

УТВЕРЖДЕНО  
протокол № 19/104  
от 04.06.2019г. заседания Учёного совета  
факультета математики

## Принципы распределения нагрузки на факультете математики

### 1. Принципы

- a. В силу специфики фундаментального направления "математика", нормативы университета, измеряющие нагрузку в часах, некорректно отражают соотношение трудозатратности разных видов работ, а многие работы не учитывают вовсе. До устранения этих недочетов на уровне нормативной базы университета, на факультете был введен внутренний учет нагрузки в терминах **"баллов"**:
  - i. каждому сотруднику за каждую выполняемую работу начисляется определенное число баллов,
  - ii. ожидается, что сумма баллов, "заработанная" сотрудником, будет примерно пропорциональна доле его ставки.
- b. Практика предыдущих двух лет показала необходимость доработки ранее применявшихся принципов распределения баллов.
- c. Новая процедура распределения баллов (выполняется каждую весну) такова:
  - i. УС факультета устанавливает суммарное число баллов, которыми могут "оплачивать" работу по своим направлениям декан, его заместители, а также руководители программ (включая аспирантуру) и отдела МатОбр, далее **руководители**.
  - ii. Руководители распределяют работу по своим направлениям среди сотрудников, "оплачивая" ее баллами.
- d. Для сглаживания распределения нагрузки сотрудника от года к году устанавливается правило, что излишек/недостаток баллов нагрузки в текущем учебном году переходит на следующий учебный год.

### 2. Тарифы

- a. **Суммарное число баллов**, распределяемое УС, устанавливается из расчета 1000 баллов на 1 ставку ППС.
- b. Стандартные регулярные виды нагрузки (т.е. такие, которые распределяются каждый год большому числу сотрудников на заранее известные периоды времени - чтение лекций, научное руководство и т.д.) тарифицируются согласно Приложению 1.

- с. Прочие виды нагрузки тарифицируются на усмотрение руководителей
- d. Доля **ставки** для целей распределения нагрузки уменьшается по сравнению с трудовым договором следующим образом:
  - i. Сотрудникам старше 70 лет - на 40%
  - ii. Академикам и членам-корреспондентам РАН, докладчикам ИСМ - на 40%
  - iii. Руководителям внешних академических и образовательных учреждений, их заместителям, руководителям подразделений таких учреждений - на  $50N/(50+N)$  %, где N - число сотрудников учреждения или подразделения.
  - iv. профессорам-исследователям (в силу запрета поручать им преподавательскую нагрузку) - на 80%

Скидки **не суммируются**.

### 3. План реализации

- a. Весной 2019 года при распределении нагрузки на 2019-20 год: учитывая, что большая часть нагрузки уже распределена по старым принципам распределения (и учитывая п.1.Б), каждому руководителю выделяется 200 дополнительных баллов для распределения по новым принципам.
- b. Начиная с 2020 года календарь распределения баллов таков:
  - i. к январскому заседанию УС руководители по опыту прошедшего года представляют проект "сметы" необходимых им баллов на следующий учебный год. На заседании эти сметы согласуются с учетом общей суммы баллов (п.2.а) и утверждаются.
  - ii. по результатам в январе-марте происходит распределение на следующий учебный год части нагрузки, которую руководители сочтут целесообразным распределить на данном этапе. При этом у них может остаться некоторый **запас баллов** для дальнейшего использования.
  - iii. по результатам распределения, в апреле происходит **калькуляция** нагрузки в баллах каждого сотрудника на новый учебный год. В этой калькуляции также учитываются излишек/недостаток из прошлогодней калькуляции (сверх 1000 баллов на ставку).
  - iv. Далее в течение года руководители имеют право дораспределять нагрузку в пределах оставшегося запаса баллов, ориентируясь на сотрудников, которые, согласно калькуляции, наименее нагружены. Начисляемые этим сотрудникам баллы включаются в калькуляцию в течение года.