



ПРИКАЗ

№ 74-1

“ 13 ” 03 2015 г.

г. Москва

О разработке программы комплексного развития кафедры (научного подразделения) на 2015-2018 г.г.

В целях разработки программы комплексного развития кафедры (научного подразделения) на 2015-2018 г. г., руководствуясь ст. 5.25 устава ФГБОУ ВПО «НИУ «МЭИ» (далее НИУ «МЭИ»),

приказываю:

1. Заведующим кафедр (руководителям научных подразделений) НИУ «МЭИ» в срок до 13 апреля 2015 года организовать разработку программы комплексного развития кафедры (научного подразделения) на 2015-2018 г. г. (далее Программа) в соответствии с макетом Программы – приложение № 1 к настоящему приказу.

2. Директорам Институтов НИУ «МЭИ» выполнить следующие мероприятия:

2.1. В срок до 30 апреля 2015 года организовать обсуждение программ комплексного развития кафедр (научных подразделений) Института на 2015-2018 г. г. на ученых советах Институтов;

2.2. По результатам обсуждения программ комплексного развития кафедр (научных подразделений) Института, в срок до 29 мая 2015 года сформировать программу развития Института на 2015-2018 г.г.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Н.Д. Рогалев

Приказ вносит:
Начальник ПУ

_____ Е.Н. Лейман

Согласовано:
Советник при ректорате

_____ С.И. Маслов

Приложение к приказу ректора № _74-1__

от «13__» 03_____ 2015 г.

**Программа комплексного развития кафедры
(научного подразделения)
на 2015-2018 гг.**

Подготовлена и принята коллективом кафедры
«__»_____ 2015 г.

Миссия МЭИ – фундаментальное разностороннее образование и передовые технологии для энергетики и инновационной экономики

Содержание

Введение

1. Анализ текущего состояния кафедры

- 1.1 Оценка текущего состояния
- 1.2 Основные ценности и приоритеты
- 1.3 Основные преимущества кафедры в компетенции, ресурсах и предпосылках устойчивого развития
- 1.4 Основные проблемы и перспективы развития кафедры
- 1.5 Стратегические цели и задачи кафедры

2. Целевые показатели развития кафедры на 2015-2018 гг.

- 2.1 Имиджевая политика
- 2.2 Образование
- 2.3 Научная деятельность
- 2.4 Инновационная деятельность
- 2.5 Интернационализация
- 2.6 Кадровая работа
- 2.7 Издательская деятельность кафедры и обеспеченность литературой
- 2.8 Управление кафедрой, традиции, самоуправление
- 2.9 Финансы, имущественный комплекс, инфраструктура
- 2.10 Оценка конкурентоспособности и результативности

3. План действий на 2015 год

- 3.1 Имиджевая политика
- 3.2 Образование
- 3.3 Научная деятельность
- 3.4 Инновационная деятельность
- 3.5 Интернационализация
- 3.6 Кадровая работа
- 3.7 Издательская деятельность кафедры и обеспеченность литературой
- 3.8 Управление кафедрой, традиции, самоуправление
- 3.9 Финансы, имущественный комплекс, инфраструктура
- 3.10 Оценка конкурентоспособности и результативности

Введение

Историческая справка по кафедре, существующие тенденции, генеральные цели, количественные показатели. Это, в определенной мере, обобщающий раздел, в котором речь идет о достоинствах кафедры, ее меняющейся роли в современных условиях, имея в виду изменения и в МЭИ, и в экономике. Анализируются основные тенденции, связанные с подготовкой кадров: появление множества организаций в этой области, второе образование, дистанционные формы обучения и др., изменение структуры экономики (появление малого и среднего бизнеса, в том числе технологического, изменение структуры крупной промышленности и т.д.). Рассматриваются особенности проведения исследований (глобализация НИОКР, коммерциализация технологий, дополнение структуры университета инновационным блоком), консалтинга (потребности в определенных видах услуг, основанных на уже полученных знаниях). Формулируются цели и приводятся количественные показатели.

Планирование осуществляется на 2015-2018 годы. На текущий год разрабатывается детализированный план со сроками и ответственными, по результатам выполнения которого проводится анализ выполнения и действия по коррекции в случае необходимости. Текущий план включает составляющие раздела 3.

1. Анализ текущего состояния кафедры

1.1 Оценка текущего состояния

В данном разделе необходимо ответить на ряд вопросов:

1. Что представляет собой кафедра сегодня, какой деятельностью занимается и что могло бы быть предметом ее деятельности в будущем?

2. Как ценности и традиции кафедры, помогают устоять, перестроиться и способствуют осуществлению миссии университета, каково видение деятельности кафедры, чем оно может и должно быть дополнено?

3. Каковы главные профессиональные преимущества (компетенция) и стратегические ресурсы кафедры, которые помогут в ее развитии в будущем, что трансформируется в устойчивое конкурентное преимущество?

4. Какие стратегические возможности и стратегические проблемы кафедры? Какие проблемы могут быть угрозой профессиональным достоинствам и развитию кафедры? Как они могут быть минимизированы? Какие стратегические возможности могут усилить, развить, и/или максимизировать главные достоинства и преимущества кафедры?

5. Что является наилучшей будущей стратегией для кафедры, выбор которой определяется ответами на первые четыре вопроса? И, что особенно важно, каковы стратегические цели, планы действий в ближайшие несколько лет?

6. Какие ресурсы потребуются, чтобы реализовать стратегию, то есть программу развития кафедры? Каковы финансовые модели для ее реализации?

1.2 Основные ценности и приоритеты

В этом разделе необходимо ответить на первый вопрос данного раздела: *Что представляет собой кафедра сегодня, какой деятельностью она занимается, и что могло бы быть предметом деятельности в будущем?*

Стратегия состоит в том, чтобы использовать существующее положение как базис, на основании которого:

- а) восстановить и/ или увеличить объем исследований;
- б) усилить образовательную деятельность в рамках КЦП и разработать новые формы и программы платного обучения;
- в) организовать инновационную деятельность;
- г) развить консалтинг в рамках профессиональной компетенции;
- д) изменить коммуникационную политику, значительно увеличив количество публикаций и связей с внешними организациями-клиентами;
- е) определить и реализовать конкурентное превосходство через стратегию дифференциации, которая предполагает, что продукт или услуга организации должны отличаться от продукта или услуги конкурентов и иметь нечто неповторимое с точки зрения потребителей
- ж) создать условия для повышения кадрового потенциала кафедры, обеспечения преемственности поколений;
- з) создать условия и значительно увеличить финансовые доходы кафедры, которые сократят до минимума «текучесть» кадров, создадут возможности для любой инициативной, профессионально подготовленной личности зарабатывать средства, сравнимые с доходами в коммерческих фирмах при сравнимых трудозатратах.

Наши основные ценности:

- быть уникальными, способными притягивать «своих» клиентов – абитуриентов, студентов, аспирантов, сотрудников, заказчиков работ и услуг;
- быть творческими и инновационными, способными формулировать новые идеи, технологии обучения, привлекать потенциальных клиентов, а также реализовывать все это в действия, которые закончатся результатами;
- быть лидерами в научных исследованиях, что означает не только получение новых результатов, но их реализацию через коммерциализацию технологий. Лидерство должно означать не только полученное впервые, но и реализованное впервые;
- быть предприимчивыми. Конъюнктура рынка образовательных услуг и развитие малого бизнеса, наличие малых и средних инновационных фирм в МЭИ, включая технопарк, предприятий - заказчиков НИОКР, дают шанс развить все виды деятельности - обучение, консалтинг, исследования, коммерциализацию результатов.

1.3. Основные преимущества в компетенции, ресурсах, и предпосылках устойчивого развития

Основные стратегические вопросы, на которые необходимо ответить в этом разделе – *в чем состоит наша компетентность и какими стратегическими ресурсами мы обладаем, чтобы обеспечить рост эффективности и развитие кафедры в будущем? Что действительно есть выдающегося и/или уникального, что обеспечит кафедре устойчивое конкурентное превосходство?*

Основная компетентность кафедры включает:

- способность разрабатывать учебные планы и программы, осуществлять набор студентов и организовывать учебный процесс на высоком уровне;
- способность проводить научные исследования как по линии госбюджетного финансирования, так и в форме прямых хозяйственных договоров с предприятиями;
- способность доводить полученные результаты до внедрения в учебном процессе и/или в промышленности (инновации).

Другими профессиональными достижениями могут быть связь с довузовским сектором, рядом влиятельных выпускников и т.п.

1.4. Основные проблемы и перспективы развития кафедры

Стратегические вопросы, на которые необходимо ответить в этом разделе: *Каковы стратегические проблемы и стратегические возможности, которые стоят перед кафедрой? Какие стратегические проблемы наиболее опасны для развития кафедры? Как они могут быть минимизированы? Какие стратегические возможности усилят, разовьют и/или максимизируют нашу основную компетентность?*

Области стратегических проблем:

1. возрастная структура педагогического состава;
2. квалификационная структура кадрового состава, ее сбалансированность (соотношение преподавательского, научного и учебно-вспомогательного штата, их квалификация – ученые степени, ученые звания);
3. работа преподавателей и научных сотрудников на полную ставку;
4. материально-техническая база и использование информационных технологий;
5. связи с промышленностью (распределение на практику и на работу выпускников, базы данных и систематизированное взаимодействие с выпускниками, договоры с промышленными заказчиками);
6. связи с подразделениями, ведущими подготовку в МЭИ по направлению кафедры, но по другим профилям. Отсутствие взаимодействия здесь ведет к скрытой конкуренции, неясности в отношении того, что преподают и как. и т.д. Наличие такого взаимодействия внесет больше ясности и даст возможность лучшего дифференцирования;
7. взаимодействие в области научных исследований с другими кафедрами, в том числе при формировании, получении финансирования и реализации интегрированных проектов;

8. количество научных публикаций и учебной литературы. Низкая результативность работы не позволяет заявить о кафедре, как о научном или образовательном лидере в какой либо определенной области;

9. структура учебной нагрузки.

Стратегические возможности - это возможности или альтернативы, которые могут расширить деятельность в рамках существующей стратегии или изменить (дополнить) стратегическое направление кафедры.

Возможности, которые могут поддержать существующую стратегию развития кафедры, состоят в том, чтобы:

1. увеличить набор студентов по госзаданию (КЦП), второму платному образованию, заочному образованию, (перечислить все возможности) усилив образовательную деятельность, а, значит, и доход;

2. создать базу данных выпускников кафедры по всем видам образования и поддерживать связи (социальные сети) с целью привлечения новых студентов, размещения обучаемых на практику, проведения консалтинговых работ;

3. структурировать учебную нагрузку в соответствии с действующими и новыми образовательными стандартами, гармонизировать их с профессиональными стандартами. Определить важность «присутствия» в других институтах курсов кафедры, вплоть до отказа от некоторых из них. Сосредоточиться на тех институтах, которые определяют в дальнейшем нашу дифференциацию;

4. проработать возможность подготовки и реализации программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки по направлению деятельности кафедры;

5. создать современную лабораторную базу, в том числе за счет объединения ресурсов подобного рода с другими кафедрами, компьютерные классы с набором стандартных и оригинальных программных средств (в том числе собственные программы кафедры), которые обеспечат подготовку на современном уровне. Объединить классы в сеть для увеличения возможностей математического моделирования;

Возможности, которые могут изменить или дополнить стратегию развития кафедры:

6. проведение исследований в новых областях (указать конкретно);

7. проведение совместных исследований с другими кафедрами МЭИ;

8. создание специализированных центров или обучающих программ;

9. развитие и поддержание материально-технической базы кафедры за счет средств на научные работы и обучение, всех видов доходов;

10. организация Центра подготовки и переподготовки студентов и специалистов на кафедре.

Новые возможности содержат в себе как положительные, так и проблемные аспекты. Они требуют дополнительных усилий и представления результативности своей деятельности через публикации, подготовку научных кадров, привлеченные объемы финансовых средств и других ресурсов. В основу реализации этих возможностей должен быть заложен механизм мотивации.

1.5. Стратегические цели и задачи кафедры

Стратегические вопросы, на которые необходимо ответить в этом подразделе, можно сформулировать следующим образом: *Какова наша наилучшая стратегия? И, в особенности, каковы наши стратегические цели, политика и планы действий в следующие несколько лет?*

Стратегия состоит в том, чтобы стать преуспевающей кафедрой, успех которой основан на доходах, получаемых за счет платного обучения, исследовательской работы, консалтинга, инновационной деятельности.

Наши стратегические цели и рубежи:

а) сформировать план подготовки кадров, который позволит решить проблему замещения нерезультативных преподавателей и научных сотрудников, а также тех коллег, которые уходят на пенсию. Сформировать условия для работы преподавателей-пенсионеров в платном образовании, научных исследованиях, консалтинге;

б) сформировать устойчивые связи с промышленными предприятиями (малыми, средними и крупными);

в) создать материально-техническую базу за счет всех источников доходов, обеспечив ремонт помещений, заменив мебель, вычислительную технику, оргтехнику. Обеспечить введение информационных технологий в разряд «обыденных рутинных» инструментов каждого сотрудника кафедры, включая выход в Интернет, использование электронной почты, дистанционных форм обучения;

г) реализовать дифференциацию кафедры, сформировав имидж и бренд кафедры, обладающей высококачественными образовательными и исследовательскими ресурсами;

д) сформировать устойчивые связи с рядом зарубежных университетов для обмена учебными программами, студентами, преподавательскими кадрами.

Стратегия по направлениям деятельности может быть сформулирована следующим образом:

а) **Образование.** Создание платных основных и дополнительных профессиональных образовательных программ с выдачей дипломов о высшем образовании, профессиональной переподготовке, удостоверений о повышении квалификации;

б) **Исследования, консалтинг и предоставление услуг.** Сосредоточиться на проектах в тех областях, в которых успех весьма вероятен. Исходя из существующих человеческих ресурсов кафедры, ограничить области исследований, сконцентрировав усилия в выбранных областях. Определить спектр услуг и расценок на них. Сделать акцент на оказание услуг, которые могут быть связаны с дальнейшим развитием сотрудничества в исследовательских проектах или образовательных программах;

в) **Инновации.** Создание малых инновационных предприятий, которые позволят трансформировать результаты научной и образовательной деятельности в товар или услугу, создать условия для ряда сотрудников заниматься предпринимательством, увеличить доход кафедры.

г) **Организационная структура и коммуникационная политика с сотрудниками.** Единая организационная структура с централизованным администрированием, маркетингом, финансами. Коммуникационная политика – политика «открытых дверей», обсуждение вопросов по направлениям деятельности на семинарах и заседаниях кафедры;

д) **Мотивация и награды.** Применять систему стимулирования, принятую в МЭИ, плюс доплата из научных денег и средств от платного образования за участие в работе по одному или нескольким направлениям. Создать условия для творческой работы сотрудников в помещениях кафедры, обеспечив всем необходимым – библиотекой, вычислительной техникой, оргтехникой;

е) **Контроль.** Обеспечить мониторинг выполнения программы комплексного развития, программы НИУ и выполнения утвержденного плана действий

Цели должны быть сформулированы чётко, с указанием конкретных количественных показателей.

2. Целевые показатели развития кафедры на 2015-2018 годы

2.1 Имиджевая политика

Продвижение услуг кафедры. Представлять результаты деятельности кафедры в профессиональных изданиях (перечислить в каких). Создать и постоянно обновлять сайт кафедры. Ежегодно готовить публикации в газете «Энергетик» с отражением результатов деятельности кафедры. Представлять результаты деятельности на международных и российских конференциях, заведующим кафедрой и профессорам кафедры активно выступать с докладами;

Рыночное позиционирование. Кафедра должна обеспечить себе позицию на рынке на основании стратегии дифференцирования, которая должна быть конкретизирована по каждому из направлений деятельности.

Показатель	2015	2016	2017	2018
Взаимодействие с блоком довузовской подготовки				
Отражение деятельности кафедры в газете «Энергетик», число статей				
Представление деятельности кафедры в профессиональных изданиях, число статей				
Доклады зав. кафедрой и ведущих сотрудников на российских и международных конференциях, число докладов				
Вовлечение студентов в деятельность кафедры, количество человек				
Значимые мероприятия на кафедре (сотрудники, ключевые заказчики, выпускники), число мероприятий				
<i>Увеличение доли преподавателей и научных сотрудников, участвующих в учебном процессе и научной деятельности других вузов (индикатор 3.1.4.1 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Доля аспирантов, привлеченных из других вузов, от общей численности аспирантов МЭИ (индикатор 3.1.4.3 в ПКР МЭИ)</i>				

2.2. Образование

Целью мероприятий в образовательной стратегии является согласно Программе комплексного развития (ПКР) МЭИ на 2014-2018 гг. сохранение фундаментального образования, повышение разнообразия, оперативности и качества образовательных услуг, предоставляемых по запросам современных потребителей, с опорой на традиции и высокий научно-технический потенциал университета.

1. Привести в соответствие штатный коэффициент согласно дорожной карты развития образования

Показатель	2015	2016	2017	2018
Численность студентов на одного ППС	10.5	10.7	11.6	12,0

Показатель	2015	2016	2017	2018
------------	------	------	------	------

Численность приведенного контингента студентов кафедры, человек				
Общая численность ППС кафедры, человек				

2. Контингент студентов и обучающихся на кафедре (в соответствии с табл. 2.11 ПКР МЭИ)

Показатель	2015	2016	2017	2018
КЦП (бакалавры)				
ПОУ (очное) бакалавры				
КЦП (специалисты)				
ПОУ (очное) специалисты				
КЦП (магистры)				
ПОУ (очное) магистры				
КЦП (аспиранты)				
ПОУ (аспиранты)				
ПОУ (очно-заочное) бакалавры				
ПОУ (очно-заочное) магистры				
ПОУ (заочное, дистанционное обучение) бакалавры				
ПОУ (заочное, дистанционное обучение), магистры				
Повышение квалификации, чел.				
Профессиональная переподготовка, чел.				
Организация базовых кафедр на предприятиях, шт.				
Работа в УМО, УМС по направлениям деятельности МЭИ				
<i>Доля магистров, набранных из других вузов, от числа магистров первого курса, % (индикатор 3.3.2.3.4 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Доля обращений выпускников МЭИ в службы занятости от числа выпускников текущего года, % (индикатор 3.3.2.5.1 в ПКР МЭИ)</i>				
Доля студентов, обучающихся по программам заочного и дополнительного образования кафедры, %				
Доля доходов от ПОУ в структуре доходов кафедры, %				
<i>Количество изданных (переизданных) сотрудниками кафедры учебников, учебных пособий, монографий и методических разработок по отношению к числу ставок ППС и НС, % от предыдущего года (индикатор 3.3.2.6.1 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Доля аудиторий, оснащенных мультимедийными средствами для проведения учебного процесса, % (индикатор 3.3.2.7.1 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Увеличение дохода кафедры за счет дополнительных образовательных услуг, % от предыдущего года (индикатор 3.3.3.1 в ПКР МЭИ)</i>				

Увеличение количества дополнительных образовательных программ, % от предыдущего года (индикатор 3.3.3.2 в ПКР МЭИ)				
Увеличение числа реализованных дистанционных курсов, % от предыдущего года (индикатор 3.3.3.4 в ПКР МЭИ)				

* курсив - индикаторы оценки конкурентоспособности МЭИ в ПКР МЭИ

2.3 Научная деятельность

Целью является развитие кадрового и научного потенциала энергетики и связанных с ней других высокотехнологичных отраслей, направленное на повышение энергетической эффективности, энергосбережения и обеспечения энергетической безопасности, что является необходимым условием инновационного развития энергетики и модернизации других высокотехнологичных отраслей российской экономики.

Показатель	2015	2016	2017	2018
Участие в ФЦП МОН, других программах. Количество поданных заявок/ количество выигранных конкурсов				
Объем г/б, в т.ч. собственными силами, тыс. руб.				
Объем х/д, в том числе собственными силами, тыс. руб.				
Участие в программах инновационного развития (ПИР) компаний с госучастием. Количество поданных заявок / количество выигранных конкурсов				
Количество договоров / объем финансирования, в том числе - собственными силами				
Количество статей в Web of Science, Scopus, РИНЦ с исключением их дублирования на одного научно-педагогического работника (НПР) (индикатор 3.4.6.1 в ПКР МЭИ)				
Средний показатель цитируемости на одного НПР, рассчитываемый по совокупности статей, учтенных в базах Web of Science, Scopus с исключением их дублирования				
Количество РИД, поставленных на учет в МЭИ (индикатор 3.4.7.1.2 в ПКР МЭИ)				
Доля доходов от НИОКР в общих доходах кафедры, %				
Эффективность работы аспирантуры и докторантуры, % (индикатор 3.4.5.1.2 в ПКР МЭИ)				
Рост доходов от научной деятельности, % от предыдущего года (индикатор 3.4.5.2.1 в ПКР МЭИ)				
Рост доходов от научной деятельности по				

<i>заказам предприятий реального сектора экономики, % от предыдущего года (индикатор 3.4.5.2.2 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Количество международных научных проектов, шт. (индикатор 3.4.5.2.3 в ПКР МЭИ)</i>				
Участие сотрудников РАН в научно-педагогической деятельности, чел.				
Финансирование работ кафедры со стороны РАН, тыс. руб.				
Взаимодействие с технологическими платформами (ТП), число				
Поддержка работ кафедры ТП-ой, шт.				
Участие в НТС компаний-заказчиков НИОКР, шт.				
Участие в диссертационных советах, чел.				

2.4 Инновационная деятельность

Показатель	2015	2016	2017	2018
<i>Количество МИП, организованных сотрудниками и студентами кафедры, шт. (индикатор 3.5.1.1 в ПКР МЭИ)</i>				
Количество сотрудников МИП, в том числе совместителей с кафедры, чел. / чел.				
Количество проектов/объем финансирования из институтов развития для обеспечения роста компаний				
<i>Объем НИОКР, заказанных предприятиями инновационного пояса у кафедры, тыс. руб. (индикатор 3.5.3.1 в ПКР МЭИ)</i>				
Объем НИОКР, выполненных кафедрой в интересах (по заказу) МИП, тыс. руб.				

2.5 Интернационализация

Показатель	2015	2016	2017	2018
Количество совместных программ обучения с зарубежными университетами				
<i>Количество реализуемых (не менее 10 обучающихся в группе) магистерских программ на английском языке</i>				
<i>Доля студентов-иностранцев, обучающихся по основным образовательным программам МЭИ, в том числе из стран СНГ (индикатор 3.6.1 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Доля зарубежных профессоров и исследователей в численности НПР, включая российских граждан - обладателей степени Ph.D зарубежных университетов, % (индикатор 3.6.2 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Доля студентов, обучающихся по очной форме, прошедших обучение за рубежом не менее семестра (триместра) (индикатор</i>				

3.6.3 в ПКР МЭИ)				
<i>Объем средств, привлеченных в рамках международного сотрудничества в расчете на одного НПР, тыс. руб. (индикатор 3.6.7 в ПКР МЭИ)</i>				
<i>Число предлагаемых магистерских программ на английском языке (индикатор 3.6.8 в ПКР МЭИ)</i>				
Количество зарубежных аспирантов				
Участие в работе международных организаций, чел.				
Участие в программных и организационных комитетах международных конференций, чел.				
Участие в организациях, где МЭИ играет лидирующую роль - Университет ШОС, РККТУ, Время учиться в России, перечень				

2.6 Кадровая работа

Показатель	2015	2016	2017	2018
Доля дублеров в возрасте до 49 лет по всем дисциплинам, читаемым кафедрой (в течение 2-х лет), %			100	100
<i>Доля аспирантов и НПР, прошедших стажировки в ведущих научных и университетских центрах, %</i>				
<i>Доля участников программы «Поддержка молодых преподавателей», перешедших в ППС, % от общего числа участников программы (индикатор 3.2.4.1 в ПКР МЭИ)</i>				
Подготовка молодых кандидатов наук по направлениям подготовки самыми результативными научными руководителями, диплом - эффективный научный руководитель (независимо от кафедры) – аспирант с кафедры института. Персональный список на 3 года				
Подготовка молодых докторов наук при поддержке самых результативных научных консультантов (в соответствии с планом подготовки докторов) Персональный список на 3 года				
Подготовка кандидатов и докторов наук научными руководителями на кафедре (в соответствии с планом приема). Персональный список				
Профессорско-преподавательский состав, соотношение на полную ставку / совместители, %	Исходное фактическое состояние	60/40	85/15	85/15
Персональный состав, на полную ставку / совместители, %				

Научный штат, соотношение на полную ставку/совместители, %	Исходное фактическое состояние	60/40	85/15	85/15
Научный штат, на полную ставку /совместители, %				

2.7 Издательская деятельность кафедры и обеспеченность литературой

Показатель	2015	2016	2017	2018
Количество изданной литературы, печ. листы				
Количество электронных образовательных ресурсов по дисциплинам кафедры.				
Общая обеспеченность курсов литературой, %				
Обеспеченность курсов литературой, изданной кафедрой, %				

2.8 Управление кафедрой, традиции, самоуправление

За управление кафедрой несет ответственность заведующий кафедрой. Из бюджета, сформированного на кафедре, заведующий поощряет своих заместителей, назначение которых определяется традициями и сложившейся ситуацией на кафедре.

2.9 Финансы, имущественный комплекс и инфраструктура

С 2015 года планируется перевод кафедр и дирекций на планирование доходной и расходной частей, целью которого является:

- организация стратегического планирования на кафедрах.
- перенос центра ответственности на кафедры и дирекции.
- выполнение дорожной карты.

Для выполнения поставленных целей необходимо обеспечить:

- одинаковый подход к отчислениям в ЦФ для всех институтов.
- участие ППС (бюджетные и внебюджетные ставки) в рейтинге (КПЭ).
- одинаковый процент отчисления от платных образовательных услуг в дирекции от 20 до 30 процентов.
 - централизованное ведение расчетов платных образовательных услуг в финансово-договорном отделе.
 - приведение учебных нагрузок в ИнЭИ и ГПИ аналогично техническим институтам
 - в ИнЭИ и ГПИ отчисления средств на общеобразовательные кафедры необходимо производить согласно учебным планам.

Ориентировочная смета расходов кафедр и дирекций

Предлагаемая смета расходов кафедр и дирекций институтов

показатели		Код	доля в общ. дох. / расх, %	сумма, руб.
Планируемый доход			100,00	
Планируемый расход			100,00	
	Заработная плата	211	60,00	
	Начисления на оплату труда	213	18,10	
	Прочие выплаты	212	0,40	
	Услуги связи	221	0,50	
	Транспортные услуги	222	0,50	
	Услуги по содержанию имущества	225	3,50	
	Прочие услуги	226	4,00	
	Увеличение стоимости основных фондов	310	8,00	
	Увеличение стоимости материальных запасов	340	4,50	
	Прочие расходы	90	0,50	

В 2015 году продолжаем выполнять дорожную карту.

Таблица 2

Расчет потребности в дополнительных денежных средствах по выполнению Указов Президента Российской Федерации на 2015-2018 гг.

п/п	Показатели	Ед. изм.	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Примечание
	Средняя ЗП по экономике в целом в г. Москва	руб.	58 800	63 800	68 800	73 800		Справочно: средняя ЗП по Москве: 1.01.2012 - 44 898 руб.; 1.01.2013 - 48 830 руб.; 1.01.2014 - 55 485

								руб.;
								1.09.2014 - 58 958 руб.
	Коэффициент повышения	%	125	133	150	200	200	
	Требуемый уровень средней ЗП ППС	руб.	73 500	84 854	103 200	147 600	157 600	Для соответствующего года: (П.1 * П. 2 /100)
	Численность студентов на одного ППС	Студ., чел. / 1 ППШ, чел.	10,5	10,7	11,1	11,6	12,0	

Предлагаются следующие схемы выполнения дорожной карты для бюджетных и внебюджетных ставок

Таблица 3

Структура заработной платы ППС (бюджетные ставки) по дорожной карте в 2015 г. из расчета 610 ставок и средней заработной платы 85 тыс. руб./мес.

Источники финансирования		Сумма, тыс. руб. / мес.		Итого за год, тыс. руб.	Справочно
СГЗ (оклад)		43	0	$43 \cdot 610 \cdot 12 = 314\,760$	СГЗ план. на 2015 г. - 376 980 тыс. руб.,
КПЭ	СГЗ	8,5	0	$8,5 \cdot 610 \cdot 12 = 62\,220$	СГЗ факт. за 2014 г. - 386 007 тыс. руб.
	ПОУ	4,25		$4,25 \cdot 610 \cdot 12 = 31\,110$	
Кафедра (НИЧ, ПОУ)		29,25	5	$29,25 \cdot 610 \cdot 12 = 214\,110$	За 2014 г.: НИЧ факт. - 100 100 тыс. руб., ПОУ факт. - 162 000 тыс. руб.
Всего		85	00	622 200	

Источники финансирования	%	ЗП тыс. руб. / мес.	
Оклад (СГЗ)	50	43	Гарантированная часть
КПЭ	15	12,75	
Кафедра	35	29,25	Обеспечивает кафедра

Таблица 4

Структура заработной платы ППС (внебюджетные ставки) по дорожной карте в 2015 г. из расчета 147 ставок и средней заработной платы 85 тыс. руб./мес.

Источники финансирования	Сумма, тыс. руб./мес.		Итого за год, тыс. руб.	
			тех. инст. (30 ставок)	х/р инст. (117 ставок)
ПОУ (оклад)	43	50	$43 \cdot 30 \cdot 12 = 15\,480$	$43 \cdot 117 \cdot 12 = 60\,372$
КПЭ (ПОУ)	12,75	15	$12,75 \cdot 30 \cdot 12 = 4\,590$	$12,75 \cdot 117 \cdot 12 = 17\,901$
Кафедра (ПОУ, НИЧ)	29,25	35	$29,25 \cdot 30 \cdot 12 = 10\,530$	$29,25 \cdot 117 \cdot 12 = 41\,067$
Всего	85	100	30 600	119 340 *

*В 2014 г. ФОТ составил около 100 млн. руб. Эти средства должны быть запланированы на кафедре.

Для того чтобы спланировать доходную часть кафедр, предлагается:

1 вариант, если средства из платных образовательных услуг

$ЗП_{каф} = 0,35 \cdot СР_{зп} \cdot ШТ \cdot 12 \text{ мес.} \cdot 1,302$,

Где

СР_{зп} - средняя заработная плата в 2015г.;

ШТ-число ставок ППС без внешних совместителей;

1,302-страховые взносы от фонда оплаты труда.

По смете расходы составят:

$X_1 = ЗП_{каф} = 0,35 \cdot СР_{зп} \cdot ШТ \cdot 12 \text{ мес.} \cdot 1,302$,

X₂-прочие расходы по смете, следовательно

Расходы = X₁+X₂

На кафедре от поступающих средств остается:

$КП \cdot 0,55$ –отчисления в централизованный фонд;

Остается к распределению 100% - 55% = 45%
 $(КП-КП*0,55)*(0,2 \div 0,3)$ - отчисления в дирекции;
 $(КП-КП*0,55)*(0,02)$ - отчисления общеобразовательным кафедрам,
 согласно учебного плана;

$$\text{ДОХ каф.} = КП - (КП*0,55) - (КП - КП*0,55)*(0,2 \div 0,3) - (КП-КП*0,55)*(0,02)$$

Где

КП – кассовые поступления от платных студентов;

ДОХ каф. - остаток доходов на кафедре.

В долях на кафедре остается порядка $0,3 \div 0,35$.

Объемный доход кафедры, необходимый для выполнения сметы:

$$\text{VДОХ}=(X1+X2)/(0,3 \div 0,35).$$

2 вариант, если средства НИР и ОКР

$X1 = 3П \text{ каф} = 0,35 * СРзп * ШТ * 12 \text{ мес.} * 1,302$ -зарплата ППС;

$X2$ – зарплата научных сотрудников;

$X3$ - услуги сторонних организаций и т.д.;

$X4$ – материалы и комплектующие.

$K1 = 10\%, 15\%, 20\%$ накладные расходы в централизованный фонд;

Объемный доход кафедры, необходимый для выполнения сметы:

$$\text{VДОХ}=(X1+X2+X3+X4)/K1.$$

Бюджет кафедры (централизованная часть) формируется из всех источников доходов. Направления расходования средств определяются сметой расходов. Сметой должно быть предусмотрено расходование средств на стимулирование заместителей, текущие ремонты и поддержку материально-технической базы кафедры.

Показатель	2015	2016	2017	2018
Общий объем доходов кафедры, тыс. руб.				
Из средств за выполнение НИОКР, тыс. руб.				
Из средств ПОУ, тыс. руб.,				
Из прочих источников, тыс. руб.				
Заработная плата ППС и НС (из всех источников финансирования)				
Отношение средней заработной платы ППШ к средней заработной плате в соответствующем регионе, % (индикатор 3.2.1.1 в ПКР МЭИ)	133	150	200	200
Отношение средней заработной платы научных сотрудников к средней заработной плате в соответствующем регионе, %	143	158	200	200

2.10 Оценка конкурентоспособности и результативности

Научно-педагогические работники (ППС и НС) оцениваются по ключевым показателям эффективности каждой категории, что означает при достижении квалификационного значения - выплату оклада, при превышении квалификационного значения – стимулирующие выплаты в зависимости от результата (набранных баллов).

Заведующий кафедрой / руководители научных подразделений оцениваются по ключевым показателям эффективности заведующего кафедрой /

руководителя структурного подразделения, плюс дополнительная оплата за выполнение ключевых показателей эффективности в качестве преподавателя / научного сотрудника.

Дополнительное поощрение - директором института или ректором (по представлению проректоров).

Показатель	2015	2016	2017	2018
Минимальный показатель эффективности ППС кафедры				
Среднее значение показателя эффективности ППС кафедры				
Минимальный показатель эффективности НС кафедры				
Среднее значение показателя эффективности НС кафедры				

3. План действий на 2015 год

План действий включает в себя перечень конкретных мероприятий с указанием их результатов, сроков выполнения, сотрудников, ответственных за выполнение данного мероприятия персонально, необходимых ресурсов и показателей в соответствии с разделом 2 с разбивкой по полугодиям.

- 3.1 Имиджевая политика
- 3.2 Образование
- 3.3 Научная деятельность
- 3.4 Инновационная деятельность
- 3.5 Интернационализация
- 3.6 Кадровая работа
- 3.7 Издательская деятельность кафедры и обеспеченность литературой
- 3.8 Управление кафедрой, традиции, самоуправление
- 3.9 Финансы, имущественный комплекс, инфраструктура
- 3.10 Оценка конкурентоспособности и результативности