

2017

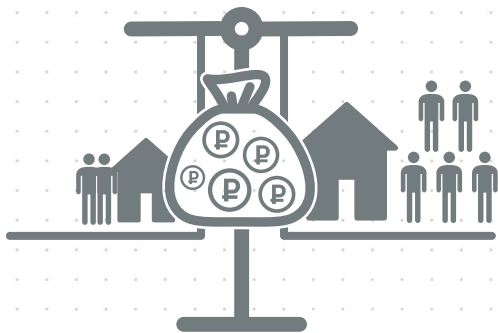


**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

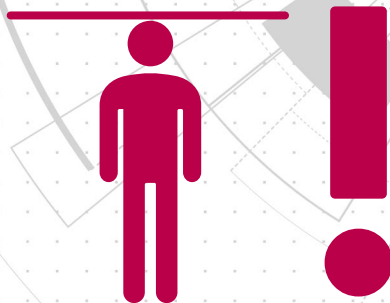


ПРОБЛЕМАТИКА ТЕКУЩЕЙ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРОВ

УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РЕКТОРА СЛАБО ЗАВИСИТ ОТ МАСШТАБОВ И СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ



НЕ ВО ВСЕХ ВУЗАХ СТРОГО ВЫПОЛНЯЕТСЯ СООТНОШЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНОЙ КРАТНОСТИ



БОЛЬШАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ОБЪЕМА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ





КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ МОДЕРНИЗАЦИИ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРОВ



ГАРАНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДОЛЖНА ЗАВИСЕТЬ ОТ СЛОЖНОСТИ ТРУДА С УЧЕТОМ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ, ОСОБЕННОСТЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗНАЧИМОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ДОЛЖЕН СТИМУЛИРОВАТЬ РЕКТОРОВ НА ЭФФЕКТИВНУЮ РАБОТУ



РАСЧЕТ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРАТНОСТИ ПРОВОДИТЬ НА ОСНОВАНИИ ОФИЦИАЛЬНОЙ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ (ЗП-ОБРАЗОВАНИЕ)

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О НАЧИСЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРОЗРАЧНЫМИ И ПОНЯТНЫМИ ДЛЯ РЕКТОРОВ





ЭТАПЫ ОБСУЖДЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ



РАЗРАБОТКА И ОБСУЖДЕНИЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ЭКСПЕРТНОЙ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ, ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ



18
ВУЗОВ



ОБСУЖДЕНИЕ РАЗРАБОТАННЫХ ПОДХОДОВ К ОПЛАТЕ ТРУДА РЕКТОРОВ В РАМКАХ ВНУТРЕННЕЙ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ МИНОБРНАУКИ РОССИИ (ДЕПАРТАМЕНТЫ: ФИНАНСОВ, КАДРОВ, СТРАТЕГИИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПРАВОВОЙ)



ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ОБСУЖДЕНИЕ РАЗРАБОТАННЫХ ПОДХОДОВ К ОПЛАТЕ ТРУДА С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ



15
ВУЗОВ



РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛА НА ОСНОВЕ ИНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

КРИТЕРИИ, ВЫРАБОТАННЫЕ РАБОЧЕЙ ГРУППОЙ
ДЛЯ ОПИСАНИЯ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ,
ОСОБЕННОСТЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗНАЧИМОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ПРИВЕДЕННЫЙ
КОНТИНГЕНТ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Чем больше студентов, тем больше масштаб деятельности, уровень ответственности. Также этот показатель напрямую связан с величиной имущественного комплекса вуза

ОБЪЕМ ДОХОДОВ
(ГЗ, ПДД, ОМС)

Чем выше объем средств, тем сложнее обеспечить эффективное использование. Также учитывает объем доходов от научной деятельности

СТАТУС ВУЗА

От статуса зависит напряженность работы, сложность задач, стоящих перед ректором

КОЛИЧЕСТВО
ФИЛИАЛОВ

Каждый филиал – точка аккредитации и лицензирования

ДЛЯ КАЖДОГО КРИТЕРИЯ
ОПРЕДЕЛЕНА БАЛЛЫ

ОТ 1 ДО 10 БАЛЛОВ

ОТ 1 ДО 10 БАЛЛОВ

ОТ 1 ДО 5 БАЛЛОВ

ОТ 1 ДО 2 БАЛЛОВ
+ 0,2 БАЛЛА ЗА КАЖДЫЙ
ИНОСТРАННЫЙ ФИЛИАЛ,
НО НЕ БОЛЕЕ 2-Х БАЛЛОВ

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ
ПОКАЗАТЕЛЬ
СЛОЖНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

=

Σ

НАБРАННЫХ
БАЛЛОВ

КРИТЕРИИ, ОТКЛОНЕННЫЕ РАБОЧЕЙ ГРУППОЙ

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

ПЛОЩАДЬ ИСПОЛЬЗУЕМОГО
ИМУЩЕСТВА

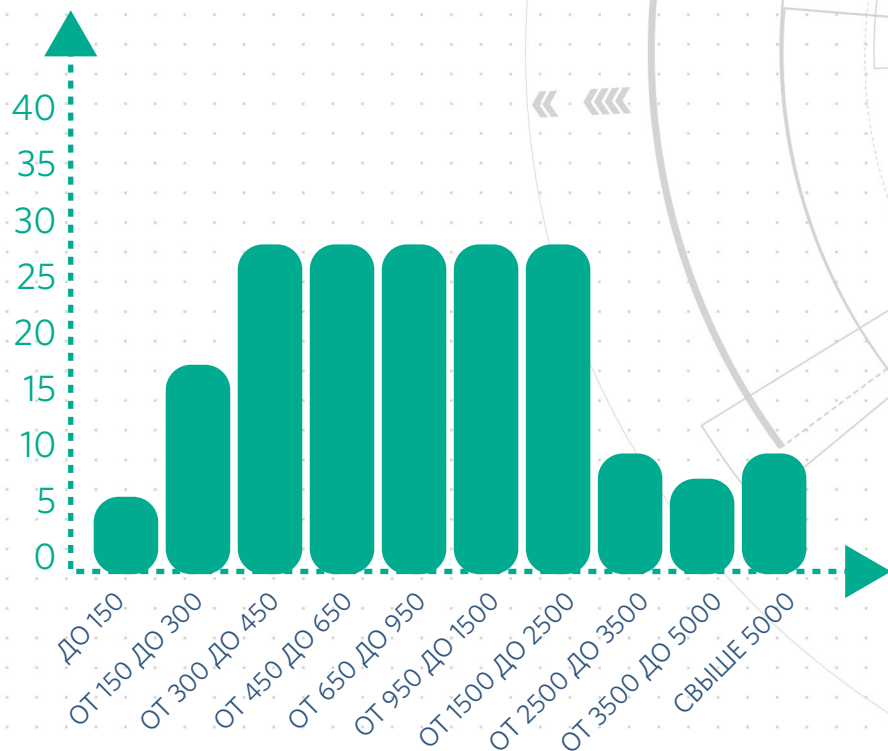
КОЛИЧЕСТВО УРОВНЕЙ
ОБРАЗОВАНИЯ

КОЛИЧЕСТВО
РЕАЛИЗУЕМЫХ УГСН

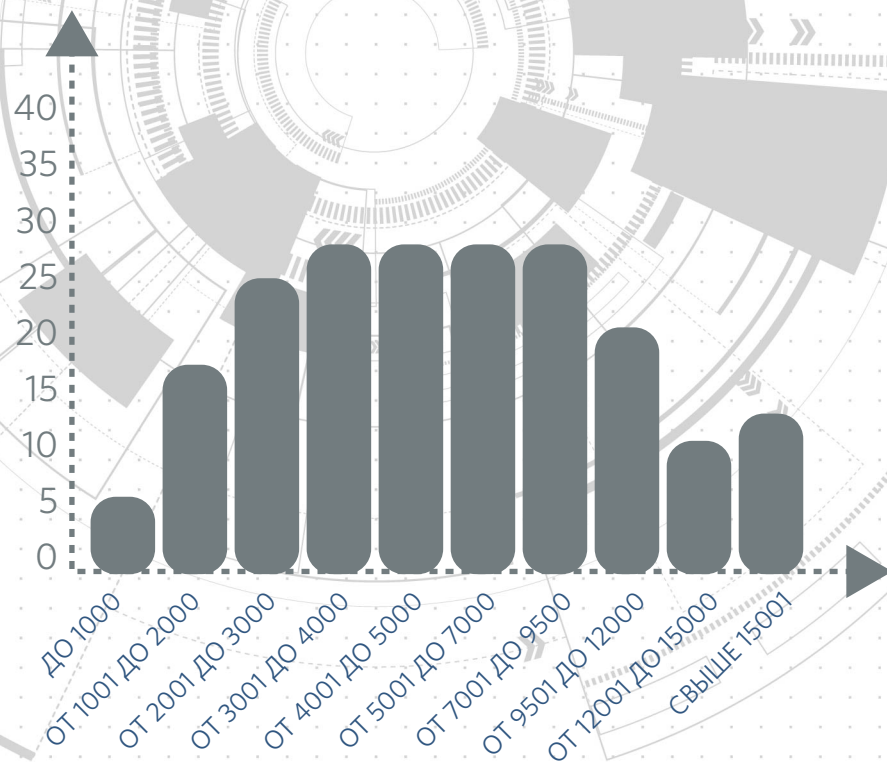


РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВУЗОВ ПО ДИАПАЗОНАМ ЗНАЧЕНИЙ КРИТЕРИЕВ СЛОЖНОСТИ И МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ

ОБЪЕМ ДОХОДОВ (ГЗ, ПДД, ИЦ),
МЛН. РУБ.



ПРИВЕДЕННЫЙ КОНТИНГЕНТ
ОБУЧАЮЩИХСЯ, ЕД.

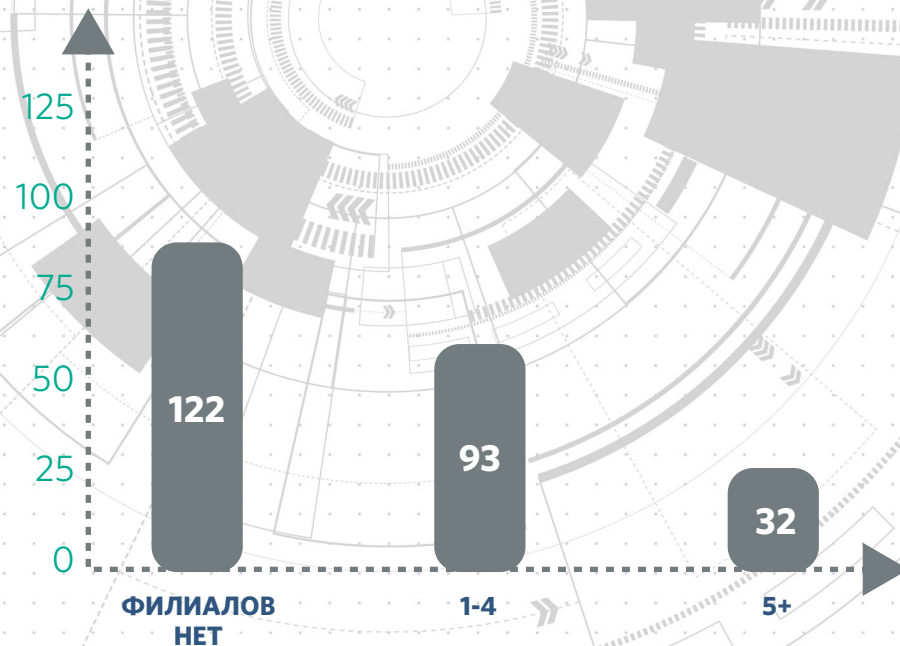
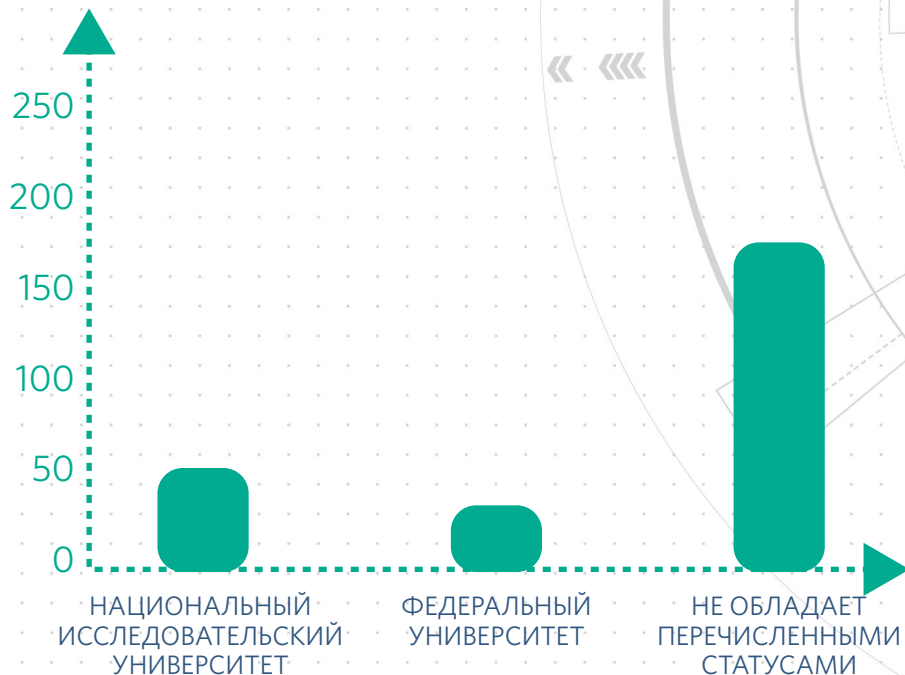




РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВУЗОВ ПО ДИАПАЗОНАМ ЗНАЧЕНИЙ КРИТЕРИЕВ СЛОЖНОСТИ И МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ

СТАТУС ВУЗА

КОЛИЧЕСТВО ФИЛИАЛОВ, ЕД.





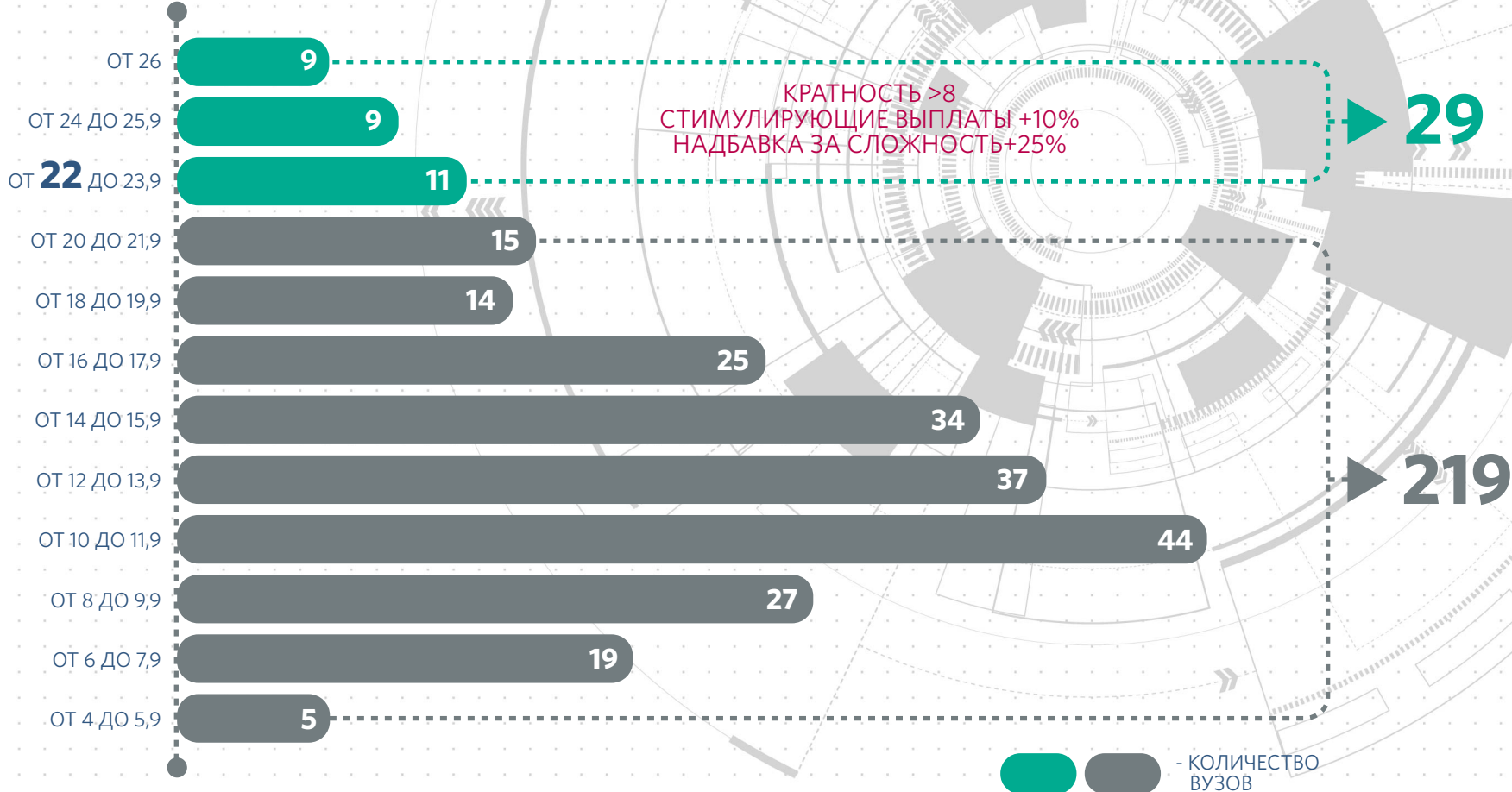
ТОП 20 УНИВЕРСИТЕТОВ ПО ИНДЕКСУ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ, ОСОБЕННОСТЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗНАЧИМОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ





ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ВУЗОВ ПО СЛОЖНОСТИ И МАСШТАБУ УПРАВЛЕНИЯ, ЗНАЧИМОСТИ ВУЗА (РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ДИАПАЗОНАМ)

ИНДЕКС МАСШТАБА И СЛОЖНОСТИ





ПРЕДЛАГАЕМАЯ МОДЕЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РЕКТОРА ВУЗА (ОСНОВНОЙ СЦЕНАРИЙ)



- ГАРАНТИРОВАННАЯ ВЫПЛАТА

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИНТЕГРАЛЬНОЙ СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ



АЛГОРИТМ РАСЧЕТА ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СВЯЗАННОЙ СО СЛОЖНОСТЬЮ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

1
ДЕЙСТВИЕ

100%

РАСЧЕТ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РЕКТОРА, СВЯЗАННОЙ СО СЛОЖНОСТЬЮ УПРАВЛЕНИЯ И МАСШТАБОМ ВУЗА
(СЧИТАЕТСЯ НА ОСНОВЕ СВОДНОГО ИНДЕКСА ПО ЧЕТЫРЁМ ПОКАЗАТЕЛЯМ И КРАТЕН СРЕДНЕЙ ЗП НПР УНИВЕРСИТЕТА)

2
ДЕЙСТВИЕ

100%

55,5%

ОКЛАД

ОКЛАД И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ ЕЖЕМЕСЯЧНО

ДАННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ОБЕСПЕЧИВАЕТ СНИЖЕНИЕ БАЗЫ:

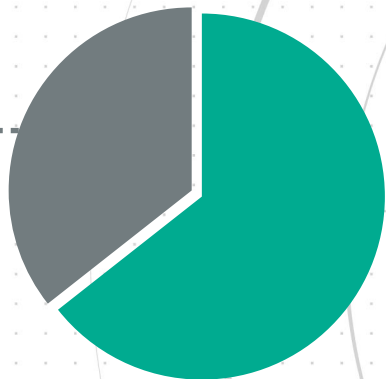
- для расчета надбавки за секретность
- для расчета зп проректоров и главного бухгалтера

44,5%

КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА
ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ



ОБЩАЯ МОДЕЛЬ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

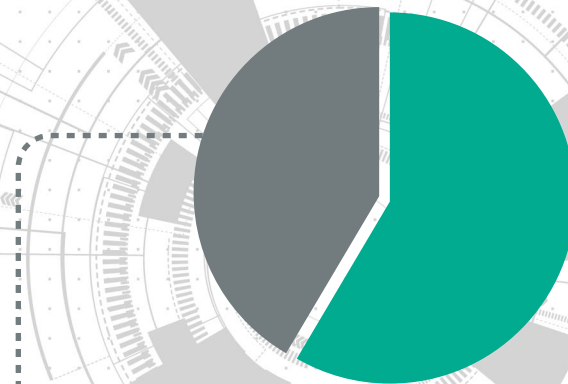


30%

ОТ СУММЫ ОКЛАДА
И НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ
РЕКТОРА (ДЛЯ ВУЗОВ
СО СЛОЖНОСТЬЮ
МЕНЕЕ 22 БАЛЛОВ)



СТИМУЛИРУЮЩИЕ
ВЫПЛАТЫ



40%

ОТ СУММЫ ОКЛАДА
И НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ
РЕКТОРА (ДЛЯ ВУЗОВ
СО СЛОЖНОСТЬЮ
БОЛЕЕ 22 БАЛЛОВ)



ГАРАНТИРОВАННАЯ
ЧАСТЬ

10 ОБЩЕСИСТЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



ОЦЕНКУ И НАЧИСЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРЕДЛАГАЕТСЯ ПРОВОДИТЬ 2 РАЗА В ГОД

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (100% = 100 БАЛЛОВ)

ДЕКАБРЬ (40 Б.)



Средний балл ЕГЭ



Удельный вес магистрантов,
аспирантов в общей
численности



Доля иностранных НПР



Доля иностранных студентов

ИЮЛЬ (60 Б.)



Количество публикаций в журналах,
индексируемых базах на 100 НПР



Количество цитирований в журналах,
индексируемых базах на 100 НПР



Доля доходов от ПДД в общем доходе



Доходы от НИОКР в расчете на 1 НПР



Выполнение соотношения
ЗП ППС, ЗП НС



Качество финансового менеджмента



ДИАПАЗОНЫ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ГРУППАМ И СРОКИ



ОЦЕНКА ПО ДАННЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ ЗАВЕРШАЕТСЯ В ИЮЛЕ

■ - ВСЕ ВУЗЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ МИНОБРНАУКИ РОССИИ

■ - ВУЗЫ В СТАТУСЕ "ФЕДЕРАЛЬНЫЙ" ИЛИ НИУ



ДИАПАЗОНЫ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ГРУППАМ И СРОКИ



ОЦЕНКА ПО ДАННЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ ЗАВЕРШАЕТСЯ В ДЕКАБРЕ

 - ВСЕ ВУЗЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ МИНОБРНАУКИ РОССИИ

 - ВУЗЫ В СТАТУСЕ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИЛИ НИУ



УСЛОВИЯ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РЕКТОРА

ЧАСТИЧНОЕ СНИЖЕНИЕ РАССЧИТАННОГО
ОБЪЕМА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

ОТ 10
ДО 50%



ПРИЧИНЫ

Невыполнение ГЗ более,
чем на 10%

Нарушения трудового
законодательства

Неадекватное исполнение
должностных обязанностей,
на основании мотивированных
предложений департаментов
Минобрнауки России

Необеспечение ежегодной
работы в вузе по повышению
квалификации персонала и
за отсутствие сформированного
кадрового резерва

ОТКАЗ В ВЫПЛАТАХ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

100%



ПРИЧИНЫ

Необеспечение комплексной безопасности

Непринятие мер по обеспечению системной
работы по предотвращению коррупции

Отзыв лицензии или отсутствие
аккредитации учреждения

Задержка выплаты заработной платы
работникам более 15 дней

Невыполнение соотношения средней
заработной платы ППС и НС, более чем на 25%

Действия или бездействие руководителя
ООВО, повлекшие последствия
чрезвычайного характера



УСЛОВИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

ГАРАНТИРОВАННАЯ
ЧАСТЬ

СТИМУЛИРУЮЩИЕ
ВЫПЛАТЫ

ДОП.
ПРЕМИЯ

предельная
кратность

ЗА ОСОБЫЕ УСЛУГИ И ДОСТИЖЕНИЯ



ЗНАЧИМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
В ТОМ ЧИСЛЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТОВ
В ОБЛАСТИ ВОСПИТАНИЯ,
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА



ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПО РАЗРАБОТКЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА РЕКТОРА

● ДЕПАРТАМЕНТ ФИНАНСОВ, ОРГАНИЗАЦИИ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕССА, МЕТОДОЛОГИИ И ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

● ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ

2017

09.17

РАЗРАБОТКА НАБОРА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА И ПРАВИЛЬНОГО ИХ РАСЧЕТА

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НОВОГО ПРИНЦИПА РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РЕКТОРОВ

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ДЛЯ РАСЧЕТА ОКЛАДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

11.17

01.18

ПОДГОТОВКА ФИНАЛЬНОГО ТЕКСТА ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

УВЕДОМЛЕНИЕ РЕКТОРОВ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

РЕАЛИЗАЦИЯ ТИПОВЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ДОГОВОРАМИ РЕКТОРОВ

07.18








РАСЧЕТ ЗНАЧЕНИЙ СТИМУЛИРУЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗА ПОЛУГОДИЕ

2019



КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

ПАРАМЕТРЫ МОДЕЛИ НА ДЛИТЕЛЬНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

-  Дифференциация гарантированной части зарплаты в зависимости от интегральной оценки сложности управления вузом (по набору показателей)
-  База для расчета оклада – форма «ЗП – образование» (СЗП НПР или СЗП всего персонала)
-  Оценка показателей для начисления стимулирующих выплат и начисление стимулирующих выплат аттестационной комиссией два раза в год (июнь – декабрь)
-  Фиксированный объем стимулирующих выплат в структуре заработной платы
-  Возможность отказа от выплаты стимулирующих выплат в полном объеме по решению аттестационной комиссии за критичные нарушения
-  Возможность снижения стимулирующих выплат (часть, начисленная за количественно измеримые показатели) до 50% на основе мотивированных представлений департаментов и профсоюза
-  Объем стимулирующих выплат состоит из 2 частей – одна зависит от выполнения системы количественно измеримых показателей, вторая* – за особые достижения, в частности в области воспитания, молодежной политики, спорта (на конкурентной основе)



КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

ПАРАМЕТРЫ, ПО КОТОРЫМ ОБЕСПЕЧИМ ОТКРЫТУЮ ЭКСПЕРТНУЮ ДИСКУССИЮ



Состав показателей, влияющих на оценку сложности управления вузом, включая их вес и детали расчета



Критерии для снижения выплат и начисления дополнительных премий



Состав стимулирующих показателей, их вес и принципы расчета



ПРИГЛАШАЕМ К ОБСУЖДЕНИЮ ОБНОВЛЁННОЙ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРОВ



2017



БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!