

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА – ГИТИС»
(РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА – ГИТИС)



«УТВЕРЖДАЮ»

ректор _____ (Г.А. Заславский)

протокол №23 от 01.09.2017 г. заседания Ученого совета

приказ №276 от 01.09.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте
в Федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования «Российский институт театрального искусства –
ГИТИС»

г. Москва, 2017 г.

Раздел 1. Вводная часть.

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте в федеральном государственном бюджетном учреждении высшего образования «Российский институт театрального искусства – ГИТИС» (далее - Положение) является локальным нормативным актом ГИТИСа. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ 26.11.2012г. №2190-р;
- распоряжением Правительства РФ от 14.08.2013г. №1426-р, утв. Государственную программу Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020г.г.;
- планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства РФ 30.04.2014г. №722-р;
- рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167н;
- методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утв. Приказом Минтруда России от 30.09.2013г. №504;
- Уставом ГИТИСа;
- Приказом ректора ГИТИСа от 01.09.2017 г. №276 «О переходе в 2017 году работников ГИТИСа на работу в условиях эффективного контракта»;
- решением Ученого совета ГИТИСа (протокол заседания от 01.09.2017г.№23) о переходе в 2017 году на работу в условиях эффективного контракта.

1.2. Настоящее Положение определяет для педагогических работников ГИТИСа:

1.2.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (далее ППС);

1.2.2. Порядок оценки показателей и критериев эффективности деятельности ППС;

1.2.3. Порядок представления педагогами отчетов (форма, сроки) о выполнении показателей эффективности и проверки отчетов оценочной комиссией;

1.2.4. Порядок и сроки осуществления стимулирующих выплат ППС на основании результатов работы педагогов в условиях эффективного контракта.

1.3. При переходе на работу в условиях эффективного контракта работников ГИТИСа, относящихся к иным структурным подразделениям, кроме ППС, в настоящее Положение вносятся соответствующие дополнения.

1.4. Настоящее Положение принимается Ученым советом ГИТИСа по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации Института и утверждается приказом ректора ГИТИСа. В таком же порядке в Положение вносятся изменения и дополнения.

1.5. 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 в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р).

1.6. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.6.1. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности ППС ГИТИС в рамках выполнения ими должностных обязанностей, обусловленных введенными в РФ с 01.07.2016 г. профессиональными стандартами (по мере их разработки Минтрудом для всех категорий ППС);

1.6.2. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности иных работников ГИТИСа, исключая ППС в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.6.3. Повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.6.4. Формирование системы материальных и моральных стимулов для работников ГИТИСа, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.6.5. Улучшение показателей эффективности деятельности ГИТИСа, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение эффективности деятельности ГИТИСа.

Раздел 2. Оформление трудовых отношений с работником ГИТИСа при переходе на эффективный контракт.

2.1. Трудовой договор ((эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт) заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в ГИТИСе является основным местом работы или работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при поступлении на работу в ГИТИС. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой ГИТИСа, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.

2.3. В соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в ГИТИСе эффективного контракта), работодатель уведомляет работника ГИТИСа в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.4. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в ГИТИСе в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.

2.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в ГИТИСе в условиях эффективного контракта, работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющихся в ГИТИСе вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

2.6. С работником ГИТИСа, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 в части первой ст.77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ).

2.7. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом ректора ГИТИСа. При разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167н.

Раздел 3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС ГИТИСа.

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера (надбавок) в условиях эффективного контракта являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления ГИТИСа, а также связанная с обеспечением безопасности ГИТИСа, с соблюдением в ГИТИСе правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности ГИТИСа;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- положительные показатели проводимых в ГИТИСе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;
- внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности ГИТИСа.

3.2. По иным категориям должностей работников помимо тех, которые относятся к ППС, устанавливается порядок, при котором оплата труда производится в зависимости от

показателей и критериев оценки эффективности деятельности (см. пункт 1.3. настоящего Положения).

3.3. Ученый совет ГИТИСа с учетом мнения представительного органа работников вправе устанавливать:

- дополнительные критерии должностей работников, по которым оплата труда ставится в зависимость от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;
- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности категорий работников ГИТИСа, не относящихся к ППС.

3.4. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда иных категорий работников помимо ППС устанавливается в соответствии с настоящим Положением, а также локальными нормативными актами ГИТИСа, принятыми на основании решения Ученого совета ГИТИСа с учетом мнения первичной профсоюзной организации института и утвержденными приказом ректора.

3.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции, качество научной и образовательной деятельности, способствуют повышению профессионального уровня работника и профессиональной мотивации.

3.6. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников по должностям ППС являются:

Для декана факультета:

- а) содействие полному методическому обеспечению всех дисциплин, преподавание которых осуществляется на данном факультете ГИТИСа;
- б) составление курса лекций, участие в написании учебников, программ курсов дисциплин, учебно-методических пособий либо коллективных или индивидуальных монографий, хрестоматий, сборников статей, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;
- в) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- г) желательно не менее одной публикации в год в журналах ВАК или индексируемых в РИНЦ;
- д) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет;
- е) проведение или участие в творческих конкурсах, проектах или выставках, мастер-классах, коллективных сборниках научных статей, хрестоматий и др.

Для заведующего кафедрой:

- а) методическое обеспечение всех дисциплин, преподавание которых осуществляется на кафедре;

б) составление курса лекций, участие в написании учебников, программ курсов дисциплин, учебно-методических пособий либо коллективных или индивидуальных монографий, хрестоматий, сборников статей, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;

в) не менее одной индивидуальной или коллективной монографии, сборников трудов, хрестоматий, изданных за последние пять лет;

г) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;

д) не менее двух публикаций в год в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ;

е) руководство магистрантами либо научное руководство аспирантами или лицами, прикрепленными для написания диссертаций;

ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет;

з) проведение или участие в творческих конкурсах, проектах или выставках, мастер-классах, коллективных сборниках научных статей, хрестоматий и др.

Для профессора:

а) полное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;

б) составление курса лекций, участие в написании учебников, программ курсов дисциплин, учебно-методических пособий либо коллективных или индивидуальных монографий, хрестоматий, сборников статей, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;

в) не менее одной индивидуальной или коллективной монографии, изданной за последние пять лет либо создание или участие в не менее двух творческих проектах, показах, спектаклях, мастер-классах, участие в научных сборниках, учебно-методических пособиях и др.;

г) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;

д) наличие публикаций (из них не менее одной – в журналах ВАК, или индексируемых в РИНЦ);

е) руководство магистрантами либо научное руководство аспирантами или лицами, прикрепленными для написания диссертаций;

ж) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет.

Для доцента:

а) методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;

б) составление курса лекций, участие в написании учебников, программ курсов дисциплин, учебно-методических пособий либо коллективных или индивидуальных монографий, хрестоматий, сборников статей, изданных по дисциплинам, преподавание которых осуществляется на факультете за последние пять лет;

- в) не менее двух выступлений на научных конференциях в год;
- г) не менее одной публикации в год;
- д) руководство магистрантами либо научное руководство аспирантами или лицами, прикрепленными для написания диссертаций;
- е) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет;
- ж) проведение или участие в творческих конкурсах, проектах или выставках, мастер-классах, коллективных сборниках научных статей, хрестоматий и др.

Для старшего преподавателя:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;
- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее одной публикации в год;
- г) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет;
- д) проведение или участие в творческих конкурсах, проектах или выставках, мастер-классах, коллективных сборниках научных статей, хрестоматий и др.

Для преподавателя:

- а) методическое обеспечение проводимых занятий;
- б) не менее одного выступления на научных конференциях в год;
- в) не менее одной публикаций в год;
- г) участие в творческих конкурсах, проектах или выставках, мастер-классах, коллективных сборниках научных статей, хрестоматий и др;
- д) прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет.

3.7. Ученый совет ГИТИСа с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе устанавливать дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС.

Работник обязан ежегодно выполнять не менее $\frac{3}{4}$ из перечисленных в п.3.6. показателей и критериев эффективности деятельности.

3.8. Дополнительным критерием оценки эффективности деятельности ППС может являться участие в научных, творческих проектах, фестивалях, симпозиумах, гастрольных турах, выставках, в дипломных спектаклях ГИТИСа, участие в жюри конкурсов внутри ГИТИСа.

3.9. Система количественных показателей и порядок оценки эффективности деятельности ППС в баллах приведены в положении 1.

Раздел 4. Реализация эффективного контракта.

4.1. Реализация эффективного контракта включает: исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом); сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом); оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей; расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Согласно ст.21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждый вид деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в размере, регламентированном настоящим Положением. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. Сбор и первичная обработка информации об эффективности труда педагогов производится по закрепленным за факультетами кафедрами деканатами факультетов. Сроки предоставления информации работниками, кафедрами и другими учебными подразделениями для расчета критериев рейтинга определены в таблицах I-V приложения 1.

4.5. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности в качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих кафедр.

4.6. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на деканов факультетов. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Учебный отдел.

4.7. В целях достижения полноты сведений о результатах работы работнику необходимо представить в соответствующие деканаты факультетов документально оформленные данные. Работник имеет право контролировать процесс обработки данных о результативности своей деятельности.

4.8. Непосредственный руководитель работника, руководитель соответствующего подразделения вправе запрашивать у работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

4.9. Окончательная обработка представленных сведений, расчет оценок и подведение итогов работы ППС в условиях эффективного контракта осуществляются оценочной комиссией (см. п. 1.2.3. настоящего Положения).

4.10. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр и объявляются приказом ректора.

4.11. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговыми значениями показателя. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае, если эффективность деятельности работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (ППС и заведующий кафедрой, ППС и декан), то оценки эффективности деятельности работника выставляются отдельно по каждой группе.

4.12. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности должны быть доступны для ознакомления как работнику, так и его руководителю.

4.13. Спорные вопросы по результатам оценки эффективности деятельности работника решаются оценочной комиссией. Количественный и персональный состав комиссии определяется приказом ректора. В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников ГИТИС. Оценочная комиссия принимает и рассматривает заявления работников и должностных лиц. В необходимых случаях принимает решение об изменении оценки эффективности деятельности работника.

Раздел 5. Расчет размера и решение о назначении стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности при исполнении работником ППС трудовых обязанностей.

5.1. По итогам оценки эффективности деятельности работников ППС рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории. Проведение указанного расчета возлагается на деканаты факультетов.

5.2. Ректор ГИТИСа совместно с планово-финансовым отделом и по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников, исходя из финансовых возможностей института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат по должностям ППС в срок до 31 декабря.

5.3. В ГИТИСе в срок до 31 декабря издается приказ, устанавливающий по каждой из должностей ППС, нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности работника.

5.4. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат по категории должностей ППС в определенном периоде, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категории должностей работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого работника. Стоимость одного балла объявляется приказом Ректора ГИТИС.

5.5. Размер стимулирующей выплаты по итогам за определенный период рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности работника на стоимость одного балла по категории должностей ППС.

5.6. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам ППС по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит планово-финансовый отдел.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются единовременно по результатам работы ППС за определенный период. Компенсация или иные выплаты за неполучение единовременной надбавки, установленной по итогам за определенный период, работнику не производятся в случае прекращения с ним договора.

5.8. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Российского института театрального искусства - ГИТИС».

6. Заключительные положения.

6.1. Стимулирующие выплаты работникам ППС по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются по итогам за учебный год и по итогам за финансовый год.

6.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

6.3. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном порядке за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

6.4. Переход к системе материального стимулирования работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2017-2018 годов. По мере модернизации системы оценок эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты ГИТИСа, трудовые договоры с работниками, а также в настоящее Положение.

«СОГЛАСОВАНО»

профком ГИТИС

председатель

Л.Г. Рубанова



Система количественных показателей и порядок оценки эффективности деятельности ППС

1. Эффективность деятельности ППС оценивается в баллах. Для каждой категории установлено нижнее пороговое значение оценки эффективности. Выполнение сверх трудового договора (эффективного контракта) работы оплачивается дополнительно (см. раздел 5 настоящего Положения). Верхний пороговый уровень оценки эффективности не устанавливается.
2. Подведение итогов эффективности деятельности работников ППС проводится ежеквартально, в соответствии с установленной в ГИТИСе периодичностью оценки успеваемости – текущий контроль в середине семестров и промежуточная аттестация в конце семестров.
3. Нагрузки нижнего порогового уровня по видам деятельности ППС представлены в таблицах под номерами I, II, III. Под номером I сгруппированы показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки учебной (педагогической) и учебно-методической работы. Под номером II информация о показателях эффективности деятельности преподавателя в части оценки научно-исследовательской работы, а под номером III рассмотрены показатели эффективности деятельности преподавателя в части оценки прочих видов работ и обязанностей преподавателя. Под номером IV деятельность руководителей учебных структурных подразделений. Показатели нагрузки нижнего порогового уровня эффективности категорий ППС в баллах приведены в таблице V.
4. Расчет итоговых обобщенных показателей оценки эффективности производится методом линейного суммирования.
5. Сбор данных для оценки эффективности деятельности работника производится преимущественно вручную (бумажная технология) с постепенным переходом на систему АИС. Большинство данных работник собирает самостоятельно.

I. Показатели эффективности деятельности педагога в части оценки учебной (педагогической) и учебно-методической работы.

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС	Показатель эффективности в баллах	Форма и сроки отчетности
1.	Деятельность педагога в части оценки учебной (педагогической) и учебно-методической работы.	8-50	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр

II. Показатели эффективности деятельности педагога в части оценки научно-исследовательской работы, включая создание учебников, учебных и учебно-методических пособий, программ, а также публикационная активность и результаты организационной деятельности

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС	Показатель оценки эффективности в баллах	Форма и сроки отчетности
1.	Деятельность педагога в части оценки научно-исследовательской работы, включая создание учебников, учебных и учебно-методических пособий, программ, а также его публикационная активность и результаты	10-42	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр

	научно-организационной деятельности		
--	-------------------------------------	--	--

III. Показатели эффективности деятельности педагога в части оценки прочих видов работ и обязанностей педагога, включая все формы повышения квалификации, создание диссертационных исследований, а также присвоение научных степеней.

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС	Показатель оценки эффективности в баллах	Форма и сроки отчетности
1.	Деятельность педагога в части оценки прочих видов работ и обязанностей педагога, включая все формы повышения квалификации, создание диссертационных исследований, а также присвоение научных степеней	24-80	Утверждение на кафедре 1 раз в семестр

IV. Оценка деятельности руководителей кафедр

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС	Показатель оценки эффективности в баллах	Форма и сроки отчетности
1.	Эффективное обеспечение учебного процесса соответствующей кафедры (наличие УМК, контроль дисциплины учебного процесса)	10-60	Отчет на ученом совете 1 раз в семестр
2.	Эффективность в проведении повышения квалификации, как собственной, так и ППС - членов кафедры	12-60	Отчет на ученом совете 1 раз в семестр
3.	Содействие научному и научно-методическому росту ППС кафедр	14-68	Отчет на ученом совете 1 раз в семестр

V. Показатели нагрузки нижнего порогового уровня эффективности категории ППС в баллах

Должность/ученая степень	Плановая нагрузка 2 половина
Декан	12
Зав. кафедрой	11
Профессор, народный артист СССР, народный артист РСФСР и других союзных республик, народный артист РФ, заслуженный деятель искусств РФ, народный художник России	10
Доцент, заслуженный артист СССР, заслуженный артист РСФСР и других союзных республик, заслуженный артист РФ	8
Старший преподаватель	4
Преподаватель	2