

УТВЕРЖДЕНО

Решением ученого совета
протокол № 11 от 25.06.2021

Председатель ученого совета,
ректор университета




Д.Е. Быков

06 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте с работниками
ФГБОУ ВО "Самарский государственный технический университет",
относящимися к профессорско-преподавательскому составу, руководителям
образовательных подразделений, административно-управленческому персоналу
университета

17-656, 25.06.2021

номер, дата введения

Самара, 2021 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Самарский государственный технический университет"

Лист согласования

Наименование

Положение № 00838 от 22.06.2021

Описание

ПОЛОЖЕНИЕ об эффективном контракте с работниками ФГБОУ ВО "Самарский государственный технический университет", относящимися к профессорско-преподавательскому составу, руководителям образовательных подразделений, административно-управленческому персоналу университета

Инициатор

Малиновская Ю. А., Ученый секретарь, Ректорат

Дата начала процесса

22.06.2021 11:19

Дата завершения

23.06.2021 09:40

Должность	Результат	Дата	Пользователь
Начальник управления	Согласовано	22.06.2021	Анисимов С. А.
Проректор по учебной работе	Согласовано	23.06.2021	Самойлова О. А. от имени Юсупова О. В.
Заведующий кафедрой	Согласовано	22.06.2021	Скопинцева И. В. от имени Трофимов В. Н.
заместитель начальника службы	Согласовано	22.06.2021	Саушкина Е. С.
Советник при ректорате	Согласовано	22.06.2021	Костылева И. Б.
Первый проректор – проректор по научной работе	Согласовано	23.06.2021	Кузнец Е. А. от имени Ненашев М. В.

Одобрено комиссией по нормотворческой деятельности при ученом совете СамГТУ протокол № 6 от 22.06.2021

Председатель комиссии А.Н. Иванова

Одобрено на заседании профсоюзного комитета работников СамГТУ протокол № 3 от 17.06.2021

Председатель профсоюзной организации работников В.Н. Трофимов

Настоящее положение является собственностью ФГБОУ ВО «СамГТУ» и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в качестве официального издания без разрешения ФГБОУ ВО «СамГТУ».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, Приказом Минтруда России от 26.04.13 г. № 167-н, Уставом и локальными нормативными актами ФГБОУ ВО "Самарский государственный технический университет".

1.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на работников ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» (далее - университет, СамГТУ).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия заключения эффективного контракта (далее - ЭК) с работниками, состоящими в трудовых отношениях с СамГТУ, механизм контроля выполнения условий эффективного контракта, методы оценки результатов, исполнение возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом.

2. СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

2.1. Система эффективного контракта - это совокупность правовых, организационных и финансовых мероприятий и процессов, направленных на стимулирование повышения эффективности деятельности работников, и включающая в себя контроль за реализацией трудовой функции, измерения результативности труда и его качества, правового оформления трудовых отношений и оплаты труда работников.

2.2. Эффективный контракт - это форма трудового договора, в котором помимо основных трудовых обязанностей работника установлены конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, применяемые для определения размера оплаты труда работника с учетом фактически достигнутых им результатов.

2.3. Основными целями внедрения системы ЭК в СамГТУ являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала;
- повышение престижности и привлекательности работы в СамГТУ;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных услуг (выполнения работ).

2.4. Основные задачи системы ЭК в СамГТУ:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ);
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности университета и работников;

- введение взаимоувязанной системы показателей эффективности от программы развития университета до конкретного работника.

2.5. В целях соблюдения трудовых прав работников университета, система ЭК СамГТУ предусматривает следование следующим принципам:

- внедрение системы ЭК не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работников университета;
- модернизация системы оплаты труда должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности ППС;
- внедрение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе – увольнения;
- система ЭК носит стимулирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников через построение системы объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором;
- заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с СамГТУ, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), происходит при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.6. Система эффективного контракта, регламентируемая данным Положением реализуется для следующих категорий работников:

- профессорско-преподавательский состав (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) (далее - ППС);
- заведующие кафедрами, деканы факультетов, директора институтов, ведущих образовательную деятельность, директор академии;
- административно-управленческий персонал;

и не распространяется на следующие категории работников:

- инженерно-технический персонал;
- обслуживающий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- научные сотрудники.

2.7. Перевод работника, заключившего эффективный контракт на должность, относящуюся к другой должностной группе, является основанием для прекращения действия эффективного контракта и заключения нового эффективного контракта в соответствии с новой должностной группой.

2.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с актуальными стратегическими задачами университета и должностной группой работников и утверждаются приказом ректора. При этом соблюдаются следующие принципы:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности СамГТУ, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;
- измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2.9. Выполнение основных трудовых обязанностей по трудовому договору является обязательным для работника. Наличие или отсутствие у работника отдельных фактических результатов его деятельности, предусмотренных показателями эффективности согласно эффективному контракту, не может быть основанием для пересмотра размера должностного оклада, установленного согласно трудовому договору.

2.10. Достижение работником фактических результатов, предусмотренных показателями эффективности согласно эффективному контракту, является основанием для назначения ему дополнительных стимулирующих выплат в размере, соответствующем уровню оценки его достижений согласно установленным критериям.

2.11. Фактические результаты, достигнутые работником до даты заключения им эффективного контракта, не могут быть учтены при проведении экспертизы и назначении ему стимулирующих выплат по эффективному контракту.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ И МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ КОНТРАКТА

3.1. Правила заключения, порядок действия и механизм проведения оценки эффективности деятельности ППС

3.1.1. Эффективный контракт с ППС оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются пороговые значения показателей эффективности деятельности ППС, размер и условия оплаты труда при достижении этих критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение о стимулирующих выплатах.

3.1.2. Критерии и показатели эффективности деятельности ППС устанавливаются на текущий период в соответствии с приоритетными задачами университета, Программой развития университета и утверждаются приказом ректора.

3.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются работнику, относящемуся к категории ППС по мере достижения критерия, указанного в эффективном контракте на основании подтвержденной экспертной оценки и представления в виде служебной записки на первого проректора - проректора по научной работе.

3.1.4. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения университета. Соответствующие изменения утверждаются приказом ректора.

3.1.5. Работнику, относящемуся к категории ППС могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные Положением о стимулирующих выплатах.

3.2. Правила заключения, порядок действия и механизм проведения оценки эффективности деятельности заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, ведущих образовательную деятельность, директора академии

3.2.1. Эффективный контракт с заведующими кафедрами, деканами факультетов, директорами институтов, ведущих образовательную деятельность и директором академии оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются пороговые значения показателей эффективности деятельности, размер и условия оплаты труда при достижении этих критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение о стимулирующих выплатах.

3.2.2. Критерии и показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, ведущих образовательную деятельность и директора академии разрабатываются в соответствии с приоритетными задачами университета, Программой развития университета, утверждаются приказом ректора и устанавливаются персонально на период действия трудового договора.

3.2.3. Стимулирующие выплаты работнику, относящемуся к категории заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, ведущих образовательную деятельность, и директора академии назначаются один раз в год по итогам года на основании подтвержденной экспертной оценки и приказа ректора.

3.2.4. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения университета. Соответствующие изменения утверждаются приказом ректора.

3.2.5. Работнику, относящемуся к категории заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, ведущих образовательную деятельность, и директора академии могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные Положением о стимулирующих выплатах.

3.3. Правила заключения, порядок действия и механизм проведения оценки эффективности деятельности АУП

- 3.3.1. Эффективный контракт с работниками, относящимися к категории АУП оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются реквизиты приказа ректора, утверждающего критерии эффективности работы, размер и условия оплаты труда при достижении этих критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение о стимулирующих выплатах.
- 3.3.2. Критерии и показатели эффективности деятельности работников, относящихся к категории АУП разрабатываются на основании предложений руководителей структурных подразделений и утверждаются приказом ректора.
- 3.3.3. Стимулирующие выплаты работнику, относящемуся к категории АУП, назначаются по итогам работы ежемесячно на основании представления руководителя подразделения.
- 3.3.4. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в зависимости от финансового положения университета. Соответствующие изменения утверждаются приказом ректора.
- 3.3.5. Работнику, относящемуся к категории АУП, могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные Положением о стимулирующих выплатах.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 4.1. По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения:
- учет эффективности деятельности работника при проведении выборов (конкурса, назначения) на должность;
 - учет эффективности деятельности работника при материальном и моральном стимулировании;
- 4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения решением ученого совета, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению всех работников университета