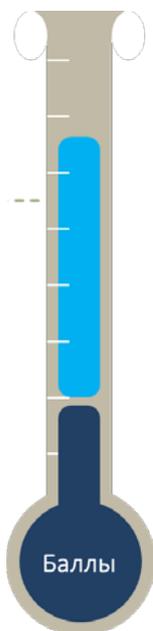


При оценке эффективности учитываются все направления деятельности

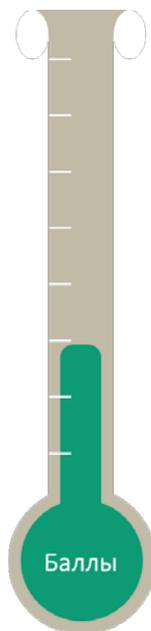
Образовательная деятельность



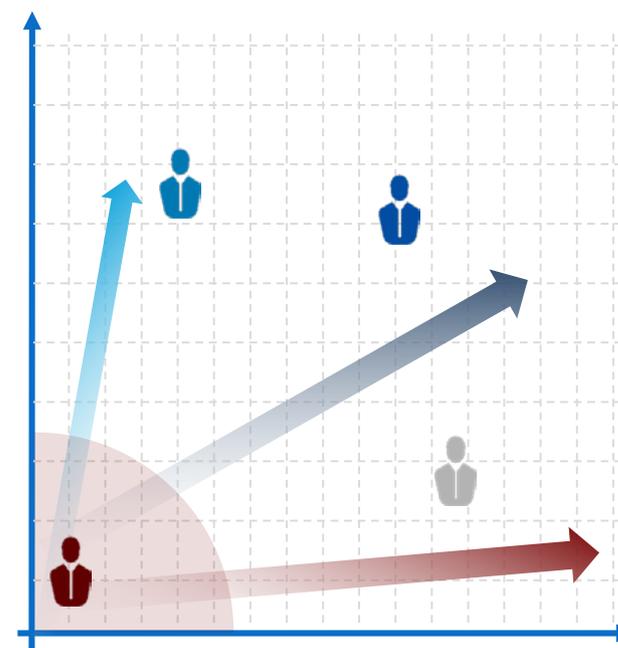
Научные публикации



Участие в НИОКР

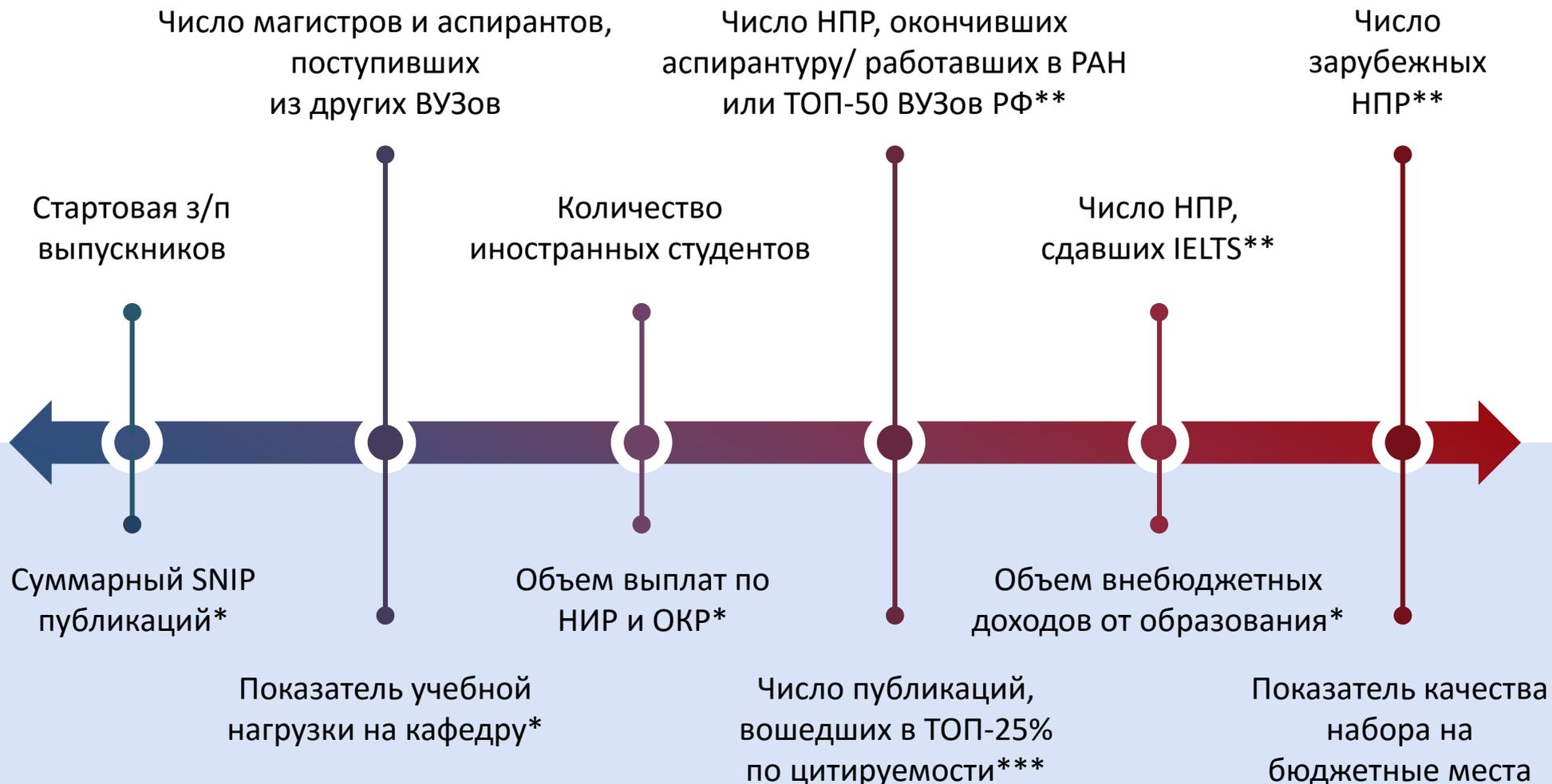


Достижение области премирования





КПЭ заведующих кафедрами и факультетами включают КПЭ НПР, дополненные 6 показателями



* на 1 ставку

** с 2017 г.

*** Написанных 3-5 лет назад



Стартовая заработная плата выпускников – важнейший показатель качества образования

Используются данные мониторинга МОН



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)

Код	Наименование укрупненной группы направлений подготовки или специальностей	Количество выпускников, допущенных к обработке чел.	Средний возраст выпускников лет	Средняя сумма выплат выпускникам руб.	Доля трудоустройства %
03	Физика и астрономия	14 чел.	25 лет	25 036 руб.	100%
17	Оружие и системы вооружения	9 чел.	24 лет	25 589 руб.	100%
18	Химические технологии	8 чел.	28 лет	16 288 руб.	100%
12	Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	28 чел.	23 лет	22 600 руб.	92,9%
01	Математика и механика	37 чел.	23 лет	23 518 руб.	91,7%
21	Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	22 чел.	23 лет	20 180 руб.	90,9%
39	Социология и социальная работа	42 чел.	23 лет	15 945 руб.	90,5%
22	Технологии материалов	91 чел.	27 лет	26 900 руб.	90,2%
06	Биологические науки	10 чел.	24 лет	19 556 руб.	90%
15	Машиностроение	143 чел.	26 лет	29 619 руб.	88,5%
13	Электро- и теплоэнергетика	316 чел.	27 лет	33 399 руб.	88,2%
08	Техника и технологии строительства	343 чел.	25 лет	21 352 руб.	87,3%

Стартовая заработная плата выпускников

Целевой диапазон* **18-40 тыс. руб.**

«Именно трудоустройство является одним из самых важных показателей востребованности того или иного вуза, и мы этот показатель будем обязательно учитывать при мониторинге системы высшего образования в России»

– *Дмитрий Ливанов*

*Значение усредняется по высшей школе или институту



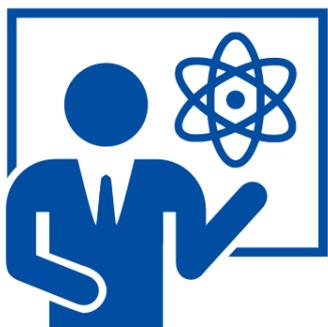
Каждая кафедра может внести вклад в развитие коллаборации с другими ВУЗами и научными учреждениями по всему миру

КПЭ по привлечению и развитию НПР*

- Число НПР, окончивших аспирантуру/ работавших в РАН или ТОП-50 ВУЗов РФ
- Число зарубежных НПР
- Число НПР, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+

КПЭ по привлечению студентов

- Доля иностранных студентов**
- Число магистров и аспирантов, поступивших из других ВУЗов



Успехи в привлечении и развитии талантов обеспечат лидерство кафедры

* Данные КПЭ вводятся с 2017 г. и учитывают НПР, привлеченных/сдавших экзамен в 2016-2018 гг.

** Рассчитывается среднее по школе



Эффективный контракт приведет к увеличению доходов НПР

Премии привязаны к показателям эффективности

за высокие
достижения
в науке

Специальная премия



Базовая премия

за достижение
целевых
значений



Средства для развития кафедр будут распределяться на основе набранного количества баллов

Фонд развития
кафедры в соотв. с
целями 5-100

Фонд развития



Базовая премия

за достижение
целевых
значений



В августе будет проведена оценка, по результатам которой будут установлены премии на 2016-2017 гг.





В 2017-18 гг. система КПЭ будет дополнена новыми показателями

1

Новые КПЭ и изменения в старых:



НПР



Учет удовлетворенности студентов при подсчете СЗЕ (2018г)



Минимум 1 статья в TOP-50% Scopus для доцентов и профессоров за 2016-2018 гг.

Топ 50%

Учет SNIP только в журналах из Топ-50% Scopus (2017г)

Заведующие кафедрами



Число зарубежных НПР, нанятых в 2016-2018 гг.



НПР из ТОП-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в 2016-2018 гг.



Число НПР, сдавших IELTS в 2016-2018 гг.

2

Балл для получения премий будет повышаться в соответствии с ростом годовых целей ДК



1. Пункт 4.3. дополнить подпунктом в) следующего содержания:

В) по приказу ректора Университета (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными полномочиями):

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работников – за эффективность труда – на основании решения Комиссии по оценке эффективности сотрудников Университета в соответствии с Методикой оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников (Приложения № _____ к настоящему Положению).»

2. Утвердить предлагаемую Методикой оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников Южно-Уральского государственного университета



ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИУ)

Умный университет для устойчивого развития Урала

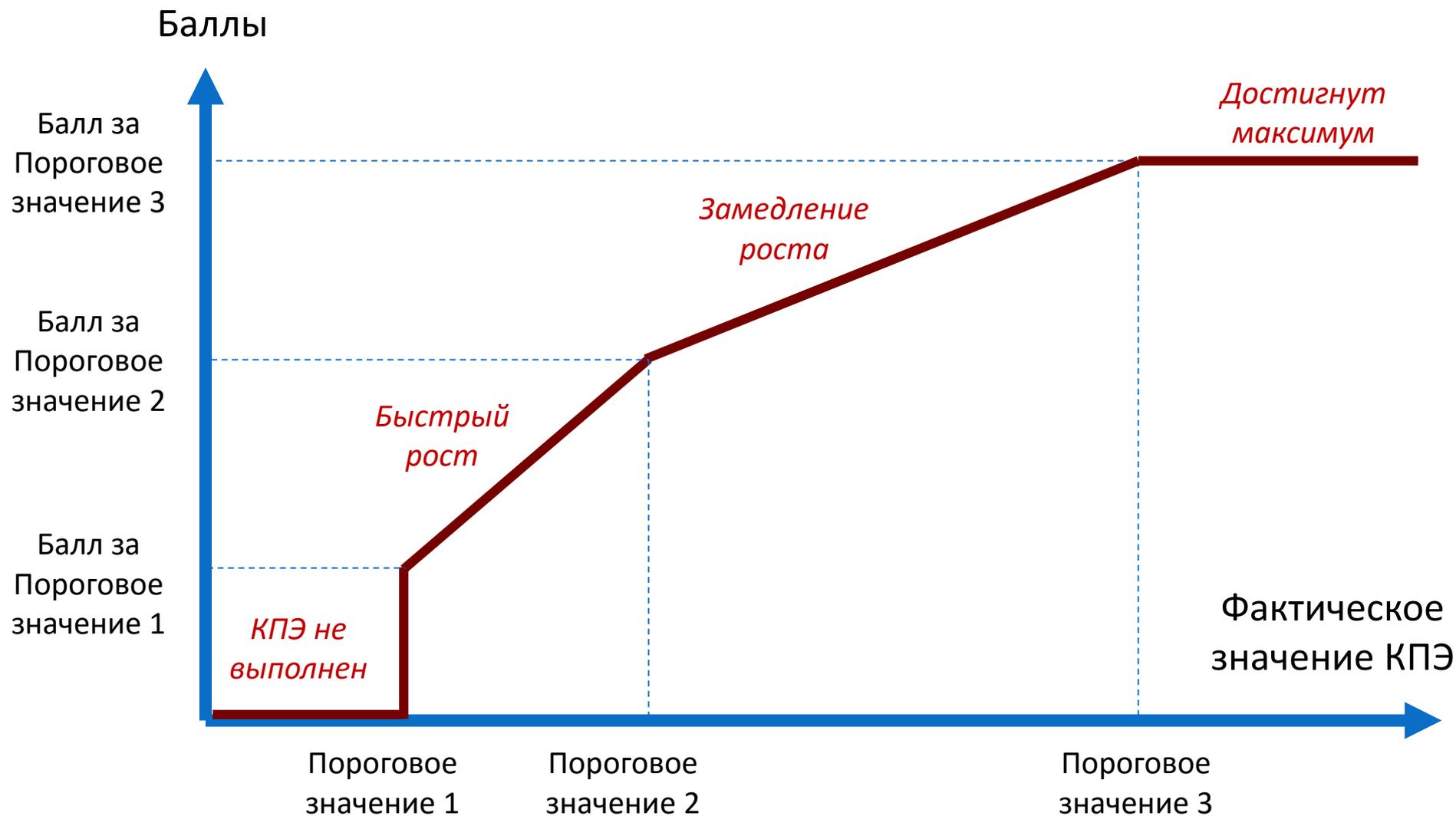
Smart systems University for sustainable development



Приложения

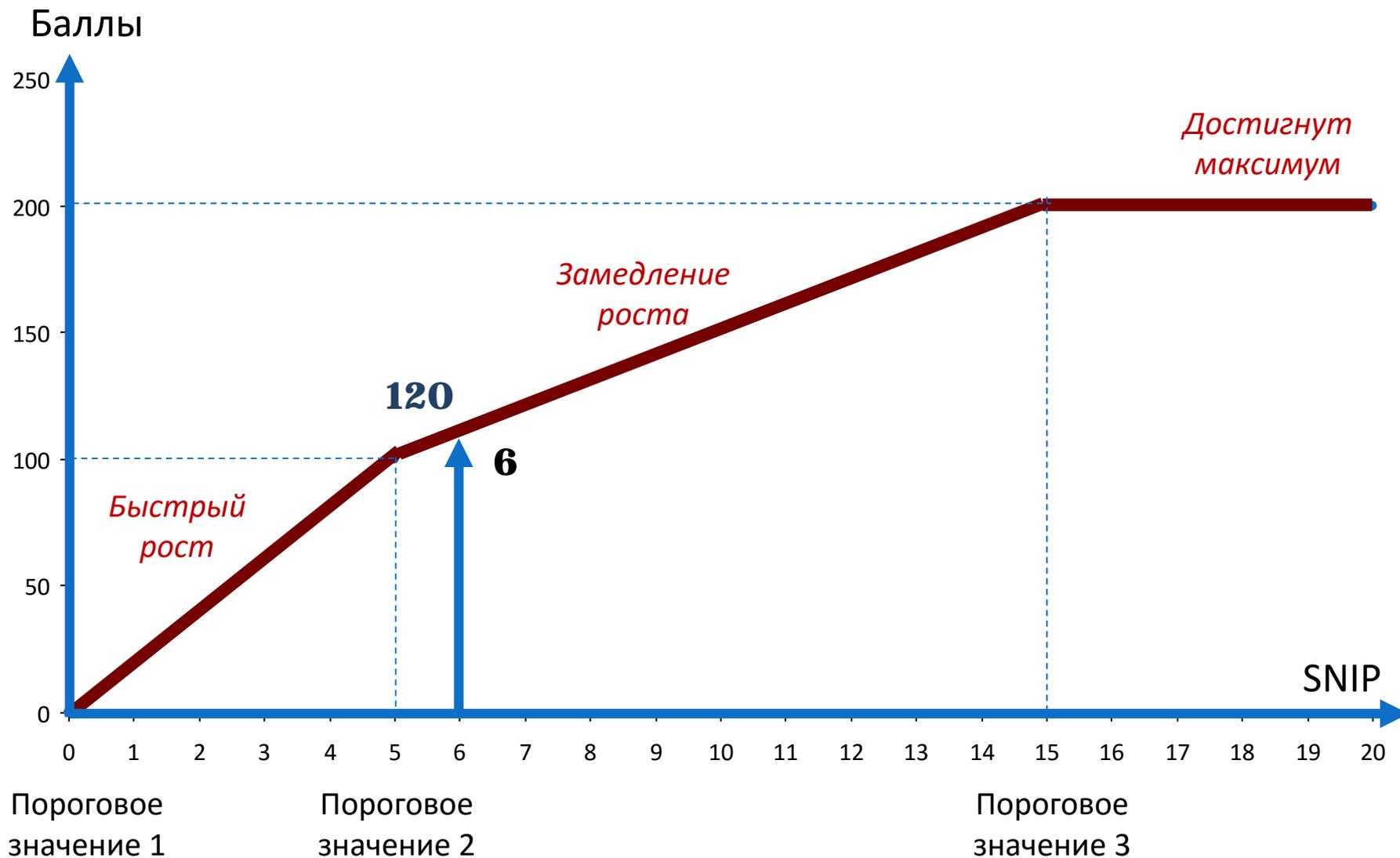


Фактические значения каждого КПЭ переводятся в баллы посредством простого алгоритма





Пример: Расчет баллов за SNIP





Значения для перевода фактических значений в баллы указываются в приложении к эффективному контракту (1/2)

НПР (кроме заведующих кафедрами)

№	Показатели	Пороговое значение 1	Пороговое значение 2	Пороговое значение 3	Балл за Пороговое значение 1	Балл за Пороговое значение 2	Балл за Пороговое значение 3
1	Объем выплат по НИР и ОКР	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	50	100
2	Индивидуальный показатель учебной нагрузки (до 2018г.)	0 ЗЕ	750 ЗЕ	1500 ЗЕ	0	25	50
3	Индивидуальный показатель учебной нагрузки с учетом удовлетворенности студентов (с 2018 г.)	0 ЗЕ	900 СЗЕ	1800 СЗЕ	0	50	100
4	Суммарный SNIP публикаций	0	5	15	0	100	200
5	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, написанных 3-5 лет назад	0	2	3	0	40	50
6	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	25× ставка	50× ставка
7	Внебюджетные доходы от образования	0 руб.	2 500 000 руб.	5 000 000 руб.	0	25× ставка	50× ставка



Значения для перевода фактических значений в баллы указываются в приложении к эффективному контракту (2/3)

Заведующие кафедрами

№	Показатели	Пороговое значение 1	Пороговое значение 2	Пороговое значение 3	Балл за Пороговое значение 1	Балл за Пороговое значение 2	Балл за Пороговое значение 3
1	Суммарный SNIP публикаций за 3 года на 1 ставку	0	3,5	7	0	100	200
2	Количество ТОП 25% по цитируемости публикаций в соответствующей области специализации, написанных 3-5 лет назад на 1 ставку	0	0,5	1	0	25	50
3	Объем выплат по НИР и ОКР на 1 ставку	0	2 500 000 руб	5 000 000 руб	0	75	100
4	Показатель качества набора на бюджетные места	32	66	100	0	50	100
5	Количество магистров и аспирантов, поступивших из других вузов	0	15	30	0	25	50
6	Средняя стартовая заработная плата выпускников	18 000 руб	29 000 руб	40 000 руб	0	50	100
7	Доля иностранных студентов	3,5%	15%	30%	0	25	50
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку (до 2018 года)	0	650	1300	0	50	100
8	Показатель учебной нагрузки кафедры на 1 ставку с учетом удовлетворенности (с 2018 года)	0	1300	1800	0	100	200
9	Объем внебюджетных доходов от образования на 1 ставку	0 руб	2 500 000 руб	5 000 000 руб	0	50	100
10	Количество зарубежных НПР, нанятых в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100
11	Количество НПР из Топ-50 ВУЗов РФ и РАН, нанятых в течение трех последних лет	0	5	10	0	25	50
12	Количество НПР, сдавших IELTS на 6+ или TOEFL iBT на 79+ в течение трех последних лет	0	8	15	0	50	100



Целевые баллы для получения премий различаются по категориям сотрудников

№	Должность	Категория	Минимальный балл для оценки эффективности	Минимальный балл для получения премии за общие достижения
1	Ассистент/ Преподаватель/ Старший преподаватель		20	40
2	Доцент		25	45
3	Профессор		35	55
4	Научные работники (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией, директор НОЦ)		20	40

- Граница для получения повышенной премии за науку для всех НПП: 100 баллов за научные КПЭ (SNIP и топ-25%)
- Премии для заведующих кафедрами устанавливаются для лучших 20% заведующих кафедрами
- Бюджет на развитие предоставляется кафедрам, набравшим в сумме более 100 баллов



ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИУ)

Умный университет для устойчивого развития Урала

Smart systems University for sustainable development



5100

Спасибо!