
МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский государственный технологический Университет «СТАНКИН»
(ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»)



Внутренний нормативный
документ

П 01-04/ 411 /2019

ОДОБРЕНО

ученым советом
Университета

от «11» апреля 2019 года
Протокол № 2/19

УТВЕРЖДЕНО

приказом первого проректора

от «13» июля 2019 г.
№ 845/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о рейтинговой системе оценки результативности работы кафедр Университета

Москва
2019

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о рейтинговой системе оценки результативности работы кафедр Университета (далее – Положение) определяет цели и принципы рейтинговой системы оценки, перечень показателей рейтинговой системы оценки и методики расчета каждого из показателей рейтинговой системы оценки в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН» (далее – Университет).

1.2 Положение разработано на основании требований следующих документов:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Устава Университета;
- иных локальных нормативных актов Университета.

1.3 Рейтинговая система оценки результативности работы кафедр Университета является составной частью внутренней системы оценки качества образования в Университете и разработана с целью повышения мотивации работников кафедр Университета, а также решения следующих задач:

- получение единых комплексных критериев оценки и контроля уровня и эффективности работы кафедр Университета;
- применение полученных рейтинговых оценок кафедр Университета для материального стимулирования заведующих кафедрами Университета;
- координация направлений развития Университета через критический анализ результатов работы кафедр Университета;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга Университета в целом.

1.4 Показатели рейтинговой системы оценки результативности работы кафедр Университета разработаны на основе нормативных документов о высшем образовании и отвечают следующим основным принципам:

- объективность – достигается за счет использования в процессе получения информации независимых, достоверных и надежных источников;
- прозрачность и верифицируемость – достигается за счет предоставления полной информации обо всех аспектах процедуры рейтингования;
- непрерывность – рейтинговые оценки определяются на заданный момент времени и периодически должны подтверждаться или изменяться с учетом текущей ситуации и условий;
- стандартизация – достигается за счет создания единой системы терминов, значение которых объективно понятно пользователям рейтингов и тем, кто получает рейтинговые оценки.

1.5 Требования настоящего Положения распространяются на все кафедры Университета, а также на структурные подразделения, указанные в п. 3 настоящего Положения.

2. Термины и определения

2.1 Рейтинговая система – система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей или рейтинговых оценок; включает в себя показатели исследуемых объектов, систему весов, отражающую значимость этих показателей, учитывает экспертную оценку и рейтинговую шкалу, позволяющую классифицировать полученный результат.

2.2 Рейтинговая оценка (показатель результативности работы) – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке.

2.3 Индикатор показателя – величина, предназначенная для свертки значений показателей в единую рейтинговую оценку (частную или обобщенную) и количественно выражающая значимость того или иного показателя или вида деятельности.

2.4 Отчетный период – период времени, за который отбираются результаты работы кафедр Университета для проведения оценки их деятельности и формирования рейтинга кафедр Университета.

3. Порядок проведения расчета показателей результативности работы кафедр Университета

3.1 Для формирования показателей результативности работы кафедр Университета используются следующие группы видов деятельности:

- квалификационный потенциал профессорско-преподавательского состава кафедры Университета;
- учебно-методическая работа;
- научная работа;
- международная работа.

3.2 Расчет показателей результативности работы кафедр Университета проводится раз в год. За отчетный период по каждому из показателей рейтинговой системы принимается календарный год.

3.3 Оценка результативности работы кафедр Университета выводится на основании индикаторов показателей деятельности, соответствующих группам видов деятельности, указанных в п. 3.1. настоящего Положения. Значения показателей сопоставляются с индикаторами показателей и переводятся в баллы. Рейтинговая оценка результативности работы кафедры Университета складывается из полученных баллов (приложение № 1).

3.4 Для расчета показателей результативности работы кафедр Университета используются результаты работы кафедр Университета, информация о которых вносится в годовые отчеты кафедр Университета, проверяется и подтверждается соответствующими подразделениями (приложение № 1). Форма годового отчета содержит расширенный набор показателей работы кафедр Университета.

3.5 Форма годового отчета кафедр Университета и временной график расчета показателей результативности работы кафедр Университета утверждаются приказом ректора в декабре отчетного года.

3.6 Контроль за процессом расчета показателей результативности работы кафедр Университета возлагается на проректора по образовательной деятельности.

3.7 Расчет показателей результативности работы кафедр Университета проводит УМУ ДОООД.

3.8 УМУ ДОООД формирует сводную таблицу показателей результативности работы кафедр Университета и передает ее проректору по образовательной деятельности.

4. Использование результатов рейтинговой оценки результативности работы кафедр Университета

4.1 Показатели результативности работы кафедр Университета используются при принятии решений об оптимизации организационной структуры Университета, а также для материального стимулирования заведующих кафедрами Университета согласно эффективному контракту.

4.2 Согласно заключенным эффективным контрактам, а также результатам расчета показателей результативности работы кафедр Университета для материального

стимулирования заведующих кафедрами Университета приказом ректора утверждается список заведующих кафедрами Университета с указанием размера выплаты.

5. Заключительные положения

5.1 Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом ректора Университета или уполномоченного им лица.

5.2 Актуализация настоящего Положения (замена на новое) оформляется в случае внесения значительного количества дополнений и изменений и утверждается приказом ректора или уполномоченного им лица.

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ КАФЕДРЫ
за отчетный год

№	Показатель результативности	Порядок определения количественной оценки показателя	Индикатор показателя		
			Выше норматива (10 баллов)	Норматив (5 баллов)	Ниже норматива (0 баллов)
1	2	3	4	5	6
1. Квалификационный потенциал ППС кафедры					
1.1	Остепененность основного состава ППС кафедры (без совместителей)	Процент ППС с учеными степенями и (или) званиями по отношению к общей численности ППС (подтверждается визами начальника УП ДУД, начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 80%	От 62 до 80%	Менее 62%
1.2	Количество штатных ППС (без совместителей), являющихся докторами наук или имеющими звание профессора	Процент докторов наук или профессоров по отношению к общей численности ППС (подтверждается визами начальника УП ДУД, начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 20%	От 10 до 20%	Менее 10%
1.3	Количество ППС, работающих на штатных должностях по основной работе	Количество ставок основных ППС по отношению к общей численности ППС (подтверждается визами начальника УП ДУД, начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 60%	От 50 до 60%	Менее 50%
1.4	Личный рейтинг заведующего кафедрой	Определяется по утвержденной методике	Выше 120	От 90 до 120	Менее 90
1.5	Количество молодых кандидатов и докторов наук	Количество ставок молодых кандидатов (до 35 лет) и докторов наук (до 40 лет) по отношению к общей численности ППС (подтверждается визами начальника УП ДУД, начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 40%	От 20 до 40%	Менее 20%
2. Учебно-методическая работа кафедры					
2.1	Объем учебной нагрузки кафедры	Определяется как учебная нагрузка за отчетный год (подтверждается визой начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 8 тыс. часов	От 4,5 до 8 тыс. часов	Менее 4,5 тыс. часов

№	Показатель результативности	Порядок определения количественной оценки показателя	Индикатор показателя		
			Выше норматива (10 баллов)	Норматив (5 баллов)	Ниже норматива (0 баллов)
1	2	3	4	5	6
2.2	Количество изданных учебников и учебных пособий, справочников и энциклопедий, имеющих ISBN	Определяется как количество указанных изданий на единицу ППС кафедры за прошедший календарный год (подтверждается визой директора НТБ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 1	От 0,5 до 1	Менее 0,5
2.3	Электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные по основным образовательным и дополнительным профессиональным программам в соответствии с локальными нормативными актами, используемые в учебном процессе и размещенные в электронной образовательной среде МГТУ «СТАНКИН»	Определяется как количество электронных образовательных ресурсов, разработанных в отчетном году (подтверждается визой начальника УМУ ДОООД на годовом отчете кафедры)	3 и более	2	0
2.4	Количество договоров по проведению практики студентов с ведущими предприятиями и научными организациями	Определяется как количество действующих договоров в рамках которых в отчетном году осуществлялась практика студентов (подтверждается визой начальника УППТ ДОООД на годовом отчете кафедры)	Более 3	3	Менее 3
2.5	Количество работ студентов – победителей всероссийских студенческих олимпиад, входящих в утвержденный перечень	Определяется по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
2.6	Количество работ студентов и аспирантов – победителей конкурсных мероприятий всероссийского и международного уровня	Определяется по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	3 и более	2	0
3. Научная работа кафедры					
3.1	Аспиранты кафедры, защитившие диссертации в срок	Определяется как доля бюджетных аспирантов, завершивших обучение в учебном году, завершившемся в отчетном, с защитой диссертации в отчетном году (подтверждается визой начальника ОДДС на годовом отчете кафедры)	Более 40%	От 30 до 40%	Менее 30%

№	Показатель результативности	Порядок определения количественной оценки показателя	Индикатор показателя		
			Выше норматива (10 баллов)	Норматив (5 баллов)	Ниже норматива (0 баллов)
1	2	3	4	5	6
3.2	Штатные сотрудники кафедры, защитившие диссертации в отчетном году (учитываются только диссертации, выполненные в ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»)	Определяется по кафедре в целом (подтверждается визой начальника ОДДС на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
3.3	Объем финансовых средств, поступивших в университет на выполнение НИОКР и оказание научно-технических услуг, выполняемых под руководством штатных сотрудников кафедры (ППС и УВП) и штатных сотрудников университета - внутренних совместителей кафедры на должностях ППС	Определяется как годовой объем на единицу ППС: - бюджетные средства - внебюджетные средства (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 1 млн. руб. Более 300 тыс. руб.	От 500 тыс. руб. до 1 млн. руб. От 100 тыс. руб. до 300 тыс. руб.	Менее 500 тыс. руб. Менее 100 тыс. руб.
3.4	Количество грантов российских фондов (РФФИ, РГНФ и РФФИ), полученных сотрудниками кафедры по результатам конкурсного отбора	Определяется по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
3.5	Объем средств, полученных по итогам использования результатов интеллектуальной деятельности (по заключенным лицензионным договорам)	Определяется как количество заключенных лицензионных договоров объемом от 100 тыс. руб. по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	3 и более	2	0
3.6	Объем средств, полученных на выполнение НИОКР от иностранных граждан и иностранных юридических лиц	Определяется как количество заключенных договоров объемом от 50 тыс. руб. по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	3 и более	2	0
3.7	Количество охранных документов на объекты интеллектуальной собственности, зарегистрированных на университет и поставленных на бухгалтерский учет	Определяется как годовое количество для кафедры в целом (подтверждается визой начальника УИС на годовом отчете кафедры)	Более 4	От 2 до 4	Менее 2
3.8	Количество изданных монографий, имеющих ISBN	Определяется как количество изданных монографий на единицу ППС кафедры за прошедший календарный год (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 1	От 0,4 до 1	Менее 0,4

№	Показатель результативности	Порядок определения количественной оценки показателя	Индикатор показателя		
			Выше норматива (10 баллов)	Норматив (5 баллов)	Ниже норматива (0 баллов)
1	2	3	4	5	6
3.9	Количество научных публикаций в периодических российских изданиях из перечня Russian science citation index (учитываются публикации внешних совместителей при условии их аффилиции с ФГБОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»)	Определяется как количество на единицу ППС (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 2	От 1 до 2	Менее 1
3.10	Средневзвешенный импакт-фактор статей, опубликованных в периодических российских изданиях из перечня Russian science citation index	Определяется как отношение суммы текущих импакт-факторов журналов, в которых опубликованы статьи (по данным РИНЦ) к общему кол-ву опубликованных статей (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 0,6	От 0,25 до 0,6	Менее 0,25
3.11	Количество научных публикаций в зарубежных изданиях, входящих в систему цитирования Scopus и Web of Science	Определяется как количество на единицу ППС без учета публикаций внешних совместителей (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 1,0	От 0,5 до 1,0	Менее 0,5
3.12	Количество цитирований статей, изданных штатными сотрудниками кафедры за последние 5 лет (согласно зарубежным базам данных WoS или Scopus)	Определяется по кафедре в целом (подтверждается визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	Более 10	От 5 до 10	Менее 5
4. Международная работа кафедры					
4.1	Студенты кафедры, проходящие обучение в зарубежном вузе, в рамках программ «двойных дипломов»	Определяется как общее количество студентов, обучающихся в зарубежном вузе (подтверждается приказом по университету и визой директора ЦМС на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
4.2	Прохождение штатными сотрудниками кафедры и аспирантами стажировок (повышения квалификации) в ведущих зарубежных научно-технических центрах и университетах	Определяется как общее количество сотрудников, прошедших стажировки (подтверждается приказом по университету и визой директора ЦМС на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0

№	Показатель результативности	Порядок определения количественной оценки показателя	Индикатор показателя		
			Выше норматива (10 баллов)	Норматив (5 баллов)	Ниже норматива (0 баллов)
1	2	3	4	5	6
4.3	Привлечение ведущих зарубежных ученых к научно-образовательной деятельности кафедры	Определяется как общее количество зарубежных ученых, привлеченных на кафедру (подтверждается приказом по университету и визой директора ЦМС на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
4.4	Чтение лекций сотрудниками кафедры в зарубежных университетах в качестве приглашенных профессоров	Определяется как общее количество сотрудников, приглашенных в зарубежные университеты для чтения лекций (подтверждается приказом по университету и визой директора ЦМС на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
4.5	Организация и проведение кафедрой на базе университета научно-образовательных мероприятий международного уровня	Определяется как общее количество мероприятий, организованных кафедрой самостоятельно (подтверждается приказом по университету и визой начальника НИЧ на годовом отчете кафедры)	2 и более	1	0
5. Дополнительные баллы					
5.1	Банк баллов директора Института (5 баллов, умноженные на количество кафедр Института)	Директор Института устанавливает кафедре 0 или 5 или 10 баллов	10	5	0