	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
	Положение об эффективном контракте сотрудников из числа научно-педагогических работников Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)

Принято на заседании
Ученого совета ФГБОУ ВО «МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)»
протокол № 6
от «24» февраля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)»
_____ А.Н. Чеботарев
«24» февраля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ СОТРУДНИКОВ ИЗ ЧИСЛА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО»
(Первый казачий университет)

Москва – 2022 г.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Эффективный контракт*	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер ставки (должностного оклада), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
Научно-педагогические работники (НПР)	Работники, из числа профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета. Научный сотрудник.
Перечень показателей критериев оценки эффективности трудовой деятельности НПР	Обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для качественной и количественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников, выраженные в конкретных количественных и качественных величинах, сформированные из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, стратегии развития Университета, аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов.
Базовая часть заработной платы	Должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты заработной платы труда работника за исполнение трудовых (должностных)обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат
Вариативная часть заработной платы	Выплаты, устанавливаемые по результатам оценки эффективности трудовой деятельности (далее - стимулирующие выплаты).

*Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда сотрудников категории научно-педагогических работников (далее - НПР) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (далее – МГУТУ им. К.Г. Разумовского, Университет), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, их стимулирования к достижению конкретных значений показателей/критериев эффективности трудовой деятельности и качества выполняемых работ.

1.2. Основными задачами введения эффективного контракта являются:

введение показателей и критериев эффективности трудовой деятельности НПР университета, взаимосвязанных с индикаторами и показателями системы высшего образования;

установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности трудовой деятельности НПР;

формирование системы материальных стимулов для НПР, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

повышение результативности и качества выполняемой работы НПР, создание условий для профессионального роста;

систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности НПР;

улучшение показателей и критериев эффективности деятельности НПР Университета и учет вклада в это каждого работника из числа НПР.

1.3. Основные принципы эффективного контракта:

условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования и волюнтаризма;

учёт мнения профсоюзной организации работников при формировании нормативных документов университета, имеющих отношение к эффективному контракту;

зависимость размера стимулирующих выплат конкретному работнику от коллективных результатов труда всех работников;

зависимость размеров стимулирующих выплат от достижения целей и показателей эффективности деятельности университета и величины его финансовых средств.

1.4. Настоящее Положение определяет:

показатели/критерии оценки эффективности трудовой деятельности работников из числа НПР;

порядок формирования показателей / критериев оценки эффективно сти деятельности работников из числа НПР;

порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.5. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее -Программа);

Приказ Минтруда России №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении - эффективного контракта» (далее - Рекомендации);

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений от 23.12.2011, протокол №11;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы;

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях»;

Приказы Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021г. №71 и №72;

Устав МГУТУ им. К.Г. Разумовского, утвержденный приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.10.2018г. №788;

Коллективный договор между МГУТУ им. К.Г. Разумовского и трудовым коллективом МГУТУ им. К.Г. Разумовского на 2022 год и приложения к нему;

Приказ о нормах времени для расчета объема контактной, учебно-методической и научной работы, выполняемой профессорами и преподавателями МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

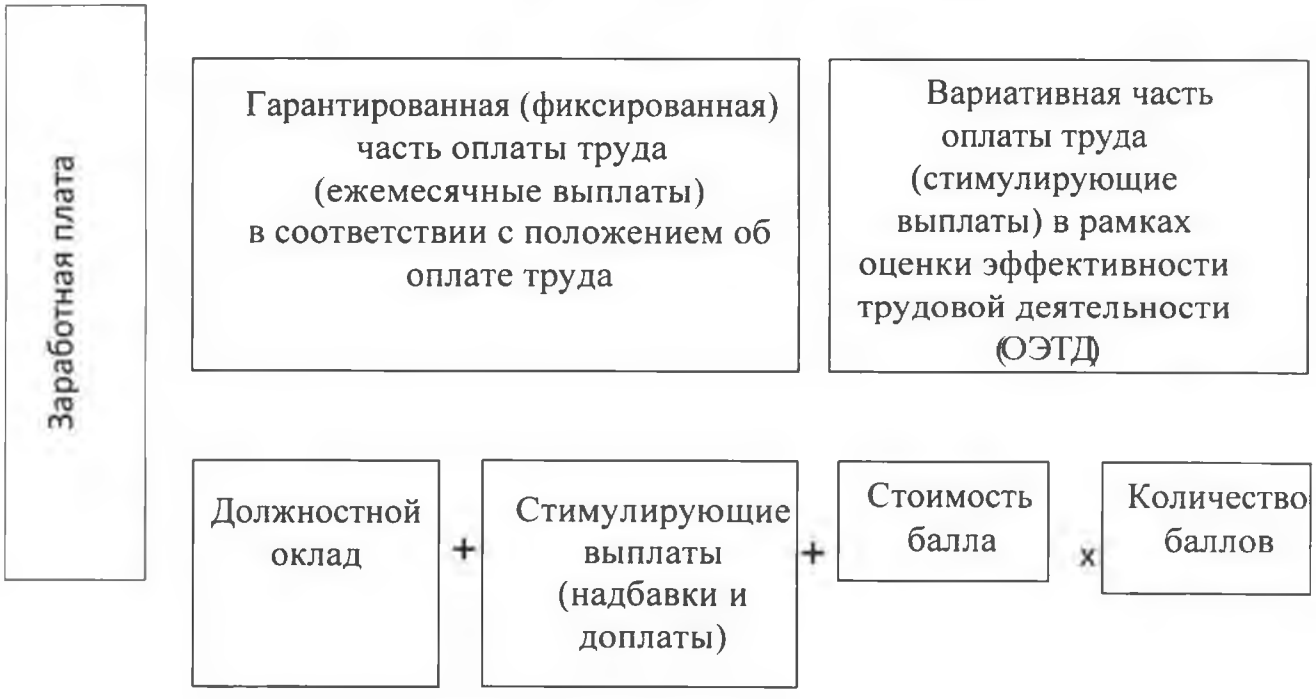
Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников МГУТУ им. К.Г. Разумовского и иными локальными нормативными актами.

1.6. Переход работников из числа НПР на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. В период перехода к системе стимулирования НПР в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности трудовой деятельности, разработки новых показателей и критериев ее оценки в соответствии с решением Ученого совета МГУТУ им. К.Г. Разумовского и согласования с профсоюзной организацией МГУТУ им. К.Г. Разумовского могут вноситься изменения в локальные нормативные акты МГУТУ им. К.Г. Разумовского, трудовые договоры с работниками из числа НПР.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НПР

2.1 В системе эффективного контракта фонд оплаты труда НПР формируется из гарантированной (фиксированной) и вариативной части



2.1.1 Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников МГУТУ им. К.Г. Разумовского

2.1.2Должностной оклад работникам из числа НПР выплачивается за выполнение ими своих должностных обязанностей и индивидуальных планов работ, содержание которых регламентируется объемом учебной

нагрузки, в соответствии с нормами времени для расчета объема контактной, учебно-методической, научной и воспитательной работы, выполняемых профессорско-преподавательским составом МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

Надбавки, предусмотренные гарантированной (фиксированной) частью оплаты труда в виде стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотрены Положением об оплате труда работников МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

2.1.3 Вариативная часть оплаты труда НПР состоит из стимулирующих выплат на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы за *учебный год*, устанавливаемых НПР за достижение показателей/ критериев оценки эффективности трудовой деятельности.

2.2 Размер заработной платы НПР в системе эффективного контракта рассчитывается следующим образом:

Заработная плата равна сумме выплат	
Регулярные выплаты: равны сумме должностного оклада и регулярных выплат в виде надбавок, установленных в соответствии с положением об оплате труда	Стимулирующие выплаты: равные произведению количества набранных баллов стоимости одного балла

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НПР

3.1 Проректоры по направлениям формируют на учебный год (далее- отчетный период) показатели/критерии эффективности трудовой деятельности деканам факультетов, заведующим кафедрами, НПР (приложение 1).

3.2 Виды деятельности по которым формируются показатели/критерии эффективности трудовой деятельности: учебно-методическая работа, научно-исследовательская работа, воспитательная работа.

3.3 Показатели/критерии эффективности трудовой деятельности ежегодно утверждаются Ученым Советом Университета, с учетом согласования с профсоюзной организацией МГУТУ им. К.Г. Разумовского

3.4 Декан факультета, заведующий кафедрой организуют выполнение показателей/критериев эффективности трудовой деятельности факультета, кафедры в целом.

4. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ ИЗ ЧИСЛА НПР

4.1 Учет и оценка выполнения каждым сотрудником из числа НПР показателей/ критериев эффективности трудовой деятельности осуществляется по каждому сотруднику.

4.2. Стимулирующие выплаты сотрудникам МГУТУ им.К.Г.Разумовского из числа НПР устанавливаются приказом ректора Университета по результатам подведения итогов оценки эффективности трудовой деятельности на основании протокола заседания Комиссии по «Оценке эффективности трудовой деятельности» (создается приказом ректора Университета) в зависимости от выполнения сотрудником показателей/ критериев эффективности трудовой деятельности.

4.3. Достижение работником установленных показателей/критериев эффективности трудовой деятельности в отчетном периоде - учебный год, предшествующий текущему*, с учетом выполнения показателей плана приема на текущий учебный год, служит основанием для установления сотруднику стимулирующей выплаты в

размере, соответствующем степени выполнения показателей/ критериев эффективности трудовой деятельности, оцениваемых в баллах.

Min/ пороговое/ значение баллов

- по учебно-методической работе – 18б.;
- по научной работе - 18б.;
- по воспитательной работе – 4б.

4.4. Сотрудникам, не набравшим по итогам оценки эффективности трудовой деятельности минимальных значений баллов по учебно-методической работе, научно-исследовательской работе, воспитательной работе, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

4.5. Работникам, заключившим с МГУТУ им. К.Г. Разумовского эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, стимулирующие выплаты назначаются по каждому эффективному контракту в отдельности. При этом один и тот же показатель эффективности может быть засчитан только один раз по основному месту работы или внутреннему совместительству.

4.6. Если на момент издания приказа об установлении стимулирующих выплат трудовые отношения сотрудника с Университетом прекращены, выплата ему не назначается.

*В период переходного этапа на эффективный контракт оценка выполнения показателей / критериев эффективности трудовой деятельности сотрудниками из числа НПР, НС производится в октябре 2022г. по результатам работы в 2021/2022 уч.году с учетом выполнения плана приема на 2022/2023 учебный год. Стимулирующие выплаты по результатам оценки в 2022 году устанавливаются на период с 01.10.2022 по 31.12.2022г.

5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Ежегодно, при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности, в сумме расходов на фонд оплаты труда Университета предусматривается сумма расходов на стимулирующие выплаты, устанавливаемые сотрудникам из числа НПР по результатам достижения установленных показателей / критериев оценки эффективности трудовой деятельности (СРСтВ по результатам ОЭТД).

5.2. Стимулирующая выплата устанавливается ежеквартально приказом ректора Университета.

4.1 Размер стимулирующей выплаты, устанавливаемой сотруднику по результатам достижения установленных показателей / критериев эффективности оценки трудовой деятельности определяется по формуле:

$$C = Wб * Цб$$

где:

С - размер стимулирующей выплаты сотруднику из числа НПР;

Wб – сумма баллов, полученных конкретным сотрудником из числа НПР;

Цб - стоимость одного балла;

4.2 Размер стоимости одного балла вычисляется по формуле:

$$Цб = СРСтВ (по результатам ОЭТД) / Qб$$

где:

СРСтВ (по результатам ОЭТД) - сумма расходов на стимулирующие выплаты, устанавливаемые сотрудникам из числа НПР по результатам достижения установленных показателей / критериев оценки эффективности трудовой деятельности

Qб - сумма баллов, набранных всеми сотрудниками из числа НПР.

6. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИЗ ЧИСЛА НПР

6.1. В целях подведения итогов выполнения показателей / критериев оценки эффективности трудовой деятельности сотрудников из числа НПР в Университете на основании приказа ректора ежегодно создается комиссия по «Оценке эффективности трудовой деятельности».

6.2. Обязанность по сбору информации для расчета итоговых значений показателей/критериев оценки эффективности трудовой деятельности и их представлению в Комиссию по «Оценке эффективности трудовой деятельности», контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагается на курирующих проректоров по направлениям деятельности.

6.3. Исходным документом, на основании которого устанавливается стимулирующая годовая выплата конкретного работника из числа НПР является протокол Комиссии по «Оценке эффективности трудовой деятельности».

6.4. В случае, если к окончанию отчетного периода отсутствует подтверждение того, что сотрудник достиг установленного показателя / критерия эффективности оценки трудовой деятельности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель / критерий эффективности оценки трудовой деятельности будет достигнут позднее (например, издание статей, монографий, учебных пособий и т.д. будет осуществлено в следующем отчетном периоде), то соответствующее количество баллов будет учтено в следующем отчетном периоде.

7. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ

7.1. Стимулирующие выплаты сотрудникам из числа НПР не назначаются в следующих случаях:

недостижения минимального (порогового) значения баллов по видам деятельности: учебно-методическая работа - min значение 18 баллов, научно-исследовательская работа - min значение 18 баллов, воспитательная работа - min значение 4 балла;

наличия на 1 октября текущего учебного года дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда сотрудников университета» и согласовано с профсоюзной организацией работников МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

8.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению Ученого совета МГУТУ им. К.Г. Разумовского и согласовывается с профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

9. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

	Должность	**Фамилия/ Подпись**	**Дата**
Согласовал	Первый проректор	С.В. Орлова	
Согласовал	И.о. начальника Юридического управления	А.С. Ненашева	
Согласовал	Председатель объединенной ППО МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)	Л.В. Подлесная	24.02. 2022