

Профсоюз работников народного образования и науки Российской
Федерации

ОТЧЕТ
мониторинга внедрения системы эффективного контракта в обра-
зовательных организациях высшего образования

2016

ОТЧЕТ

мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования

Подготовил: А. Е. Анисимов, член Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза работников народного образования и науки РФ, председатель первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета, aae@udsu.ru

Вторая редакция

Оглавление

I. Общие сведения.....	3
II. Цели, задачи и предмет мониторинга	3
III. Участники мониторинга	4
IV. Состояние процесса внедрения и реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования.....	5
V. Локальная нормативная база по реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования.....	11
VI. Вопросы правового оформления изменения трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы «эффективного контракта»	13
VII. Добровольность перевода на систему «эффективного контракта»	16
VIII. Показатели эффективности деятельности преподавателя (учебная и методическая работа, научно-исследовательская работа, прочие виды деятельности)	18
IX. Методика расчета ключевых и интегральных показателей эффективности деятельности	29
X. Вопросы назначения стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности	33
XI. Вопросы технологического сопровождения процессов оценки эффективности деятельности работников.....	35
XII. Вопросы финансового обеспечения реализации системы «эффективного контракта»..	38
XIII. Контроль за реализацией системы «эффективного контракта»	40
XIV. Выводы и предложения по итогам проведения Мониторинга	42
XV. Список литературы	45
XVI. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к отчету мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования	46

I. Общие сведения

Мониторинг внедрения системы эффективного контракта (далее - ЭК) в образовательных организациях высшего образования (далее - Мониторинг) проводился среди образовательных организаций высшего образования Российской Федерации (далее – ООВО, ВУЗы), подведомственных Министерству образования и науки РФ.

Анкеты в вузы были направлены письмом заместителя Министра образования и науки РФ А. Б. Повáлко от 08.06.2016 года № АП-968/02. Срок предоставления образовательными организациями заполненных анкет - 02 июля 2016 года. Данные предоставлялись в электронном виде. Ввод, обработка данных и подготовка отчета проводились в период с 03.07.2016 года по 29.09.2016 года силами отдела профессионального образования ЦС, координаторов КСП в федеральных округах. Данные Мониторинга актуальны по состоянию на 02 июля 2016 года.

Разработкой методики и анкеты мониторинга, общей координацией деятельности занимался отдел профессионального образования Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Координатор)

Ответственные лица ВУЗов вводили первичные данные в форму excel, данные подтверждались подписью руководителя ВУЗа (ректора) и председателя первичной профсоюзной организации ВУЗа (при её наличии). Вместе с заполненными в формы данными ВУЗы отправляли Координатору в электронном виде файлы с документами локальной нормативной базы ООВО, регулирующей вопросы внедрения и реализации системы ЭК. Для интеграции данных формы вместе с приложенной локальной нормативной базой отправлялись координаторам Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза. Введенные данные собирались Координатором для последующей обработки, экспертного анализа и подготовки отчета Мониторинга.

II. Цели, задачи и предмет мониторинга

Основной целью Мониторинга являются

- оценка состояния процесса внедрения системы ЭК в ВУЗах, подведомственных Министерству образования и науки РФ и обобщение информации о существующих передовых практиках внедрения и реализации систем ЭК;
- использование содержательных результатов Мониторинга в целях повышения эффективности защиты прав и интересов работников-членов профсоюза при применении системы ЭК.

Задачами Мониторинга являются:

- сбор и обобщение практического опыта внедрения системы ЭК для подготовки рекомендаций и методических материалов профсоюзным организациям работников ВУЗов;
- выявление лучших практик создания, внедрения и реализации систем ЭК.

Предметом исследования в рамках мониторинга является информация о состоянии процесса внедрения, реализации, модернизации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования.

Актуальность изучаемых в ходе проведения Мониторинга исследовательских вопросов обосновывается необходимостью

- внедрения и реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования в целях исполнения Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р), Плана мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р) в установленные указанными документами сроки;
- разработки рекомендаций для профсоюзных организаций работников ВУЗов с целью проведения максимально эффективного с точки зрения защиты прав и интересов членов Профсоюза образовательных организаций высшего образования, участия профсоюзного актива в процессе разработки, внедрения и реализации системы ЭК.

III. Участники мониторинга

Участниками Мониторинга являлись образовательные организации высшего образования, подведомственные Министерству образования и науки РФ.

IV. Всего было получено и обработано 220 анкет вузов, содержащих в себе нии процесса внедрения и реализации системы ЭК в образовательных образования. Количество анкет вузов по Федеральным округам приведено в Таблица 1, полный список ВУЗов-участников - в ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к отчету мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования

Таблица 37.

Таблица 1. Количество ВУЗов, принявших участие в Мониторинге по федеральным округам

Федеральный Округ	Количество ВУЗов, принявших участие в Мониторинге
Дальневосточный федеральный округ	13
Приволжский федеральный округ	41
Северо-Западный федеральный округ	20
Северо-Кавказский федеральный округ	13
Сибирский федеральный округ	36
Уральский федеральный округ	17
Центральный федеральный округ	64
Южный федеральный округ	16

V. Состояние процесса внедрения и реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования

Сводные данные о состоянии внедрения и реализации системы ЭК в разрезе категорий работников в целом по образовательным организациям, участвующим в Мониторинге, представлены в таблице (Таблица 2).

Таблица 2. Состояние процесса внедрения и реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования по всем категориям работников

Категории работников в разрезе должностей	1. Система ЭК внедрена	2. Завершается разработка системы ЭК и будет внедрена до конца 2016 года	3. Внедрение системы ЭК не планируется в 2016 году	4. Ведется работа по корректировке (уточнению) показателей и критериев оценки эффективности труда	5. Внесение изменений в локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда
ППС в целом	34%	32%	6%	31%	35%
Деканы (директора институтов)	40%	33%	6%	34%	35%
Зав. кафедрами	39%	33%	7%	35%	36%
Профессора	40%	31%	7%	33%	36%
Доценты	40%	30%	8%	34%	36%
Ст. преподаватели	40%	30%	8%	33%	36%
Ассистенты, преподаватели	41%	30%	8%	34%	36%
Научные работники	20%	26%	21%	39%	23%
УВП в целом	9%	20%	36%	36%	15%
Проректоры	22%	29%	20%	35%	22%
АУП (нач. управлений, отделов)	12%	24%	34%	40%	20%
АУП за исключением проректоров, нач. управлений, отделов	8%	19%	37%	40%	17%

Прочий и обслуживающий персонал	7%	15%	49%	35%	17%
---------------------------------	----	-----	-----	-----	-----

Процесс внедрения системы ЭК в образовательных организациях высшего образования в отношении профессорско-преподавательского состава (ППС) представлен в таблице ниже (Таблица 3). С учетом состояния этого процесса ВУЗы можно условно разделить на три группы: 1 группа, в которой система ЭК для ППС уже внедрена (42%, 93 ВУЗов); 2 группа - в которой система ЭК для ППС находится в стадии внедрения (32%, 70 ВУЗов); 3 группа, в которой в текущем 2016 году внедрение системы ЭК для ППС не планируется (8%, 17 вузов). Остальные 40 ВУЗов (18% от общего количества) не выбрали в качестве ответа на вопрос о состоянии процесса внедрения системы ЭК для ППС ни один из трех предлагаемых вариантов. Для корректной и содержательной оценки параметров внедренной или внедряемой системы ЭК для ППС в дальнейших расчетах будут использоваться данные ВУЗов 1 и 2 групп, их количество равно 163.

Таблица 3. Состояние процесса внедрения ЭК для профессорско-преподавательского состава образовательных организаций

Состояние процесса внедрения	Доля образовательных организаций от общего числа участников Мониторинга	Группа ВУЗов по ЭК для ППС
Система ЭК для ППС внедрена	42%	1 группа («внедрено»)
Завершается разработка системы ЭК для ППС и она будет внедрена до конца 2016 года	32%	2 группа («внедряется»)
Внедрение системы ЭК для ППС не планируется в 2016 году	8%	3 группа («не внедряется»)
Нет ответа	18%	0 группа

Таблица 4. Состояние процесса внедрения ЭК для ППС по федеральным округам

Состояние процесса внедрения	ДВФО	ПФО	СЗФО	СКФО	СФО	УФО	ЦФО	ЮФО	ВСЕ
Система ЭК для ППС внедрена (1 группа)	62%	39%	45%	46%	61%	35%	28%	50%	42%
Завершается разработка системы ЭК для ППС и она будет внедрена до	23%	34%	40%	15%	22%	29%	41%	25%	32%

конца 2016 года (2 группа)									
Внедрение системы ЭК для ППС не планируется в 2016 году (3 группа)	0%	5%	15%	15%	6%	6%	8%	13%	8%
Нет ответа	15%	22%	0%	23%	11%	29%	23%	13%	18%
ВСЕГО ВУЗов	13	41	20	13	36	17	64	16	220

Таблица 5. Рейтинг федеральных округов по внедрению системы ЭК для ППС

Место	Федеральный округ	Доля вузов, внедривших или внедряющих в 2016 году систему ЭК для ППС (1 и 2 группы)
1	Северо-Западный ФО	85%
2	Дальневосточный ФО	85%
3	Сибирский ФО	83%
4	Южный ФО	75%
5	Приволжский ФО	73%
6	Центральный ФО	69%
7	Уральский ФО	64%
8	Северо-Кавказский ФО	61%

Доля образовательных организаций высшего образования, внедривших или находящихся в состоянии внедрения системы ЭК для ППС по состоянию на июль 2016 года, по федеральным округам

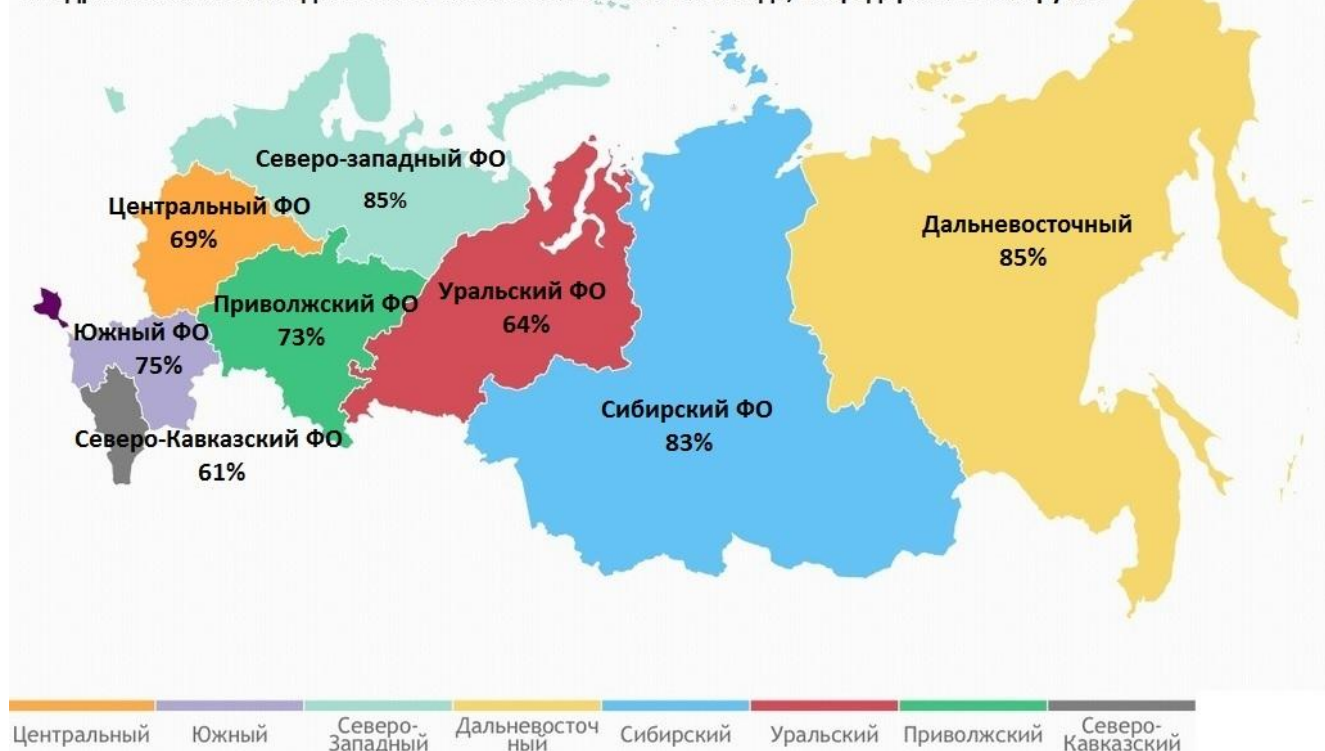


Рисунок 1. Доля ВУЗов, внедривших или внедряющих в 2016 году систему ЭК для ППС по федеральным округам РФ

Распределение образовательных организаций, внедривших и внедряющих системы ЭК по федеральным округам неравномерное (Таблица 4). Наибольшие проценты внедрения показали Дальневосточный федеральный округ (85%), Северо-Западный федеральный округ (85%) и Сибирский федеральный округ (83%). В нижней части рейтинга Северо-Кавказский (61%), Уральский (64%) и Центральный (69%) федеральные округа (Таблица 5).

Данные о состоянии внедрения и реализации системы ЭК для категорий работников, кроме ППС в целом по образовательным организациям, участвующим в Мониторинге, представлены в таблице (Таблица 6).

Таблица 6. Состояние процесса внедрения системы ЭК для категорий работников, кроме ППС

Состояние процесса внедрения	Научные работники	Учебно-вспомогательный персонал	Административно-управленческий персонал			Прочий и обслуживающий персонал
			Проректоры	Нач. упр.	Другие	
Система ЭК внедрена (1 группа)	20%	9%	22%	12%	8%	7%
Завершается разработка системы	29%	21%	30%	25%	20%	15%

ЭК и она будет внедрена до конца 2016 года (2 группа)						
Внедрение системы ЭК не планируется в 2016 году (3 группа)	23%	37%	22%	35%	39%	50%
Нет ответа	28%	33%	26%	28%	33%	28%

Следует отметить, что только в 5% случаев система ЭК реализована для научных работников в тех ВУЗах, в которых нет системы ЭК для ППС (5 случаев из 97). Для УВП эта цифра – 6,5%, для ПОП 6,9%, для проректоров - 7,2%, 10% для АУП из числа руководителей. Таким образом, можно сделать вывод, что в большинстве ВУЗов система ЭК внедрялась в первую очередь для ППС, для других категорий работников система ЭК внедрена, если существует система ЭК для ППС.

Таблица 7. Доля образовательных организаций высшего образования, внедривших или находящихся в состоянии внедрения в 2016 году системы ЭК по категориям работников, кроме ППС (1 и 2 группы)

Научные работники	Учебно-вспомогательный персонал	Административно-управленческий персонал			Прочий и обслуживающий персонал
		Проректоры	Нач. упр.	Другие	
49%	30%	52%	37%	28%	22%

После завершения процесса внедрения системы ЭК ряд образовательных организаций перешел к работе по корректировке показателей эффективности и внесению соответствующих изменений в локальные нормативные акты (Таблица 8).

Таблица 8. Процессы реализации и модернизации системы ЭК

Виды деятельности	Доля ВУЗов, ответивших положительно о ходе проведения видов деятельности по реализации и модернизации системы ЭК по категориям работников				
	ППС	НР	УВП	АУП	ПОП
Ведется работа по корректировке показателей (критериев) оценки	34-36%	40%	39%	38-43%	38%
Внесение изменений в локальные нормативные акты	36-37%	24%	16%	18-23%	18%

VI. Локальная нормативная база по реализации системы ЭК в образовательных организациях высшего образования

Система ЭК в образовательной организации высшего образования помимо федерального законодательства – документов Правительства РФ, Министерства образования и науки РФ, рекомендаций Министерства труда РФ, регулируется собственными документами – локальными нормативными актами (ЛНА).

Из 220 ВУЗов, участвующих в мониторинге, 211 ВУЗов прислали ЛНА или указали наименования документов, так или иначе регулирующих вопросы внедрения и реализации системы ЭК в образовательной организации высшего образования. С учетом не более трех основных документов от каждой ООВО, общее количество ссылок на ЛНА составило 494.

Из этого количества 102 ссылки (21% от общего числа ЛНА, 46% от общего числа участников) производится на действующее Положение об оплате труда в образовательной организации или на документ, вносящий изменения в Положение об оплате труда.

99 документов (20%) регулируют вопросы исключительно системы ЭК (Приказы и Положения о внедрении системы ЭК, создании рабочих органов по её разработке, регламенты, методики и др.). Из числа этих документов 21 имеют статус действующих Положений о системе ЭК (АмГУ, КГАСУ, ПВГУС, УдГУ, ПГУ, АлтГУ, ТувГУ, ШГПУ, УрФУ, НИУ МГСУ, ТвГТУ, ТулГУ, КемГУ, ИВГПУ, ОГУ имени И.С.Тургенева, ВятГУ, НижГПУ им. К.Минина, ЮГУ, НГУАДИ, СПбГМТУ, СПбГХПА), в ряде ВУЗов аналогичные документы находятся в состоянии подготовки.

Выборные органы профсоюзных организаций в большинстве случаев принимали участие в разработке и принятии документов локальной нормативной базы. Из отмеченных ВУЗами вариантов степени участия профсоюзных организаций – 153 документа были разработаны при их непосредственном участии, 129 документа – по согласованию, 88 – с учетом позиции. В 26 случаях документы принимались без участия профкома.

Таблица 9. Степень участия выборных профсоюзных органов в разработке и принятии ЛНА, регулирующих вопросы системы ЭК

Варианты участия профсоюзной организации	Всего разработано и/или утверждено документов	Доля от общего числа документов, для которых указана степень участия профсоюза в их подготовке и принятии
Непосредственное участие	153	39%
По согласованию с профкомом	129	32%
С учетом позиции профкома	88	22%
Без учета мнения профкома	26	7%

Таким образом, можно сделать вывод, что профсоюзные организации принимали активное участие в подготовке и принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы внедрения и реализации системы ЭК. Общая доля документов, в подготовке которых так или иначе принимали участие профсоюзы, составляет 93%.

Объём полученных документов локальной нормативной базы в ходе проведения мониторинга оказался столь велик, что не представляется возможным в ограниченное для обработки данных время полностью проанализировать их содержание на предмет обобщения методик, подходов и практик внедрения и реализации систем ЭК в образовательных организациях. Однако предполагается, что указанная база локальных нормативных актов будет использована в дальнейшем анализе и экспертной оценке как на уровне Координационного совета председателей ЦС Профсоюза, так и на уровне КСП федеральных округов и субъектов Федерации.

VII. Вопросы правового оформления изменения трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы «эффективного контракта»

В связи с внедрением и реализацией системы ЭК в ООВО требуется не только модернизация локальной нормативной базы ВУЗа, но и внесение изменений в процесс оформления трудовых отношений работника и работодателя. Внедрение эффективного контракта как особой формы трудового договора, содержащего ранее отсутствовавшие условия, требует проведения установленной Трудовым Кодексом процедуры внесения изменений в действующий договор. Заключение нового трудового договора может производиться как в формате эффективного контракта, так и в традиционной форме.

Отличия формы эффективного контракта от традиционной формы трудового договора изложены в Рекомендациях по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. N 167н). В соответствии с указанным документом эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

Таблица 10. Оформление изменения трудовых отношений

Каким образом оформляется изменение трудовых отношений с работниками в связи с реализацией системы ЭК?	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших систему ЭК для ППС
1. заключение дополнительного соглашения к трудовому договору	86%	90%
2. заключение с работающими работниками нового трудового договора	13%	13%
3. приказом (распоряжением) по организации	14%	15%
4. другое	6%	4%

Таким образом, в подавляющем большинстве ООВО (90%) перевод работников на ЭК производится внесением соответствующих изменений в трудовой договор и заключением дополнительного соглашения к нему. Это соответствует действующему трудовому законодательству. В 13% случаев заключается новый трудовой договор. В 15% - приказом по организации, из них в трех ВУЗах (1,8%) - только приказом без внесения изменений в трудовые отношения, что противоречит Трудовому Кодексу (МГУТиУ им. Разумовского, СПбГИ(ТУ), Горный университет).

В некоторых ООВО оформление изменений трудовых отношений производится как заключением допсоглашения, так и подписанием нового трудового договора, поэтому общая сумма процентов превышает 100%.

Таблица 11. Изменения, которые включаются в трудовой договор

4. Какие изменения включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение) с работником в связи с внедрениемЭК?	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших систему ЭК для ППС
1. уточнена трудовая функция	39%	39%
2. конкретизированы трудовые обязанности	53%	56%
3. зафиксированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности	76%	80%
4. установлены условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	75%	79%
5. установлены размеры стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	60%	61%
6. установлена периодичность стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности	63%	66%
7. установлены размеры поощрения за достижение коллективных результатов труда	18%	19%
8. установлены меры социальной поддержки	20%	23%
9. установлены дополнительные условия расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК	9%	7%
10. другие	7%	5%

Перечень условий, включаемых в трудовой договор, определяется Рекомендациями Минтруда [1]. В большинстве ООВО включили в ЭК такие позиции, как

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности (80%);
- условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности (79%);
- периодичность стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности (66%);
- размеры стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности (61%);
- конкретизированы трудовые обязанности (57%).

В меньшей степени учтены рекомендации включить в ТД следующие позиции:

- уточнена трудовая функция (39%);
- установлены меры социальной поддержки (23%)
- установлены размеры поощрения за достижение коллективных результатов труда (19%);

Требуется обратить внимание на 7% ВУЗов, выбравших вариант «установлены дополнительные условия расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК». В изначальной концепции ЭК предполагалась, во-первых, добровольность для работника перехода на ЭК, во-вторых, стимулирующий характер ЭК при достижении определенных критериев. То есть ЭК – это, в основном, стимулирование через дополнительные выплаты или меры социальной поддержки, а не через расширение перечня оснований для расторжения ТД. Критики концепции ЭК часто упоминали этот фактор как дополнительный рычаг администрации для давления или даже устранения неугодных работников. Считаем, что ЭК не должен быть репрессивным инструментом в принципе. Для расторжения ТД с работниками существует более чем достаточно и других оснований.

В свободных ответах 5 ВУЗов указано, что показатели эффективности в трудовой договор не вносятся, а имеется ссылка на локальные нормативные акты организации, где этот перечень закреплен (НГАСУ, НГТУ, МГТУ им. Разумовского, КубГУ, Горный университет). Вопрос о внесении или невнесении перечня показателей эффективности весьма актуален: с одной стороны, эти показатели, закрепленные в ТД, дают больше прав работнику (и профсоюзу) требовать от работодателя исполнения взятых на себя обязательств учитывать его достижения при осуществлении стимулирующих выплат. С другой стороны, корректировка системы ЭК в виде изменения перечня показателей эффективности или их весовых коэффициентов, особенно на начальном этапе, становится трудоемкой операцией, требующей извещения работника за 2 месяца и письменного оформления этих изменений в виде допсоглашения. Это делает систему ЭК негибкой, раздражает работников и нагружает службы ВУЗа.

Еще один аспект: внесение изменений, связанных с модернизацией системы ЭК, в локальные нормативные акты фактически тоже является изменением существенных условий труда, и тоже требует проведения процедуры извещения работников за 2 месяца. Таким образом, этот вопрос в существующем правовом аспекте системы ЭК до конца не разрешен, требует экспертной проработки.

В Белгородском ГТУ им. В.Г.Шухова ЭК установлены меры поддержки молодых ученых и преподавателей по индивидуальному жилищному строительству - это к позиции рекомендаций о «мерах социальной поддержки».

VIII. Добровольность перевода на систему «эффективного контракта»

Принцип добровольности для работника перехода на ЭК закладывался в начальную концепцию ЭК в том виде, какой она формулировалась Я. И. Кузьминовым. Однако от исходной концепции до реализации эти принципы изменились.

Таблица 12. Добровольность для работника перехода на ЭК

5. Укажите, насколько добровольно принимается работником решение о переходе на ЭК при внесении изменений в действующий трудовой договор	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших систему ЭК для ППС
1. работники переводятся на ЭК в обязательном порядке	30%	33%
2. в случае отказа от работы в условиях ЭК работники официально проинформированы о том, что с ними может быть расторгнут трудовой договор	27%	31%
3. работники добровольно принимают решение о переходе на ЭК	51%	52%
4. в случае отказа от работы в условиях ЭК работникам предоставлено право работы в рамках действующего трудового договора	19%	20%
5. другие варианты	10%	6%

Большинство (52%) ВУЗов упомянули о принципе добровольности перехода работника на ЭК и возможность работать в рамках действующего трудового договора (20%). В 33% организаций установлен принцип обязательности перевода работников на систему ЭК, и в 31% организаций работников предупреждают о возможности расторжения ТД в случае отказа от работы в условиях ЭК (Таблица 12).

Таблица 13. Право выбора формы трудового договора

6. Укажите, предлагается ли в организации заключение трудового договора как в рамках ЭК, так и обычного трудового договора	Доля ВУЗов	
	от общего количества ВУЗов	среди ВУЗОВ, реализовавших систему ЭК для ППС
1. новый трудовой договор с работником заключается только в форме ЭК	69%	75%

2. при заключении нового трудового договора работник вправе выбрать его тип - ЭК или обычный трудовой договор	13%	12%
3. другие варианты	17%	16%

В большинстве ООВО (75%) при заключении нового ТД предлагается форма исключительно ЭК, в 12% ВУЗов у нового работника имеется выбор формы ТД (Таблица 13). В своих вариантах ответов некоторые организации указали особенности решения этого вопроса:

- ППС – новый трудовой договор с работниками заключается только в форме ЭК, другие работники – при заключении нового трудового договора вправе выбрать его тип – ЭК или обычный трудовой договор (ОмГПУ);
- новый трудовой договор с работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, заключается только в форме ЭК (ОмГУ, МИЭТ, АГУ);
- трудовые договоры в форме ЭК заключаются с претендентами на должности, для которых введена система ЭК (СПБПУ);
- новый трудовой договор с работником заключается только в обычной форме, эффективный контракт оформляется путем заключения дополнительного соглашения к обычному трудовому договору (УрФУ).

Вопрос добровольности также требует дополнительной экспертной проработки как с правовой и социально-экономической стороны, так и с точки зрения защиты прав и интересов работника. Считаю правильной позицию профсоюзной организации, настаивающей на принципе добровольности перевода работающего работника на систему ЭК и добровольности выбора формы ТД при его заключении. Другое дело, если сама работа в рамках ЭК будет действительно привлекательнее для работника, чтобы вопрос выбора решался работником добровольно в пользу ЭК в большинстве случаев.

IX. Показатели эффективности деятельности преподавателя (учебная и методическая работа, научно-исследовательская работа, прочие виды деятельности)

Одним из важнейших вопросов системы ЭК является перечень тех показателей, по которым производится оценка эффективности и результативности деятельности работников, методики, определяющие значимость каждого показателя, и способы интегральной оценки общей результативности деятельности.

Для качественной и всесторонней оценки эффективности работников в большинстве систем ЭК в разных формах вводится перечень ключевых показателей эффективности и/или результативности (Key Performance Indicators, KPI), с помощью которых производится измерение эффективности, результативности и качества деятельности работников.

В Мониторинге делался упор на изучении состава показателей эффективности профессорско-преподавательского состава, так как вклад этой категории работников в эффективность работы образовательной организации высшего образования является определяющим.

Были предложены варианты состава показателей для ППС по четырем группам:

- показатели эффективности в части оценки учебной (педагогической) работы (Таблица 14);
- показатели эффективности в части оценки учебно-методической работы (Таблица 15);
- показатели эффективности в части оценки научно-исследовательской работы (Таблица 16);
- показатели эффективности в части оценки прочих видов работ (Таблица 17).

Здесь и далее приведена статистика ответов только для группы образовательных организаций, ответивших положительно на вопрос о внедрении системы ЭК для профессорско-преподавательского состава по состоянию до конца 2016 года (1 и 2 группы, всего 163 организации).

Таблица 14. Ключевые показатели эффективности в части оценки учебной (педагогической) работы преподавателя

7. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки учебной (педагогической) работы преподавателя:	Доля организаций, использующих показатель в системе ЭК в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. общий объем учебной нагрузки	32%
2. доля аудиторной нагрузки в учебной нагрузке преподавателя	23%

3. доля нагрузки по программам дополнительного образования	24%
4. доля лекционной нагрузки, осуществляемой на иностранном языке	32%
5. успеваемость студентов по преподаваемым дисциплинам	29%
6. количество подготовленных под руководством преподавателя выпускных квалификационных работ	26%
7. количество положительных оценок студентов научного руководителя при защите выпускной квалификационной работы	13%
8. количество иностранных студентов, аспирантов, выполняющих работы под руководством преподавателя	29%
9. количество подготовленных преподавателем научных кадров	73%
10. подготовка победителей и призеров студенческих олимпиад, конкурсов, конференций, турниров	78%
11. другое	

Следует отметить, что только два из предложенных вариантов показателей (подготовка научных кадров и подготовка победителей олимпиад, конкурсов и пр.) набрали большинство голосов в Мониторинге (73% и 78% соответственно). По другим показателям менее половины ВУЗов указали их как используемые в системе ЭК.

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебной работы ППС:

- Уровень удовлетворенности студентов качеством и уровнем преподавания дисциплин (ДФВУ. КНИТУ)
- наличие образовательных программ, реализуемой в сетевой форме; наличие утвержденных учебных планов (ХГУЭП);
- соблюдение расписания проведения занятий; отсутствие дисциплинарных взысканий (ХГУЭП)
- реализация ОПОП в сетевой форме, руководство студенческими проектами (НижГПУ им. К.Минина)
- работа в российских и зарубежных вузах в качестве приглашенного лектора (БашГУ, РЭУ им. Плеханова, МГТУ)
- работа в группах выравнивания (ПГТУ)
- преподавание учебной дисциплины на иностранном языке; Участие в организации и реализации программ дополнительного образования (руководитель/куратор программы; разработчик программы, утвержденной в анализируемый период (МарГУ, ТГПУ им. Л.Н.Толстого);

- реализация балльно-рейтинговой системы проведение мастер-классов; использование в учебном процессе дистанционных образовательных технологий (МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- Доля освоенных дидактических единиц при тестировании по дисциплинам (КНИТУ)
- объем средств, привлеченных от платной образовательной деятельности (допобразование) (К(П)ФУ)
- оценка качества преподавания аудиторами УКО (ДГУ)
- публикационная активность студентов, участие в студенческих олимпиадах, конкурсах, кураторство, наличие научных кружков (СОГУ)
- Разработка, утверждение и реализация сетевых образовательных программ. Взаимодействие с субъектами образовательной деятельности: участие в работе постоянно действующих органов (Советы, УМО, Комиссии ЕГЭ, «Педагогический дебют») и др. (АлтГПУ)
- руководство кружками школьников (не менее 10 чел), привлечение платных аспирантов и магистрантов, привлечение абитуриентов с баллом ЕГЭ свыше 220 (физика, химия), свыше 250 (обществознание), заключение договоров о целевой подготовке (КемТИПП)
- количество аспирантов, защитившихся в срок (КемГУ)
- получение международных сертификатов по иностранным языкам, организация, чтение лекций в рамках академической мобильности ППС (БГУ)
- количество дисциплин, преподаваемых с использованием электронных курсов (ТПУ, БГУ им. И.Г.Петровского, МАМИ)
- Объем проведенных дополнительных индивидуальных консультаций в рамках дисциплин, предусмотренных основной образовательной программой, организация дополнительных баз стационарных практик (КГУ)
- членство в Российской академии наук, Российской академии образования; наличие званий «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Почетный работник высшего образования РФ» и др. (ВГУ)
- Руководство основной образовательной программой созданной совместно с работодателями и основанной на стандартах университета (МИСиС)
- Членство в методическом совете. Участие в диссертационных советах. Членство в научных или образовательных экспертных советах, комиссиях, рабочих группах федерального, отраслевого регионального значения (МГУПП)

Разнообразие ключевых показателей эффективности учебной (педагогической) работы преподавателя говорит о детальной проработке методики оценки основного вида деятельности ППС и значимости этой группы показателей для ООВО.

Таблица 15. Ключевые показатели эффективности в части оценки учебно-методической работы преподавателя

8. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки учебно-методической работы преподавателя:	Доля организаций, использующих показатель в системе ЭК в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. количество изданных учебников	86%
2. количество изданных учебных и учебно-методических пособий	88%
3. количество разработанных ресурсов для электронного обучения	75%
4. количество разработанных рабочих программ или учебно-методических комплексов дисциплин	59%
5. обеспеченность рабочими программами или учебно-методическими комплексами преподаваемых дисциплин	45%
6. другие	24%

Показатели, характеризующие учебно-методическую работу преподавателя, выражаются результатами публикационной активности в части учебных и методических публикаций: учебников (86%), учебных и учебно-методических пособий (88%), ресурсов для электронного обучения (75%), рабочих программ или УМКД (59%). Обеспеченность рабочими программами и УМКД учитывается в 45% ВУЗов.

Другие показатели, указанные в разделе оценки учебно-методической работы ППС:

- участие в разработке ОПОП по направлениям подготовки (КамГУ имени Витуса Беринга, КГУ, НВГУ);
- количество учебников, учебных пособий с грифом УМО (АГИКИ, БГУ им. И.Г.Петровского)
- проведение мероприятий в рамках деятельности по развитию УМО по педагогическому образованию Нижегородской области (НижГПУ им. Минина)
- участие в методических конкурсах (ПензГТУ)
- разработка новых учебных курсов; разработка новых основных образовательных программ; разработка тестов для проверки текущих и остаточных знаний обучающихся; разработка курсов для преподавания в дистанционном формате (БашГУ, УдГУ, СибГАУ им. М.Ф. Решетнева)
- качество ведения документации по фиксации образовательных результатов (электронных ведомостей на основе технологических карт, заполнение зачетных книжек и ведомостей) (БГПУ им. М. Акмуллы)

- победитель (лауреат) в конкурсе учебных изданий (МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- разработка учебных курсов на иностранном языке, разработка учебных видеофильмов (СГЮА)
- выполнение обязанностей ответственного за разработку фондов оценочных средств (БГУ, СГУ)
- 1. количество разработанных тренажеров, стендов, установок, приборов 2. количество разработанных основных образовательных программ 3. количество подготовленных отчетов по самообследованию образовательной программы в рамках (СибГИУ)
- количество разработанных тестовых заданий для проведения компьютерных тестирований по преподаваемым дисциплинам; количество применяемых рейтинговых систем оценки знаний студентов при проведении текущего контроля успеваемости (МАМИ)
- Руководство методическим советом по направлениям подготовки (специальности); Членство в методическом совете (МИСиС)

Таблица 16. Ключевые показатели эффективности в части оценки научно-исследовательской работы преподавателя

9. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки научно-исследовательской работы преподавателя:	Доля организаций, использующих показатель в системе ЭК в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. количество научных публикаций в сборниках научных конференций	63%
2. количество научных публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebOfScience или Scopus	96%
3. количество научных публикаций в научных изданиях, индексируемых в базе данных РИНЦ	87%
4. количество научных публикаций в научных изданиях, включенных в список ВАК	82%
5. учет импакт-фактора научных изданий, в которых публиковались статьи	51%
6. количество монографий	83%
7. результаты научно-организационной деятельности (участие в организации и проведении научных конференций)	61%
8. участие в деятельности диссертационных советов, редколлежий, научных комиссий	56%
9. объем средств, привлеченных на НИОКР	82%
10. другие	33%

Подавляющее большинство ООВО использует при оценке эффективности научно-исследовательской деятельности преподавателя его публикационную активность: публикаций в научных изданиях, индексируемых в базах данных WebOfScience или Scopus (96%), РИНЦ (87%), списка ВАК (82%). Издание монографий учитывается в 83% организаций, публикаций в научных сборниках – 63%. Учитывается импакт-фактор изданий в половине ВУЗов. Объем привлекаемых на НИОКР средств оценивается в 82% организаций. Практически все эти показатели влияют на достижение образовательной организацией критериальных значений соответствующими показателями Всероссийского мониторинга эффективности организаций высшего образования.

Другие результаты научно-исследовательской деятельности оцениваются реже: научно-организационная деятельность – 61%, деятельность в составе диссертационных советов, редколлегий, научных комиссий – 56%.

Показатели научно-исследовательской деятельности ППС, указанные дополнительно:

- публикации в научных журналах, индексируемых зарубежными базами данных Astrophysics Data System, PubMed, MathSciNet, zbMATH, Chemical Abstracts, Springer, Agris, ERIH или GeoRef или других (КамГУ имени Витуса Беринга);
- подготовка отзыва ведущей организации (КамГУ имени Витуса Беринга)
- внедрение результатов интеллектуальной деятельности в образовательную, научную и творческую деятельность (АГИКИ)
- организация научных олимпиад и конкурсов, координирование выпусков научного журнала, издаваемого кафедрой, увеличение индекса Хирша НПр (НиЖГПУ им. К.Минина)
- учет индекса Хирша (БГПУ им. М. Акмуллы, АлтГПУ, УГГУ, НИ ТГУ, НВГУ, МГТУ, РЭУ им. Плеханова, СГУ)
- суммарное число цитирований (МГПИ им. М. Е. Евсевьева)
- привлечение средств в эндаумент-фонд (КемТИПП)
- экспертиза диссертационных исследований, монографий, переводов, научных проектов (РГГУ);
- наличие научной школы (число подготовленных кандидатов наук, докторов наук, защитивших диссертации за отчетный период), наличие творческой школы (ГГУ)
- оппонирование докторских и/или кандидатских диссертаций (ТГПУ им.Л.Н.Толстого)
- свидетельство о регистрации программы для ЭВМ, базы данных, топология интегральных микросхем, полезная модель, ноу-хау, патент на изобретение (СПбПУ)

Следует отметить, что многие ВУЗы учитывают индекс Хирша ученого для оценки результативности научной деятельности ППС.

Таблица 17. Ключевые показатели эффективности в части оценки прочих видов работ и обязанностей преподавателя

10. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки прочих видов работ и обязанностей преподавателя:	Доля организаций, использующих показатель в системе ЭК в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. грантовая заявительная активность	52%
2. количество выигранных грантов	67%
3. патентная заявительная активность	40%
4. количество полученных патентов	74%
5. повышение квалификации, переподготовка	48%
6. присвоение ученой степени	70%
7. присвоение ученого звания	50%
8. кураторская деятельность	57%
9. результаты внеучебной и воспитательной работы	61%
10. оценка деятельности преподавателя обучающимися	29%
11. количество художественных выставок, концертов	35%
12. участие в профориентационной работе	63%
13. участие в общественной работе	42%
14. другие	23%

Исходя из приоритетов видов и результатов деятельности для повышения эффективности образовательной организации были использованы различные показатели эффективности других видов работ, помимо указанных в трех таблицах выше.

В большинстве случаев ООВО учитывают такие результаты, как количество выигранных грантов (67%) и полученных патентов (74%), присвоение ученой степени (70%) и ученого звания (50%), повышение квалификации и переподготовка (48%).

Внеучебная деятельность также находит свое отражение в оценке эффективности работы ППС: кураторская работа (57%), внеучебная и воспитательная работа (61%), профориентационная работа (63%), общественная работа (42%). Только 29% ВУЗов используют при определении эффективности работы преподавателя оценку его обучающимися.

Показатели прочих видов деятельности ППС, указанные дополнительно:

- получение I и высшей квалификационной категории (для преподавателей СПО) (КамГУ имени Витуса Беринга);
- руководство спортивными секциями для студентов; • подготовка сборных команд университета по различным видам спорта для участия в соревнованиях и олимпиадах (КамГУ имени Витуса Беринга, РГЭУ (РИНХ))

- лауреаты международных и всероссийских престижных конкурсов по специальностям и направлениям искусства; проведение персональных выставок и сольных концертов профессорско-преподавательского состава приравненных к научным трудам (АГИКИ)
- создание материальнотехнической базы за счет госбюджетных НИР, договоров с заказчиками и спонсорских средств (ПГТУ);
- работа в качестве ответственного за профорientационную работу по кафедре, руководство научным студенческим кружком, научными сообществами, художественными коллективами, творческими мастерскими (СГЮА, СОГУ)
- Количество коммерциализированных технологий, патентов, лицензий. Количество полученных свидетельств на базу данных, программу для ЭВМ. Количество документов, подтверждающих участие (сертификаты, благодарственные письма и др.), полученных на выставках, ярмарках, конкурсах, конференциях. Количество премий, наград, дипломов, полученных на выставках, ярмарках, конкурсах, конференциях (СибГИУ, МГТУ, ВГУИТ)
- уровень владения иностранным языком; выполнение дополнительных работ различной квалификации (НГУЭУ, СПбГМТУ);
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований охраны труда; Отсутствие взысканий (КГУ)
- наличие членства в творческих союзах художников, наличие почетного звания «Заслуженный художник РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный работник культуры РФ» (ГГУ)
- создание объекта интеллектуальной собственности (АГПУ)
- Участие в социальных проектах региона (ДГТУ).

Таблица 18. Ключевые показатели эффективности деятельности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой

11. Укажите, какие ключевые показатели эффективности (в той или иной форме) используются в системе ЭК в части оценки деятельности руководителей учебных структурных подразделений (директор института, декан факультета, заведующий кафедрой):	Доля организаций, использующих показатель в системе ЭК в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для деканов, директоров, зав. кафедрами
1. доля преподавателей, имеющих ученую степень	50%
2. количество преподавателей, имеющих ученую степень в расчете на 100 студентов	34%
3. выполнение контрольных цифр приема	56%
4. обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых на обучение	59%
5. обеспеченность учебно-методическими материалами	52%
6. успеваемость студентов	44%

7. доля выпускников, получивших положительные оценки при защите ВКР	20%
8. количество научных публикаций в расчете на одного научно-педагогического работника	65%
9. удельный вес численности обучающихся иностранных граждан	54%
10. показатели трудоустройства выпускников	51%
11. объем полученных средств на НИОКР в расчете на одного на одного научно-педагогического работника	71%
12. доходы от приносящей доход деятельности в расчете на одного на одного научно-педагогического работника	54%
13. другие	34%

170 организации высшего образования заявили о внедрении системы ЭК для руководителей учебных структурных подразделений (декан факультета, директор института, заведующий кафедрой). Большинство ВУЗов включили в ЭК этих руководителей показатели, которые так или иначе перекликаются с комплексом показателей Всероссийского мониторинга эффективности организаций высшего образования.

Так, объем средств, полученных на НИОКР, учитывается в 71% ВУЗов, доходы на одного НПР – в 54%, приведенное количество научных публикаций – в 65%, обеспечение среднего балла ЕГЭ в 59%. Выполнение контрольных цифр приема учитывается в 56% организаций, остепенённость – 50%, показатели численности иностранных граждан в 54%, трудоустройство выпускников – в 51% ВУЗов.

Кроме приведенных в анкете вариантов были предложены следующие показатели:

- доля преподавателей, имеющих почетные звания РФ и РС(Я); производственных и творческих мастерских и кафедр, лабораторий на базе работодателей (АГИКИ);
- соотношение преподаватель/студент (1 к 12) (СахГУ)
- оценка преподавательской деятельности ППС в возглавляемом подразделении; доля снижения контингента (ВятГУ);
- эффективности, доля НПР, работающих на неполную ставку, соотношение штатных НПР и внешних совместителей, доля штатных НПР, прошедших повышение квалификации за последние 3 года, наличие школы абитуриентов, удельный вес численности студентов, зачисленных на 1 курс очной формы обучения на основании результатов участия в олимпиадах, наличие школьников-победителей олимпиад Мининского университета, наличие студентов, имеющих сертификаты о знании иностранного языка, функционирование программ академической мобильности для преподавателей и обучающихся, количество проектов, поддержанных на грантовой и / или хозрасчетной основе в расчете на 1 НПР, количество проведенных научных и научно-практических конференций международного и российского уровня, задолженность

обучающихся по оплате образовательных услуг, наличие клинических баз практик, удельный вес студентов, охваченных системой дополнительного образования (Ниж-ГПУ им. К.Минина).

- оценка деятельности кафедры (деканата факультета) обучающимися (ПензГТУ)
- увеличение доли дисциплин, по которым имеются разработанные электронные тесты и электронные курсы дистанционного обучения, наличие задолженностей по оплате обучения студентами и аспирантами факультета (института) (БашГУ)
- количество договоров, заключенных с работодателями, с ВУЗами, научными учреждениями (БГПУ им. М. Акмуллы)
- достижение запланированного уровня среднемесячной заработной платы ППС факультета (кафедры) к среднемесячной заработной плате в регионе (МГПИ им. М. Е. Евсевьева, КемГУ, ЮРГПУ(НПИ))
- Количество образовательных программ прошедших профессионально-общественную аккредитацию (СКФУ)
- Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления (АлтГПУ)
- коммерциализация реализации объектов интеллектуальной собственности; количество студентов, участвующих в НИР (СибГАУ им. М.Ф. Решетнева)
- обеспечение количества штатных ставок, занятых иностранными гражданами, отнесенное к общему количеству штатных ставок категории ППС (НГПУ, УрФУ)
- доля преподавателей, имеющих ученую степень до 30 лет (ТПУ);
- Средняя заработная плата выпускников (ЮУрГУ)
- доля обучающихся, участвующих в программах академической мобильности, в том числе в стажировках в высокотехнологичных компаниях; количество новых образовательных программ совместно с ведущими университетами .. (МИСиС)
- доля студентов – магистрантов (приведенный контингент), обучающихся по направлениям факультета/института/кафедры, в общей численности приведенного контингента обучающихся по основным программам высшего образования (ЛГТУ, ЮФУ)
- учебной нагрузки на одного преподавателя; доля учебных групп с численностью 25 человек; доля учебных групп с численностью менее 15 человек (ТулГУ)
- число аспирантов на 100 студентов контингента приведенного ОФО; процент аспирантов, защитивших диссертации не позднее, чем через год после окончания аспирантуры (от числа поступивших) (КубГТУ)

При рассмотрении в целом комплекса показателей для оценки эффективности профессорско-преподавательского состава следует отметить, что ряд KPI так или иначе связаны с показателями и критериями мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, несколько последних лет проводимый Министерством образования и науки РФ. Это касается (в основном) показателей научно-исследовательской, учебной и учебно-методической работы. В программных правительственных документах по реализации политики поэтапного совершенствования систем оплаты труда [2] и в «Дорожной карте» (Плане мероприятий "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективно-

сти образования и науки [4]) устанавливается ожидаемая взаимосвязь внедрения систем эффективного контракта в образовательных организациях с повышением качества образовательных услуг системы высшего образования. Результатом такого ожидания является статистически подтвержденный данным Мониторингом факт использования ряда показателей эффективности деятельности работников в формируемых системах ЭК, направленных на достижение критериев эффективности образовательных организаций в целом в рамках Всероссийского мониторинга эффективности ВУЗов.

Однако кроме этих показателей ряд ВУЗов включает и другие оценки эффективности, прямо не связанные с Всероссийским мониторингом. Это - некоторые виды учебно-методической работы, профориентационная, воспитательная, внеучебная работа, достижения в спорте, культуре и искусстве. Это свидетельствует об учете специфики и сложившихся традиций вузовской жизни, нацеленности на разностороннее развитие как самой образовательной организации и её трудового коллектива, так и на вклад ВУЗа в увеличении академического, кадрового и экономического потенциала региона и страны.

Х. Методика расчета ключевых и интегральных показателей эффективности деятельности

Вопросы методики расчета ключевых показателей эффективности деятельности работников хотя и не занимают ведущую роль в реализации системы ЭК, но влияют на её успешность, прозрачность и предсказуемость.

Таблица 19. Единицы измерения ключевых показателей эффективности

12. В каких единицах производится оценка показателей эффективности деятельности работников?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. в баллах	76%
2. в процентах	23%
3. в рублях	34%

В большинстве организаций (76%) в системах ЭК значения показателей измеряются в баллах – номинальных единицах, в которых оценивается объем, качество, эффективность и результат деятельности работника. Почти четверть ВУЗов используют для этого проценты – относительные величины, соотносимые с некоторым критериальным (пороговым) значением. 34% ООВО указывают размеры выплат непосредственно в рублях.

Использование единиц измерения в баллах или процентах дает возможность работодателю при назначении выплат стимулирующего характера по итогам реализации ЭК, заранее планировать бюджет системы ЭК и сделать более гибким его формирование. Использование денежных единиц измерения показателей снижает предсказуемость формирования бюджета ЭК, однако делает для работника систему гораздо более понятной и, значит, более мотивирующей. Видится, что на начальной стадии формирования системы ЭК, когда не выработаны относительно стабильный комплекс ключевых показателей и не отлажена методика расчета, следует использовать относительные величины, например, баллы. Когда система ЭК станет более предсказуемой, а ожидаемые результаты деятельности работников и структурных подразделений ВУЗа достоверно прогнозируемы в краткосрочной перспективе, есть смысл перейти на измерение величин показателей в денежных единицах, что улучшит прозрачность системы и повысит мотивацию работников в результативности своей деятельности.

Общая сумма процентов в Таблица 19 превышает 100, так как некоторые организации используют смешанные системы измерения показателей, например, для разных категорий работников или для разных видов показателей.

Таблица 20. Использование интегрального показателя эффективности работника

13. Производится ли расчет и применение интегрального (обобщенного, комплексно-характеризующего деятельность работника) показателя эффективности?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. да	75%
2. нет	21%

В 75% ВУЗов используется интегральный показатель эффективности деятельности работника, включающий в себя комплекс ключевых показателей эффективности (Таблица 20). Интегральный показатель характеризует эффективность и результативность деятельности каждого конкретного работника в целом, может использоваться для последующего назначения стимулирующих выплат.

Таблица 21. Методика расчета интегрального показателя эффективности

14. Если да, то какова методика расчета интегрального показателя эффективности?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. линейное суммирование	28%
2. суммирование с разными весовыми коэффициентами	45%
3. другое	5%

Методика и алгоритм расчета интегрального показателя может различаться от одной организации к другой, но в большинстве случаев она представляет собой суммированное выражение ключевых показателей эффективности, входящих в сумму либо с одинаковыми, либо с различными весовыми коэффициентами (Таблица 21). Также методики могут предусматривать вхождение в интегральный показатель деятельности конкретного работника не всего комплекса ключевых показателей, а некоторого подмножества выбранных KPI, определяемых либо по выбору работника, либо по решению его руководства в зависимости от приоритета решаемых работником профессиональных задач.

Таблица 22. Верхние предельные значения показателей эффективности

15. Существуют ли показатели эффективности, по которым устанавливаются верхние предельные значения оценки результативности?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. нет, верхних пределов нет, вхождение всех оценок в интегральный показатель линейное	64%

2. да, верхние пределы устанавливаются для отдельных показателей, а именно:	28%
---	-----

Верхние пределы оценки эффективности для отдельных или всех показателей эффективности обычно устанавливаются для отсека сильно завышенных значений показателей эффективности работников с целью устранения значительного и необоснованного неравенства в сопоставимых оценках результативности работы. Такие разбросы могут быть вызваны как погрешностями методики и алгоритма расчета, так и непредусмотренными ситуациями, формальный учет которых в системе ЭК может повлечь несправедливое распределение стимулирующего фонда или выход за рамки бюджета. Однако подобное ограничение может рассматриваться продуктивно работающими в определенной сфере работниками как ограничение их прав на справедливую оплату труда, соответствующую их реальным достижениям.

Практика установления верхних предельных значений для отдельных (или, возможно, всех) показателей эффективности имеется в 28% организаций, внедривших систему ЭК для ППС. 64% организаций ответили отрицательно на вопрос о применении таких верхних пределов в системе ЭК (Таблица 22).

Можно рекомендовать по мере накопления опыта реализации системы ЭК постепенно отказываться от таких фиксированных верхних пределов, модифицируя методику расчета ключевых показателей таким образом, чтобы нивелировать необоснованное завышение оценок эффективности. С другой стороны, такая методика расчета должна быть понятна и принята работниками, стать для них субъективно справедливой мерой оценки результатов и эффективности их труда.

Таблица 23. Верхнее предельное значение интегрального показателя эффективности

16. Устанавливается ли верхнее предельное значение для интегрального показателя эффективности?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. нет, не устанавливается	72%
2. да, устанавливается	17%

Аналогична рассмотренной ситуация с верхним предельным значением для интегрального показателя эффективности как инструментом ограничить разброс обобщенных оценок. В 72% организаций не установлены такие ограничения, в 17% – установлены (Таблица 23). Верхнее предельное значение интегрального показателя эффективности дает больше возможностей работодателю не выходить за рамки запланированного бюджета стимулирующих выплат по итогам реализации эффективного контракта.

Таблица 24. Периодичность расчета оценки эффективности деятельности

17. Периодичность расчета оценки эффективности деятельности	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. ежемесячно	17%
2. один раз в квартал	18%
3. один раз в полугодие (семестр)	34%
4. один раз в календарный год	40%
5. один раз в учебный год	27%
6. другое	6%

Процесс реализации эффективного контракта очевидно циклический, с различной продолжительностью отчетного периода. Небольшая продолжительность отчетного периода (один месяц, один квартал) увеличивает объем расчетной работы для подведения итогов, но в то же время это сближает по времени факт достижения определенных результатов и материального поощрения работника за них. Более продолжительный период (полугодие, год) способствует уменьшению объема работы по сбору данных и расчетам показателей, но увеличивает временной разрыв между достижением результата и его поощрением, что в меньшей степени стимулирует работника.

В большинстве ВУЗов продолжительность отчетного периода составляет один календарный год (40%), в 34% - один раз в полугодие (семестр), в 27% организаций подводят итоги по результатам учебного года. Реже встречается ежемесячный и квартальный (17% и 18%) расчет оценки эффективности. Некоторые ВУЗы практикуют смешанную систему, когда для разных категории работников устанавливаются разные продолжительности отчетного периода (например, ЮРГПУ; в ВГУ проректоры и начальники управлений - один раз в квартал, ППС - один раз в полугодие или учебный год). Также могут различаться продолжительности по видам работ: в УГАТУ, МАРХИ итоги подводятся как по итогам учебного, так и календарного года.

Должен быть интересен опыт АГУ, АГПУ и МГТУ из Южного федерального округа, в которых периодичность определяется по факту достижения критериальных показателей.

XI. Вопросы назначения стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности

Таблица 25. Наличие нижнего порогового значения интегральной оценки

18. Устанавливается ли нижнее пороговое значение интегральной оценки эффективности, при не достижении которого стимулирующие выплаты работнику по результатам ЭК не устанавливаются?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. нет, нижнего порогового значения нет	43%
2. да, нижнее пороговое значение устанавливается перед началом отчетного периода	34%
3. да, нижнее пороговое значение устанавливается после окончания отчетного периода	15%
4. другое	4%

Эффективность и результативность деятельности работника понимается как относительное превышение им некоторых минимальных нормативных требований. Поэтому в некоторых образовательных организациях высшего образования в системе ЭК было введено нижнее пороговое значение для интегрального показателя (или иных показателей), не достижение критерия по которому считается неэффективным результатом работы и, соответственно, не требующим материального стимулирования.

Такой подход позволяет исключить стимулирование работников с очень скромными результатами работы, и, наоборот, направить материальное поощрение наиболее успешным и результативным.

В 43% ВУЗов, внедривших систему ЭК, такого нижнего предела нет. В 48% организаций нижний предел устанавливается, при этом в 34% он определяется перед началом отчетного периода, а в 15% - после его окончания (Таблица 25).

Безусловно, установление нижних пределов должно быть взвешенным и рассчитанным шагом, чтобы материальное стимулирование не ограничилось узкой группой сверхуспешных работников. Величину такого ограничителя необходимо подбирать по мере накопления опыта реализации системы ЭК в каждой конкретной организации.

Таблица 26. Периодичность стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности

19. Какова периодичность стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности деятельности работника по окончании отчетного периода?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. единовременная однократная стимулирующая выплата	52%
2. ежемесячная стимулирующая выплата на последующий период	61%
3. другое	11%

Образовательные организации практикуют как регулярные (ежемесячные) стимулирующие выплаты по итогам реализации ЭК, так и разовые, единовременные по окончании отчетного периода. Первый способ отметили 52% ВУЗов, второй – 61%. Как видно, некоторые используют смешанную систему в зависимости от продолжительности отчетных периодов и категорий работников. 5 организаций (3%) используют регулярное ежеквартальное стимулирование работников (Таблица 26).

В ВятГУ выполнение некоторого количества показателей приводит к назначению определенной стимулирующей выплаты. Таким образом, стимулирующие выплаты не привязаны к определенному отчетному периоду, а устанавливаются по факту достижения критериального значения.

XII. Вопросы технологического сопровождения процессов оценки эффективности деятельности работников

Важной составляющей процесса оценивания эффективности деятельности работников является решение проблем его технологического сопровождения. Неоднократно звучала критика подобных формализованных систем, суть которой сводилась к опасению возникновения высоких временных затрат персонала на осуществление процесса сбора первичных данных и подведения результатов деятельности. Поэтому вопросы технологического сопровождения ЭК и автоматизации процессов его реализации должны решаться вместе с формированием совокупности ключевых показателей эффективности и методики их расчета. Кроме этого, при выборе показателей должны заранее решаться вопросы технологичности процесса сбора данных и измеримости KPI.

Таблица 27. Технология сбора данных

20. Какова основная технология сбора данных для оценки эффективности деятельности работников?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. преимущественно ручной сбор данных (бумажная технология)	43%
2. преимущественно сбор данных в автоматизированной информационной системе (АИС)	45%
3. сбор данных только средствами АИС	10%
4. сбор данных только вручную	2%

Базой для автоматизации технологических процессов сбора и последующей обработки данных может являться существующая автоматизированная информационная система (АИС) образовательной организации. В процессе реализации системы ЭК значительное количество первичных данных может уже быть представленным в АИС, но потребуются адаптация запросов под новые задачи и методики.

В 43% ООВО сбор первичных данных осуществляется преимущественно вручную, в 2% - только вручную. В 45% – сбор данных производится преимущественно в АИС, в 10% - только средствами АИС (Таблица 27).

Безусловно, чем выше уровень автоматизации процессов сбора данных и последующей её обработки, тем меньше нерациональные затраты времени работников и структурных подразделений, ниже уровень субъективности в оценке отдельных фактов и результатов деятельности.

Таблица 28. Соотношение участия работника и ответственных структурных подразделений в сборе данных

21. Каково соотношение участия работника и ответственных структурных подразделений в сборе первичной информации о результатах деятельности работника?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. большинство данных работник собирает и передает для обработки самостоятельно	45%
2. большинство данных собираются и обрабатываются ответственными подразделениями образовательной организации высшего образования	55%

По данным Таблица 28 можно отметить, что ответственность в сборе первичных данных распределена следующим образом: в 45% организаций преимущественно работники сами собирают данные, в 55% – ответственные структурные подразделения.

Для снятия излишней напряженности в коллективе в связи с временными потерями работников для сбора и оформления данных о результатах их работы рекомендуется максимально задействовать ответственные структурные подразделения, тем более что значительная часть информации о результатах работы сотрудников собирается и накапливается в структурах и без системы ЭК. Работника необходимо привлекать для контроля полноты сбора необходимых данных и правильности производимых расчетов показателей. Использование «Личного кабинета» решает эти задачи.

Таблица 29. Использование "Личного кабинета" в целях сбора данных и контроля расчетов

Как используется «Личный кабинет» работника в АИС в целях сбора данных и контроля расчетов оценок эффективности?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. в «Личном кабинете» работник имеет возможность контролировать сбор и результаты расчетов оценки своей эффективности	23%
2. в «Личном кабинете» работник имеет возможность вводить и корректировать данные результативности своей деятельности	36%
3. «Личный кабинет» в системе «эффективного контракта» не используется	50%

Половина образовательных организаций (50%) не использует возможности «Личного кабинета» для целей системы ЭК. В 23% ВУЗов работники имеют возможность контролировать сбор

и обработку данных о своей результативности, в 36% – непосредственно влиять на эти процессы (Таблица 29).

Безусловно, практику использования «Личного кабинета» в системе ЭК необходимо расширять.

Таблица 30. Комиссии (органы) по реализации системы ЭК

23. Вводится ли в вашей образовательной организации высшего образования орган (комиссия), наделенный полномочиями разрешать спорные ситуации по вопросам реализации ЭК и принимать соответствующие решения?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. да, вводится единый орган (комиссия) по вопросам реализации «эффективного контракта»	68%
2. да, вводятся органы (комиссии) в структурных подразделениях по вопросам реализации эффективного контракта	6%
3. нет, органов (комиссий) по вопросам реализации «эффективного контракта» в нашей образовательной организации высшего образования вводить не планируется	12%
4. другое	14%

В большинстве организаций (68%) вводится специальный орган (комиссия), уполномоченная разрешать спорные ситуации по вопросам реализации ЭК, в 6% такие комиссии вводятся в структурных подразделениях. 12% ВУЗов не создают специальных органов. Ряд ВУЗов указали, что функциями и полномочиями разрешать спорные ситуации наделяются уже существующие органы: комиссия по трудовым спорам (8 ВУЗов), аттестационная комиссия (2 ВУЗа), кадровая комиссия или другие органы (2 ВУЗа).

ХIII. Вопросы финансового обеспечения реализации системы «эффективного контракта»

Достаточное финансовое обеспечение ЭК придает смысл всей системе оценки эффективности, дает возможность достичь основных целей эффективного контракта.

Таблица 31. Фонд стимулирующих выплат в целях реализации ЭК

24. При планировании бюджета выделяются ли отдельной строкой расходы на формирование фонда стимулирующих выплат в целях реализации ЭК?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. да, фонд ЭК запланирован в бюджете образовательной организации ВО на 2016 год	66%
2. нет, при планировании бюджета организации фонд ЭК вводить не планируется	31%

Существуют разные подходы к организации структуры плановых расходов на стимулирующие выплаты по ЭК: 66% ВУЗов планируют в бюджете своей организации отдельной строкой средства для фонда стимулирующих выплат в рамках системы ЭК, 31% этого не делают (Таблица 31).

Таблица 32. Средства фонда стимулирующих выплат

25. Средства фонда для осуществления стимулирующих выплат	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. выделяются дополнительно к существующему фонду стимулирующих выплат	17%
2. из обычного фонда стимулирующих выплат	79%
3. другое	4%

В 17% организаций фонд стимулирующих выплат работникам фактически расширился за счет внедрения системы ЭК, в 79% – стимулирование осуществляется за счет средств обычного фонда.

Таблица 33. Фонд стимулирующих выплат по системе ЭК

26. Каков размер фонда для осуществления стимулирующих выплат по системе ЭК?	Средний размер
1. цифрами, рублей	72 049 тыс. руб.
2. % от общего фонда оплаты труда	19%

В соответствии с данными, предоставленными образовательными организациями, средний размер фонда стимулирующих выплат по системе ЭК в 2016 году составил 72 049 тыс. руб., что составляет 19% от фонда оплаты труда. Среднесписочная численность составила 1268,6 штатных единиц. Таким образом, по этим данным, средний годовой размер стимулирующей выплаты на одну штатную единицу составил 56 807 руб. или 4734 руб. в месяц.

Однако предоставленные ВУЗами данные при ответе на этот вопрос вызывают определенные сомнения, так как разрыв между данными разных ВУЗов о фондах стимулирования достигает двух порядков, а в некоторых случаях эта цифра выглядит явно заниженной (например, указанный годовой фонд СГУ им. Питирима Сорокина равен 319 679 рублей, что составляет 56,6% от фонда оплаты труда). Приведенные первичные данные и расчеты на их основе требуют корректировки.

XIV. Контроль за реализацией системы «эффективного контракта»

Система ЭК как новый элемент системы оплаты труда, привязанный к объективно измеряемым показателям эффективности работников, в процессе своего внедрения требует постоянного контроля, подведения промежуточных итогов с целью выявления проблем новой системы и внесения корректив в её составляющие.

Таблица 34. Подведение первых итогов внедрения и реализации системы ЭК

27. Подводились ли первые итоги внедрения и реализации системы ЭК?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. да	50%
2. нет	47%

На вопрос о подведении первых итогов внедрения и реализации системы ЭК половина организаций (50%) ответили положительно (Таблица 34). С учетом того, что массово эта система начала внедряться в образовательных организациях высшего образования в конце 2015 года и в 2016 году, следует ожидать такого же массового подведения итогов к концу 2016 года и в начале 2017 года.

Итоги подводились в рамках докладов, обсуждений и дискуссий в рамках следующих органов: Ученый совет ВУЗа (30 упоминаний), специальные комиссии и рабочие органы (23 упоминаний), заседания ректората (8), встречи с коллективом, конференции (4), заседания профсоюзного комитета (2), совет ректоров (1). Кроме этого итоги подводились в рамках структурных подразделений организации.

Таблица 35. Внесение изменений в ЛНА с учетом опыта реализации системы ЭК

29. Было ли внесение изменений в локальную нормативную базу с учетом опыта реализации системы ЭК?	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1.да	49%
2.нет	45%

По итогам обсуждений и подведения итогов в 49% образовательных организаций были внесены изменения в локальную нормативную базу (Таблица 35). Чаще всего упоминаются следующие документы, которые были изменены по итогам обсуждения: Положение об оплате

труда (26 упоминаний), Положения о рейтинге (10), Коллективный договор (7), перечни показателей ЭК и другие.

Таблица 36. Роль профкома в процессе реализации системы ЭК

31. Какова роль профкома (представителей профкома) в процессе реализации условий ЭК:	Доля организаций в общем числе организаций, внедривших систему ЭК для ППС
1. контроль за выполнением условий трудового договора, заключенного в форме ЭК	47%
2. участие в работе комиссий (рабочих группах) по определению размеров (установлению) выплат каждому конкретному работнику, переведенному на условия ЭК	58%
3. участие в работе конфликтных комиссий по рассмотрению спорных вопросов по обращениям работников по вопросам реализации ЭК	59%

В процессе внедрения и реализации системы ЭК активную роль занимают выборные органы профсоюзной организации, представители которых принимают участие в работе различных органов управления. Общий контроль выполнения условия ЭК профком осуществляет в 47% организаций, участвует в работе комиссий (рабочих групп) по стимулирующим выплатам работникам - в 58%, участвует в работе конфликтных комиссий - 59%. В 93,8% ВУЗов представители профсоюзной организации принимают в той или иной форме участие в реализации системы ЭК, в 6,2% случаев - не принимают никакого участия.

Таким образом, система ЭК в образовательных организациях высшего образования продолжает внедряться, подводятся промежуточные итоги внедрения и реализации, вносятся корректирующие изменения в систему по мере накопления опыта реализации ЭК.

XV. Выводы и предложения по итогам проведения Мониторинга

Таким образом, по итогам Мониторинга можно сделать следующие **выводы**:

1. Работа по внедрению системы ЭК в образовательных организациях высшего образования ведется активно, до конца 2016 года ожидается, что системой ЭК для ППС будут охвачены 74% ВУЗов, подведомственных Министерству образования и науки РФ. Ряд ВУЗов планируют осуществить процесс внедрения системы в 2017 году.
2. По другим категориям работников темпы внедрения системы ЭК значительно ниже: проректоры охвачены ЭК в 52% ВУЗов, научные работники – 49%, учебно-вспомогательный персонал – 30%, прочий и обслуживающий персонал – 22%.
3. В образовательных организациях, внедряющих систему ЭК, создается локальная нормативная база, регулирующая вопросы реализации системы ЭК. Во многих случаях этого делается дополнением существующей нормативной базы (Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Коллективный договор). В некоторых ВУЗах создаются специальные документы, регулирующие систему ЭК (Положения об эффективном контракте, приказы о внедрении системы, об установлении критериев ключевых показателей и другие).
4. В подавляющем большинстве случаев локальная нормативная база системы ЭК создается с участием представителей профсоюзных организаций.
5. Оформление изменения трудовых отношений в связи с переходом на систему ЭК производится в соответствии с Трудовым Кодексом через процедуру заключения дополнительного соглашения с работником (90%) и/или заключении нового трудового договора (13%). Случаи, когда внедрение системы ЭК производится только приказом по организации, немногочисленны (1,8%), но противоречат трудовому законодательству.
6. При переходе на ЭК в трудовой договор включаются изменения, регламентированные Рекомендациями Минтруда [3]. В большинстве случаев (80%) - это показатели и критерии оценки эффективности деятельности.
7. 7% ВУЗов включили в ЭК дополнительные условия расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК.
8. Примерно половина ВУЗов упомянули о принципе добровольности перехода работника на ЭК. Три четверти организаций при заключении нового ТД работнику предлагается только форма ЭК.
9. В перечнях ключевых показателей учебной деятельности преподавателей организаций наблюдается значительный разброс их видов. Можно сделать вывод, что при этом учитывается специфика деятельности, приоритеты в организации учебного процесса и традиции ВУЗов.
10. В перечнях ключевых показателей учебно-методической и научно-исследовательской деятельности наблюдается тенденция использования традиционных измерителей публикационной активности преподавателя.
11. В перечнях показателей прочих видов работ преподавателя используются такие измерения его результативности как грантозаявительная и патентная активность, при-

своение звания и ученой степени, различные виды других видов работ и обязанностей ППС.

12. Показатели эффективности руководителей (директоров, деканов, заведующих кафедрами) так или иначе перекликаются с комплексом показателей Всероссийского мониторинга эффективности организаций высшего образования.
13. Большинство организаций (76%) выбрали балльную систему измерения оценок эффективности работников и используют в методике расчет интегрального показателя эффективности (75%).
14. Для выравнивания сильных отклонений в большую сторону некоторые ВУЗы вводят верхние пределы показателей эффективности, но большинство (64%-72%) эти ограничения не используют.
15. Большинство организаций подводят итоги деятельности один раз в год (40%) или в полугодие, семестр (34%).
16. 45% организаций осуществляют процедуры сбора первичных данных полностью или преимущественно вручную, 55% - полностью или преимущественно средствами АИС.
17. 50% организаций не используют интерактивное средство прямой связи с работниками - «Личный кабинет». Оставшиеся ВУЗы посредством «Личного кабинета» дают возможность работнику принимать непосредственное личное участие в процессе сбора и обработки данных.
18. В большинстве образовательных организаций (не менее 68%) вводятся специальные органы регулирования вопросов системы ЭК; в ряде ВУЗов для этого используются существующие органы.
19. В бюджете большинства организаций (66%) выделяется специальный фонд системы ЭК, но в 79% случаев этот фонд формируется за счет существующих фондов стимулирующих выплат.
20. По итогам реализации системы ЭК в ЛНА организации вносились соответствующие корректирующие изменения (49%).
21. В большинстве ВУЗов профсоюзные организации принимают активное участие в работе рабочих органов, комиссий по вопросам реализации ЭК (93,8%).

По итогам Мониторинга можно сделать следующие предложения:

1. Продолжить взаимодействие Центрального совета Профсоюза и Министерства образования и науки РФ в вопросах внедрения и реализации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования. Вносить предложения по модернизации нормативной базы, регулирующей вопросы системы ЭК, на федеральном уровне.
2. С учетом накопленного опыта внедрения системы ЭК и с использованием передовых практик подготовить соответствующие методические рекомендации первичным профсоюзным организациям с целью достижения максимально результативного участия их представителям в разработке, внедрении, реализации и модернизации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования.

Координационному совету председателей:

3. Сформировать базу локальных нормативных актов систем ЭК образовательных организациях высшего образования с наиболее и передовыми практиками.
4. Распространять передовой опыт внедрения и реализации систем ЭК через проведение круглых столов, семинаров, конференций и других форм профсоюзных мероприятий.
5. Продолжать осуществление регулярного мониторинга реализации систем ЭК в ООВО с учетом опыта проведения данного Мониторинга. Подготовить и провести мониторинг удовлетворенности работников переходом на систему эффективного контракта.

Председателям первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования:

6. Стремиться к достижению максимально результативного участия профсоюзных организаций в разработке, внедрении, реализации и модернизации систем ЭК в образовательных организациях высшего образования; изучать опыт и передовые практики внедрения систем ЭК.
7. Добиваться исключения из систем ЭК условий, допускающих потенциальные риски нарушения трудовых прав и профессиональных интересов работников, а именно:
 - a. переход на систему ЭК без внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками; использование исключительно локальных нормативных актов для реализации системы ЭК;
 - b. внесение в трудовые договоры дополнительных условий расторжения трудового договора по результатам реализации ЭК;
 - c. использование в системе ЭК условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

XVI. Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р)
3. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. N 167н)
4. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р)

XVII. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к отчету мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования

Таблица 37. Список ВУЗов, принявших участие в Мониторинге

Полное наименование образовательной организации	Краткое наименование образовательной организации	Субъект Федерации	Город	Ректор образовательной организации	Председатель профсоюзной организации работников образовательной организации
Дальневосточный федеральный округ					
ФГБОУ ВО "Амурский государственный университет"	АмГУ	Амурская область	Благовещенск	А. Д. Долиевич	И. П. Новгородская
ФГБОУ ВО "Благовещенский государственный педагогический университет"	БГПУ	Амурская область	Благовещенск	В.В. Щекина	В.Н. Васильева
ФГБОУ ВО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема»	ПГУ имени Шолом-Алейхема	Еврейская автономная область	Биробиджан	Н. Г. Баженова	А. И. Изосимов
ФГБОУ ВО "Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга"	КамГУ имени Витуса Беринга	Камчатский край	Петропавловск-Камчатский	Н. Г. Ильинская	Т. П. Яковлева
ФГБОУ ВО "Северо-Восточный государственный университет"	СВГУ	Магаданская область	Магадан	Р. П. Корсун	К. П. Козенко
ФГБОУ ВО "Владивостокский государственный университет экономики и сервиса"	ВГУЭС	Приморский край	Владивосток	Т. В. Терентьева	

ФГАОУ ВО "Дальневосточный федеральный университет"	ДВФУ	Приморский край	Владивосток	С. В. Иванец	А. А. Щербина
ФГБОУ ВО "Арктический государственный институт культуры и искусств"	АГИКИ	Республика Саха (Якутия)	Якутск	С. С. Игнатьева	С. Р. Саввина
ФГБОУ ВО "Сахалинский государственный университет"	СахГУ	Сахалинская область	Южно-Сахалинск	О. А. Федоров	
ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»	ТОГУ	Хабаровский край	Хабаровск	С.В. Шалобанов	Н. Н. Дидух
ФГБОУ ВО «Комсомольский – на – Амуре государственный технический университет»	КНАГТУ	Хабаровский край	Г. Комсомольск-на-Амуре	Э .А. Дмитриев	А. М. Валеев
ФГБОУ ВО «Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет»	АмГПГУ	Хабаровский край	Г. Комсомольск-на-Амуре	В. С. Бавыкин	Н. Г. Романова
ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный университет экономики и права»	ХГУЭП	Хабаровский край	Хабаровск	Ю. Г. Плесовских	
Приволжский федеральный округ					
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет	ВятГУ	Кировская область	Киров	и.о. ректора Литвинец Сергей Геннадьевич	Гребенева Галина Степановна
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет	НГАСУ	Нижегородская область	Нижний Новгород	Лапшин Андрей Александрович	Сухов Михаил Федорович
ФГБОУ ВО Нижегородский	НГЛУ им. Н.А.	Нижегородская	Нижний Новгород	Жигалёв Борис Андреевич	Красильникова Маргарита

государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова	Добролюбова	область			Сергеевна
ФГАОУ ВО Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	Нижегородская область	Нижний Новгород	Чупрунов Евгений Владимирович	Мальцев Александр Александрович
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина	НижГПУ им. К.Минина	Нижегородская область	Нижний Новгород	Александр Александрович Фелоров	Наталья Михайловна Агафонова
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексева	НГТУ	Нижегородская область	Нижний Новгород	Дмитриев Сергей Михайлович	Семашко Алексей Владимирович
ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет	ОГУ	Оренбургская область	Оренбург	Ермакова Жанна Анатольевна	Юдина Татьяна Дмитриевна
ФГБОУ ВО Пензенский государственный университет архитектуры и строительства	ПГУАИС	Пензенская область	Пенза	Скачков Юрий Петрович	Егорев Сергей Иванович
ФГБОУ ВО Пензенский государственный технологический университет	ПензГТУ	Пензенская область	Пенза	моисеев Василий Борисович	Магасумов Артур Камильевич
ФГБОУ ВО Пензенский государственный университет	ПГУ	Пензенская область	Пенза	Гуляков А.Д.	Комиссаров В.П.
ФГБОУ ВО Пермский национальный исследовательский политехнический университет	ПНИПУ	Пермский край	Пермь	Ташкинов Анатолий Александрович	Постников Александр Афанасьевич

ФГБОУ ВО Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет	ПГГПУ	Пермский край	Пермь	Исполняющий обязанности ректора Колесников Андрей Константинович	Красотина Татьяна Юрьевна
ФГБОУ ВО Пермский государственный национальный исследовательский университет	ПГНИУ	Пермский край	Пермь	Макарихин Игорь Юрьевич	Боль Елена Александровна
ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет	УГАТУ	Республика Башкортостан	Уфа	Криони Николай Константинович	Середа Николай Васильевич
ФГБОУ ВО Башкирский государственный педагогический университет	БГПУ	Республика Башкортостан	Уфа	Асадуллин	
ФГБОУ ВО Уфимский государственный нефтяной технический университет	УГНТУ	Республика Башкортостан	Уфа	Бахтизин Рамиль Назифович	Жулаев Валерий Петрович
ФГБОУ ВО Башкирский государственный университет	БашГУ	Республика Башкортостан	Уфа	Морозкин Николай Данилович	Газизов Раиль Робертович
ФГБОУ ВО Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы	БГПУ им. М. Акмуллы	Республика Башкортостан	Уфа	Асадуллин Раиль Мирваевич	Латыпова Закира Бадретдиновна
ФГБОУ ВО Поволжский государственный технологический университет	ПГТУ	Республика Марий Эл	Йошкар-Ола	Романов Евгений Михайлович	Ежов Сергей Александрович
ФГБОУ ВО Марийский государственный университет	МарГУ	Республика Марий Эл	Йошкар-Ола	О.А. Сидоров	Л.А. Садовина
ФГБОУ ВО Мордовский государственный педагогический институт им. М. Е. Евсевьева	МГПИ им. М. Е. Евсевьева	Республика Мордовия	Саранск	Кадакин Василий Васильевич	Фалилеев Александр Евгеньевич

ФГБОУ ВО Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва	МГУ им. Н.П. Огарёва	Республика Мордовия	Саранск	Вдовин Сергей Михайлович	Шевцов Юрий Викторович
ФГБОУ ВО Набережночелнинский государственный педагогический университет	НГПУ	Республика Татарстан	Казань	Мустафина Файруза Зуфаровна	Гумерова Марина Миннегалиевна
ФГБОУ ВО Казанский государственный архитектурно-строительный университет	КГАСУ	Республика Татарстан	Казань	Низамов Рашит Курбангалиевич	Давыдов Александр Павлович
ФГБОУ ВО Казанский национальный исследовательский технологический университет	КНИТУ	Республика Татарстан	Казань	Дьяконов Герман Сергеевич	Мусин Ильдар Наилевич
ФГАОУ ВО Казанский (Приволжский) федеральный университет	К(П)ФУ	Республика Татарстан	Казань	И.Р. Гафуров	Р.С. Якушев
ФГБОУ ВО Казанский государственный энергетический университет	КГЭУ	Республика Татарстан	Казань	Абдуллазянов Эдвард Юнусович	Хизбуллин Радик Накибович
ФГБОУ ВО Самарский государственный социально-педагогический университет	СГСПУ	Самарская область	Самара	Мочалов О.Д.	Севиенюк С.А
ФГБОУ ВО Самарский государственный технический университет	СГТУ	Самарская область	Самара	Быков Дмитрий Евгеньевич	Трофимов Владимир Николаевич
ФГБОУ ВО Поволжский государственный университет сервиса	ПВГУС	Самарская область	Самара	Ерохина Лидия Ивановна	Старков Сергей Владимирович

ФГБОУ ВО Самарский государственный экономический университет	СГЭУ	Самарская область	Самара	Хасаев Габидулла Рабаданович	Мост Елена Сергеевна
ФГАОУ ВО Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева	СНИУ им. ак. С.П. Королева	Самарская область	Самара	Шахматов Евгений Владимирович	Фадеев Павел Васильевич
ФГБОУ ВО Тольяттинский государственный университет	ТГУ г.Тольятти	Самарская область	Самара	Кристал Михаил Михайлович	Абрамян Арарат Карленович
ФГБОУ ВО Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.	СГТУ им. Гагарина Ю.А.	Саратовская область	Саратов	Плеве Игорь Рудольфович	Мохнев Василий Александрович
ФГБОУ ВО Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского	СГУ им. Чернышевского	Саратовская область	Саратов	Чумаченко Алексей Николаевич	Филатов Николай Николаевич
ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия	СГЮА	Саратовская область	Саратов	Суровов Сергей Борисович	Елистратова Валентина Александровна
ФГБОУ ВО Удмуртский государственный университет	УдГУ	Удмуртская Республика	Ижевск	Мерзлякова Галина Витальевна	Анисимов Андрей Евгеньевич
ФГБОУ ВО Глазовский государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко	ГПИ им. В.Г. Короленко	Удмуртская Республика	Ижевск	Чиговская-Назарова Янина Александровна	Пестерева Елена Юрьевна
ФГБОУ ВО Ижевский государственный технический университет имени	ИжГТУ	Удмуртская Республика	Ижевск	Якимович Борис Анатольевич	Малина Ольга Васильевна

М.Т.Калашникова					
ФГБОУ ВО Ульяновский государственный педагогический университет им. Н.И. Ульянова	УлГПУ им. И.Н. Ульянова	Ульяновская область	Ульяновск	Девяткина Тамара Владимировна	Ильин Алексей Анатольевич
ФГБОУ ВО Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева	ЧГПУ им. И.Я. Яковлева	Чувашская Республика	Чебоксары	И.о.ректора Иванов Владимир Николаевич	Таймасова Рауза Мавлетовна
Северо-Западный федеральный округ					
ФГАОУ ВО "Северный (Арктический) Федеральный университет имени М.В. Ломоносова"	САФУ	Архангельская область	Архангельск	Кудряшова Елена Владимировна	Сорокин Сергей Эдуардович
ФГБОУ ВО "Череповецкий государственный университет"	ЧГУ	Вологодская область	Череповец	Афанасьев Дмитрий Владимирович	Девятилова Татьяна Васильевна
ФГБОУ ВО "Вологодский государственный университет"	ВоГУ	Вологодская область	Вологда	Соколов Леонид Иванович	Смирнов Вячеслав Германович
ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена»	РГПУ им. А. И. Герцена	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Рабош Василий Антонович	Бодина Римма Ивановна
ФГБОУ ВО "Мурманский арктический государственный университет"	МАГУ	Мурманская область	Мурманск	Сергеев Андрей Михайлович	Бойко Татьяна Анатольевна
ФГБОУ ВО "Новгородский государственный университет"	НовГУ	Новгородская область	Великий Новгород	Вебер Виктор Робертович	Бритн Сергей Николаевич
ФГБОУ ВО "Псковский госу-	ПсковГУ	Псковская об-	Псков	Демьяненко Юрий Анатолье-	Воронков Сергей Семено-

дарственный университет"		ласть		вич	вич
ФГБОУ ВО "Петрозаводский государственный университет"	ПетрГУ	Республика Карелия	Петрозаводск	Воронин Анатолий Викторович	Кучко Тамара Юрьевна
ФГОУВ ВО "Ухтинский государственный технический университет"	УГТУ	Республика Коми	Ухта	Цхадая Николай Денисович	Качесов Александр Викторович
ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»	СГУ им. Питирима Сорокина	Республика Коми	Сыктывкар	Васильев Павел Владимирович	Яшина Лидия Александровна
ФБГОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)"	СПБГИ(ТУ)	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Шевчик Андрей Павлович	Чистякова Тамара Балабековна
ФБГОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М.Кирова"	СПБГЛТУ	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Беленький Юрий Иванович	Дьяченко Алина Анатольевна
ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет"	СПБГАСУ	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Рыбнов Евгений Иванович	Соколова Ольга Николаевна
ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский морской технический университет"	СПБГМТУ	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Апполонов Евгений Михайлович	Раков Виктор Леонидович
ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный экономический университет"	СПБГЭУ	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Максимцев Игорь Анатольевич	Галилеев Михаил Михайлович
ФГБОУ ВО "Санкт-	СПБГХПА	г. Санкт-	Санкт-Петербург	Кичеджи Василий Николае-	Коршунов Геннадий Юрье-

Петерургская государственная художественно-промышленная академия имени А.Л.Штиглица"		Петербург		вич	вич
ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский горный университет"	Горный университет	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Литвиненко Владимир Стефанович	Борзенков Владимир Тихонович
ФГАОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения"	СПбГУАП	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Антохина Юлия Анатольевна	Скорина Сергей Феодосиевич
ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна"	СПбГУПТД	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Демидов Алексей Вячеславович	Осипов Михаил Иванович
ФГАОУ ВО "Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого"	СПбПУ	г. Санкт-Петербург	Санкт-Петербург	Рудской Андрей Иванович	Виколайнен Виктор Эдуардович
Северо-Кавказский федеральный округ					
ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет имени Х.М. Бербекова»	КБГУ	Кабардино-Балкарская Республика	Нальчик	Альтудов Юрий Камбулатович	Кобозев Игорь Львович
ФГБОУ ВО "Дагестанский государственный университет"	ДГУ	Республика Дагестан	Махачкала	М.Х. Рабаданов	Н.И. Рабазанов
ФГБОУ ВО "Дагестанский государственный техниче-	ДГТУ	Республика Дагестан	Махачкала	Т.А. Исмаилов	С.М. Джамалалов

ский университет ДГТУ					
ФГБОУ ВО "Ингушский государственный университет"	ИнГУ	Республика Ингушетия	Ст. Орджоникидзе-зевская	Мартазанов Арбамак Магомедович	Цокиев Юсун Мухларович
ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева»	КЧГУ	Республика Карачаево-Черкесия	Карачаевск	Узденов Таусолтан Аубекирович	Аджиева Аминат Исмаиловна
ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная гуманитарная технологическая академия»	СКГГА	Республика Карачаево-Черкесия	Черкесск	Кочкарев Руслан Михайлович	Бежанов Магомед Кафеевич
ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)»	СКГМИ	Республика Северная Осетия-Алания	Владикавказ	Разоренов Юрий Иванович	Загалова Людмила Александровна
ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова»	СОГУ	Республика Северная Осетия-Алания	Владикавказ	Созонов Валерий Гаврилович	Койбаев Владислав Слангериевич
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»	СКФУ	Ставропольский край	Ставрополь	Левитская Алина Афаковна	Мельников Виктор Васильевич
ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»	ПГУ	Ставропольский край	Ставрополь	Горбунов Александр Павлович	Котракова Элла Витальевна
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»	ЧГПУ	Чеченская Республика	Грозный	Халадов Хож-Ахмед Султанович	Вахаев Абдулбек Хамзатович

ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова»	ГГНТУ	Чеченская Республика	Грозный	Таймасханов Хасан Элимсултанович	Центроев Мухарбек Висихович
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»	ЧечГУ	Чеченская Республика	Грозный	Саидов Заурбек Асланбекович	РасуевБилалХасанович
Сибирский федеральный округ					
ФГБОУ ВО "Алтайский государственный технический университет им. И.И.Позунова"	АлтГТУ	Алтайский край	Барнаул	А.А. Максименко	В.Ю. Деминов
ФГБОУ ВО "Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина"	АГГПУ им. В.М. Шукшина	Алтайский край	Бийск	Л.А. Мокрецова	А.В. Сычев
ФГБОУ ВО "Алтайский государственный педагогический университет"	АлтГПУ	Алтайский край	Барнаул	И.Р. Лазаренко	Т.В. Богуцкая
ФГБОУ ВО "Алтайский государственный университет"	АлтГУ	Алтайский край	Барнаул	С.В. Землюков	Н.А. Заусаева
ФГБОУ ВО "Ангарский государственный технический университет"	АнгТУ	Иркутская область	Ангарск	А.В. Бадеников	Н.А. Титова
ФГБОУ ВО "Байкальский государственный университет"	БГУ	Иркутская область	Иркутск	А.П. Суходолов	И.К. Гусева
ФГБОУ ВО "Иркутский государственный университет"	ИГУ	Иркутская область	Иркутск	А.В. Аргучинцев	Л.П. Бритых
ФГБОУ ВО "Кемеровский	КемТИПП	Кемеровская	Кемерово	М.П. Кирсанов	А.Н. Потапов

технологический институт пищевой промышленности (университет)"		область			
ФГБОУ ВО "Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева"	КузГТУ	Кемеровская область	Кемерово	О.В. Тайлаков	П.А. Стрельников
ФГБОУ ВО "Сибирский государственный индустриальный университет"	СибГИУ	Кемеровская область	Новокузнецк	Е.В. Протопопов	Л.А. Ганзер
ФГБОУ ВО "Кемеровский государственный университет"	КемГУ	Кемеровская область	Кемерово	А.Ю. Просеков	Т.Н. Протасова
ФГБОУ ВО "Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева"	КГПУ им. В.П. Астафьева	Красноярский край	Красноярск	В.А. Ковалевский	З.Г. Рязанова
ФГБОУ ВО "Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева"	СибГАУ им. М.Ф. Решетнева	Красноярский край	Красноярск	И.В. Ковалев	Т.Е. Скрипка
ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет"	СФУ	Красноярский край	Красноярск	Е.А. Ваганов	А.К. Вахтель
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный педагогический университет"	НГПУ	Новосибирская область	Новосибирск	А.Д. Герасев	М.В. Леонов
ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет геосистем и технологий"	СГУГиТ	Новосибирская область	Новосибирск	А.П. Карпик	Н.Г. Карлина
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный архитек-	НГАСУ (Сибстрин)	Новосибирская область	Новосибирск	Ю.Л. Сколубович	А.М. Шкурина

турно-строительный университет" (Сибстрин)					
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный технический университет"	НГТУ	Новосибирская область	Новосибирск	А.А. Батаев	В.В. Кожухов
ФГАОУ ВО "Новосибирский национальный исследовательский государственный университет" (Новосибирский государственный университет, НГУ)	НГУ	Новосибирская область	Новосибирск	М.П. Федорук	Е.А. Алещенко
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств"	НГУАДИ	Новосибирская область	Новосибирск	Н.В. Багрова	Ю.В. Чемякина
ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный университет экономики и управления"	НГУЭУ	Новосибирская область	Новосибирск	А.В. Новиков	М.А. Иваненко
ФГБОУ ВО "Омский университет дизайна и технологий"	ОмУДТ	Омская область	Омск	Д.П. Маевский	Е.Ю. Тюменцева
ФГБОУ ВО "Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия"	СИБАДИ	Омская область	Омск	В.Ю. Кирничный	И.Л. Чулкова
ФГБОУ ВО "Омский государственный педагогический университет"	ОмГПУ	Омская область	Омск	О.В. Волох	Е.А. Супиниченко
ФГБОУ ВО "Омский государственный технический университет"	ОмГТУ	Омская область	Омск	А.В. Косых	Е.А. Мезенцев

ФГБОУ ВО "Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского"	ОмГУ	Омская область	Омск	А.В. Якуб	Л.Г. Бацевич
ФГБОУ ВО "Горно-Алтайский государственный университет"	ГАГУ	Республика Алтай	Горно-Алтайск	В.Г. Бабин	Е.Е. Южанинова
ФГБОУ ВО "Бурятский государственный университет"	БГУ	Республика Бурятия	Улан-Удэ	А.Н. Макаров	М.И. Добрынина
ФГБОУ ВО "Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления"	ВСГУТУ	Республика Бурятия	Улан-Удэ	В.Е. Сактоев	Н.К. Елаева
ФГБОУ ВО "Тувинский государственный университет"	ТувГУ	Республика Тыва	Кызыл	О.М. Хомушку	Д.Х. Сат, А.К. Монгуш
ФГБОУ ВО "Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова"	ХГУ им. Н.Ф. Катанова	Республика Хакасия	Абакан	Т.Г. Краснова	Н.М. Дерешева
ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский Томский политехнический университет"	ТПУ	Томская область	Томск	П.С. Чубик	Н.М. Глушко
ФГБОУ ВО "Томский государственный архитектурно-строительный университет"	ТГАСУ	Томская область	Томск	В.А. Власов	Ю.А. Орлов
ФГБОУ ВО "Томский государственный педагогический университет"	ТГПУ	Томская область	Томск	В.В. Обухов	Г.Н. Попов
ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский Томский государственный университет"	НИ ТГУ	Томская область	Томск	Э.В. Галажинский	О.Э. Мерзляков

ФГБОУ ВО "Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники"	ТУСУР	Томская область	Томск	А.А. Шелупанов	А.А. Ильин
Уральский федеральный округ					
ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет»	КГУ	Курганская область	Курган	Прокофьев Константин Георгиевич	Хныкина Надежда Владимировна
ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет»	ШГПУ	Курганская область	Курган	Дзиов Артур Русланович	Папиловская Светлана Юрьевна
ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет»	УГЛТУ	Свердловская область	Екатеринбург	Мехренцев Андрей Вениаминович	Микова Наталья Федоровна
ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет»	УрГЮУ	Свердловская область	Екатеринбург	Бублик Владимир Александрович	Сивопляс Александр Владимирович
ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»	УГГУ	Свердловская область	Екатеринбург	Косарев Николай Петрович	Казаков Владимир Георгиевич
ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина"	УрФУ	Свердловская область	Екатеринбург	Кокшаров Виктор Анатольевич	Давыдов Владимир Никифорович
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»	УрГПУ	Свердловская область	Екатеринбург	Алевтина Александровна Симонова	Светлана Николаевна Малафеева
ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет"	УрГЭУ	Свердловская область	Екатеринбург	Силин Яков Петрович	Благодатских Владимир Гурьянович
ФГБОУ ВО "Уральский госу-	УрГАХУ	Свердловская	Екатеринбург	Постников Сергей Павлович	Ёжикова Елена Леонидов-

дарственный архитектурно-художественный университет"		область			на
ФГБОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»	РГППУ	Свердловская область	Екатеринбург	Дорожкин Евгений Михайлович	Шайдуров Андрей Александрович
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»	ТИУ	Тюменская область	Тюмень	Новоселов Олег Александрович	Савчугов Владимир Иванович
ФГБОУ ВО «Тюменский государственный университет»	ТюмГУ	Тюменская область	Тюмень	В.В. Дубицкий	Аппакова Надежда Дмитриевна
ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»	НВГУ	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	Ханты-Мансийск	Горлов Сергей Иванович	Кругликова Галина Геннадьевна
ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»	ЮГУ	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	Ханты-Мансийск	Карминская Татьяна Дмитриевна	Бакшеева Марина Геннадьевна
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им.Г.И. Носова»	МГТУ	Челябинская область	Челябинск	Колокольцев Валерий Михайлович	Мерзляков Юрий Владимирович
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»	ЧелГУ	Челябинская область	Челябинск	Циринг Диана Александровна	Ягафаров Шакир Шавкатович
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет»(национальный иссле-	ЮУрГУ	Челябинская область	Челябинск	Шмидт Андрей Владимирович	Аминов Альберт Сибатуллович

довательский университет)					
Центральный федеральный округ					
ФГБОУ ВО "Белгородский гос. технологич. универ. им. В.Г.Шухова	БелГТУ	Белгородская область	Белгород	Глаголев С.Н.	Латышев С.С.
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»	НИУБелГУ	Белгородская область	Белгород	Балабанова Татьяна Валерьевна	Тимофеев Валерий Кузьмич
ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»	БГИТУ	Брянская область	Брянск	И.о.ректора Симонов Сергей Александрович	Забелина Людмила Николаевна
ФГБОУ ВО "Брянский государственный технический университет"	БГТУ	Брянская область	Брянск	Федонин Олег Николаевич	Фролов Евгений Николаевич
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»	БГУ им.И.Г.Петровского	Брянская область	Брянск	Антюхов Андрей Викторович	Тарико Ольга Стефановна
ФГБОУ ВО "Владимирский гос. универ. им. А.Г.и Н.Г. Столетовых"	ВлГУ	Владимирская область	Владимир	Саралидзе А. М.	Фабриков М.С.
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»	ВГАСУ	Воронежская область	Воронеж	Проскурин Д.К.	Королев В.И.
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова»	ВГЛТУ	Воронежская область	Воронеж	Драпалюк М.В.	Мильцин А.Н.

ФГБОУ ВО "Воронежский государственный технический университет»ВГТУ	ВГТУ	Воронежская область	Воронеж	Колодяжный С.А.	Антипов С.А.
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий»	ВГУИТ	Воронежская область	Воронеж	Чертов Е.Д.	Струков Г.Н.
ФГБОУ ВО Воронежский государственный университет	ФГБОУ ВО ВГУ	Воронежская область	Воронеж	Ендовицкий Д.А.	Владимирова Л.Н.
ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»	МИРЭА	г. Москва	Москва	Кудж С.А.	Покровская М.В.
ФГБОУ ВО "Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)"	МАИ	г. Москва	Москва	Шевцов В.А.	Игнаткин Ю.М.
ФГБОУ ВО «Московский архитектурный институт (государственная академия)»	МАРХИ	г. Москва	Москва	Швидковский Д.О.	Черная В.М.
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет печати имени Ивана Федорова»	МГУП имени Ивана Федорова	г. Москва	Москва	Антипов К.В.	Пронина Е.Н.
ФГБОУ ВО «Московский институт экспертизы и испытаний»	МИЭИ	г. Москва	Москва	Ботош Ю.Ю.	
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»	НИУ МГСУ	г. Москва	Москва	Волков А.А.	Савкив Т.Г.

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Московский институт электронной техники»	МИЭТ	г. Москва	г. Зеленоград	Беспалов В.А.	Горбачева И.М.
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»	РЭУ им. Плеханова	г. Москва	Москва	Гришин В.И.	Смирнов Ю.И.
ФГБОУ ВО «Государственный академический университет гуманитарных наук»	ГАУГН	г. Москва	Москва	Фомин-Нилов Д.В.	
ФГБОУ ВО «Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина»	ГосИРЯ	г. Москва	Москва	Русецкая М.Н.	Чернышова Е.Н.
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»	ГУУ	г. Москва	Москва	Михайлов Н.Н.	Нестеров Н.И.
ФГБОУ ДПО « Государственные Центральные Курсы иностранных языков»	ИН-ЯЗ	г. Москва	Москва	Батова И.Г.	Смирнова Е.В.
ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет»	МАДИ	г. Москва	Москва	Борщ В.В.	Гурьянов В.М.
ФГБОУ ВО «Московский государственный машиностроительный университет»	МАМИ	г. Москва	Москва	Анисимов Н.Ю.	Ниткин Н.М.
ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский	МГТУ им. Баумана	г. Москва	Москва	Александров А.А.	Батуева Г.Г.

университет)»					
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»	МИСиС	г. Москва	Москва	Черникова А.А.	Алексахин А.В.
ФГБОУ ВО «Московский государственный лингвистический университет»	МГЛУ	г. Москва	Москва	Манохин И.В.	Рукин П.Ф.
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	НИЯУ МИФИ	г. Москва	Москва	Стриханов М.Н.	Погожин Н.С.
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет геодезии и картографии»	МИИГАиК	г. Москва	Москва	Камынина Н.Р.	Шилкин П.А.
ФГБОУ ВО «Российский университет дружбы народов»	РУДН	г. Москва	Москва	Филиппов В.М.	Белоусов А.А.
ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»	РГГУ	г. Москва	Москва	Ивахненко Е.Н.	Марихана В.П.
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»	РГСУ	г. Москва	Москва	Починок Н.Б.	Фадеев Л.Д.
ФГБОУ ВО «Московский государственный технологический университет «СТАНКИН»	СТАНКИН	г. Москва	Москва	Григорьев С.Н.	Байкин И.А.
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского	МГУТиУ им. Разумовского	г. Москва	Москва	Иванова Валентина Николаевна	Будбаева Светлана Прокофьевна

(Первый казачий университет)»					
ФГБОУ ВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет»	МГГЭУ	г. Москва	Москва	Байрамов Вагиф Дейрушевич	Собенина Мария Анатольевна
ВГБОУ ВПО «Московский государственный университет пищевых производств»	МГУПП	г. Москва	Москва	Ясинов Олег Юрьевич	Лабутина Наталья Васильевна
ФГБОУ ВО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина"	МГЮА	г. Москва	Москва	Блажеев Виктор Владимирович	Артемов Николай Михайлович
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»	МПГУ	г. Москва	Москва	Семенов Алексей Львович	Пустовойтов Всеволод Всеволодович
ФГБОУ ВО «Московский физико-технический институт (государственный университет)»	МФТИ	г. Москва	Москва	Николай Николаевич Кудрявцев	Николай Владимирович Рудых
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ»	МЭИ	г. Москва	Москва	Рогалев Николай Дмитриевич	Комендантов Александр Степанович
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный политехнический университет»	ИВГПУ	Ивановская область	Иваново	Алоян Р. М.	Барышева Т. Г.
ФГБОУ ВО "Ивановский государственный химико-технологический университет"	ИГХТУ	Ивановская область	Иваново	Бутман Н.Ф.	Дмитриева В.В.
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетиче-	ИГЭУ	Ивановская область	Иваново	Тарарыкин С.В.	Шурыгин М.Н.

ский университет имени В.И. Ленина»					
ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»	КГУ им. К.Э. Циолковского	Калужская область	Калуга	Казак Максим Анатольевич	Зиновьева Валентина Николаевна
ФГБОУ ВО Костромской государственный университет имени Н.А. Некрасова	КГУ имени Н.А. Некрасова	Костромская область	Кострома	Ершов Владимир Николаевич Ильчевская А.Д.	
ФГБОУ ВО «Костромской государственный технологический университет»	КГТУ	Костромская область	Кострома	и.о. ректора Наумов А.Р.	Соколова А.В.
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»	ЮЗГУ	Курская область	Курск	Емельянов Сергей Геннадьевич	Яцун Елена Ивановна
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»	ЕГУ	Липецкая область	Елец	Герасимова Е. Н.	Семенов И. А.
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»	ЛГТУ	Липецкая область	Липецк	Погодаев Анатолий Кириянович	Крамченков Евгений Михайлович
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса»	РГУТИС	Московская область	дп. Черкизово	Новикова Н.Г	Пеньковская Е.А.
ФГБОУ ВО «Гжельский государственный университет»	ГГУ	Московская область	пос. Электроизолатор	Илькевич Б.В.	Баранова Л.Н.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»	ОрелГУЭТ	Орловская область	Орел	Паршутина И.Г.	Горлова А. И.
ФГБОУ ВО "Орловский государственный университет	ОГУ имени И.С.Тургенева	Орловская область	Орел	Пилипенко Ольга Васильевна	Тамбовский Олег Михайлович

имени И.С. Тургенева"					
ФГБОУ ВО "Рязанский государственный радиотехнический университет"	РязГРТУ	Рязанская область	Рязань	В.С.Гуров	Ю.М.Евсенкина
ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет»	СмолГУ	Смоленская область	Смоленск	Кодин Е.В.	Клецкин А.В.
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»	ТГТУ	Тамбовская область	Тамбов	Краснянский М.Н.	Забавников М.В.
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»	ТГУ имени Г.Р. Державина	Тамбовская область	Тамбов	Стромов Владимир Юрьевич	Рябых Владимир Николаевич
ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»	ТвГТУ	Тверская область	Тверь	Твардовский А.В	Блохина М.В.
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»	ТвГУ	Тверская область	Тверь	Белоцерковский Андрей Владленович	Цветкова Марина Валентиновна
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»	ТГПУ им.Л.Н.Толстого	Тульская область	Тула	Панин Владимир Алексеевич	Архипов Михаил Евгеньевич
ФГБОУ ВО "Тульский государственный университет"	ТулГУ	Тульская область	Тула	Грязев Михаил Васильевич	Лунев Максим Владимирович
ФГБОУ ВО «Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П.А. Соловьева»	РГАТУ	Ярославская область	Рыбинск	Полетаев В.А	Калашникова О.А.
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им.	ЯГПУ	Ярославская область	Ярославль	Груздев М.В.	Пятунина Н.А.

К.Д. Ушинского»					
Южный федеральный округ					
ФГБОУ ВО "Астраханский государственный университет"	АГУ	Астраханская область	Астрахань	Лунев Александр Павлович	Касьянова Л.Ю.
ФГБОУ ВО "Волгоградский государственный технический университет»	ВолгГТУ	Волгоградская область	Волгоград	Лысак Владимир Ильич	Федянов Евгений Алексеевич
ФГБОУ ВПО«Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет»	ВолгГАСУ	Волгоградская область	Волгоград	Калашников Сергей Юрьевич	Калинина Надежда Егоровна
ФГАОУ ВО "Волгоградский государственный университет"	ВолГУ	Волгоградская область	Волгоград	Тараканов Василий Валерьевич	Арчебасова Надежда Анатольевна
ФГАОУ ВО "Севастопольский государственный университет"	СевГУ	г.Севастополь	Севастополь	Кошкин Валерий Иванович	
ФБОУ ВО "Кубанский государственный технологический университет"	КубГТУ	Краснодарский край	Краснодар	Лобанов Владимир Григорьевич	Горбатовский Анатолий Иванович
ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет	КубГУ	Краснодарский край	Краснодар	Астапов Михаил Борисович	Куксин Александр Владимирович
ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»	АГПУ	Краснодарский край	Краснодар	Галустов Амбарцум Робертович	Спевакова Софья Геннадьевна
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»	СГУ	Краснодарский край	Краснодар	Романова Галина Максимовна	Воробьева Ольга Юрьевна
ФГБОУ ВО «Майкопский государственный техноло-	МГТУ	Республика Адыгея	Майкоп	Куижева Саида Казбековна	Сиюхов Хазрет Русланович

гический университет»					
ФГБОУ ВО "Адыгейский государственный университет"	АГУ	Республика Адыгея	Майкоп	Хунагов Рашид Думаличевич	Куашева Дахамиль Аюбовна
ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»	КалмГУ	Республика Калмыкия	Элиста	Салаев Бадма Катинович	Лиджиев Мингиян Алексеевич
ФГБОУ ВПО "Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И.Платова	ЮРГПУ(НПИ)	Ростовская область	Ростов-на-Дону	Передерий В.Г.	Лазарева Е.А.
ФГБОУ ВО "Донской государственный технический университет"	ДГТУ	Ростовская область	Ростов-на-Дону	Месхи Бесик Чохоевич	Магомедов Магомедгабиб Гасанханович
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»	РГЭУ (РИНХ)	Ростовская область	Ростов-на-Дону	Альбеков Адам Умарович	Гордеев Станислав Евгеньевич
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»	ЮФУ	Ростовская область	Ростов-на-Дону	Боровская Марина Александровна	Семигук Вячеслав Михайлович