

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени академика М.Д. МИЛЛИОНЩИКОВА

П Р И К А З

« 01 » 06 2020 г.

№ 83

***«О внесении изменений в
Положение об эффективном контракте
работников университета»***

В целях оптимизации и усовершенствования системы стимулирующих выплат в рамках ПОЛОЖЕНИЯ об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования и учебно-вспомогательного персонала и во исполнение Решения Ученого совета университета № 10 от « 28 » мая 2020 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести с 1 июля 2020 года электронно - информационную систему в целях сбора, обработки и анализа информации по показателям и критериям эффективного контракта.
2. Внести соответствующие изменения в Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования и учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова» в соответствии с Решением Ученого совета университета.
3. Исполняющей обязанности начальника общего отдела Мальцаговой Ф.Т. довести настоящий приказ до сведения заинтересованных лиц.
4. Начальнику информационно-аналитического управления Абдуразакову А.А. разместить приказ на сайте университета.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по стратегическому развитию и инвестиционной деятельности Муртазаева С-А.Ю.

Ректор



М.Ш. Минцаев

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова»



М.В. Центроев

2020

УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова



М.Ш. Минцаев

2020 г.

Принято на заседании Ученого совета ГГНТУ им. акад. М.Д.

Миллионщикова

«28» мая 2020 г.

Протокол № 10

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования и учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования, а также учебно-вспомогательного персонала (далее Работники) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова» (далее - ГГНТУ), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для Работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста Работников;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников;
- улучшение показателей эффективности деятельности университета в целом и учет вклада в это каждого Работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности Работников;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работников.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового Кодекса Российской Федерации, Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 295, Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников 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 сотрудников федеральных государственных учреждений», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Приказа Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Письма Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ- 883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ГГНТУ.

1.5. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, премии, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников ГГНТУ и иными локальными нормативными актами.

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

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании представления курирующего проректора по рекомендации Ученого совета университета и оформляется приказом ректора по согласованию с представительным органом Работников ГГНТУ.

1.8. Базовые понятия:

Эффективный контракт- это разновидность трудового договора, в котором конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. При этом эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников университета для мотивации результативности деятельности персонала.

Перечень показателей эффективности деятельности работников – перечень показателей эффективности, сформированный из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, показателей программы стратегического развития ГГНТУ, аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов, индикаторов результативности выполнения научных программ, грантов, проектов и пр.

2. Оформление трудовых отношений

2.1 Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с работником Университета, для которого:

- замещаемая должность относится к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам ВО, педагогическим работникам СПО, учебно-вспомогательному персоналу и является основным местом работы в Университете;

- замещаемая должность относится к профессорско-преподавательскому составу, научным работникам ВО, педагогическим работникам СПО или же учебно-вспомогательному персоналу и является внутренним совместительством. При этом данную должность работник занимает по результатам избрания по конкурсу (проведения выборов), а должность по основному месту работы не относится к профессорско-преподавательского составу, научным работникам высшего образования, педагогическим работникам среднего профессионального образования и учебно-вспомогательному персоналу.

2.2 Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в Университет и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка.

2.3 Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1 В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника 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.

2.3.2 Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3 Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4 При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Структура заработной платы Работников

3.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда Работников формируется из следующих частей:

Гарантированная (фиксированная) часть + *Вариативная часть оплаты труда (компенсационные + стимулирующие выплаты)*

3.2. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда Работников представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ГНТУ. Должностной оклад Работнику выплачивается за выполнение им своих должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.

3.3. Вариативная часть оплаты труда Работников состоит из компенсационных и стимулирующих выплат, представляющих собой доплаты, надбавки, премии и единовременные стимулирующие выплаты, рассчитанные в том числе с учетом выплат стимулирующего характера по эффективному контракту, на основании показателей эффективности работы работников за определенный период.

4. Рассмотрение и оценка результатов деятельности Работников по эффективному контракту

4.1. Рассмотрение и оценка результатов деятельности Работников по эффективному контракту осуществляется специальной комиссией.

4.2. Комиссия создается в целях обобщения и систематизации предоставляемой Работниками информации, которая является основанием для выплат стимулирующего характера по эффективному контракту.

4.2. Основными задачами Комиссии являются сбор и обработка предоставляемых сведений, проверка их достоверности, правильности начисления баллов по эффективному контракту.

4.3. Комиссия создается приказом ректора из числа сотрудников Университета и является коллегиальным органом.

4.4. Комиссия имеет право изменить количество баллов работнику в сторону понижения в случае отсутствия подтверждающих документов и (или) несоответствия данных, отраженных в итоговой ведомости, представленным для подтверждения обоснованности выплат документам.

4.5. Комиссия разрабатывает предложения по необходимой корректировке показателей и их весовых значений по отдельным видам деятельности.

5. Порядок формирования показателей эффективности деятельности Работников и реализация выплат стимулирующего характера по эффективному контракту.

5.1. Показатели эффективности профессиональной деятельности Работников формируются на основании критерий и показателей эффективного контракта работников ГГНТУ (Приложение № 1).

5.2. В соответствии с достигнутыми показателями, Работникам производится единовременная стимулирующая выплата, размер которой зависит от количества набранных в отчетном периоде баллов.

5.3. В случае, если критерии и показатели, по которым производятся выплаты в рамках эффективного контракта, выполнены несколькими работниками, выплата производится равными долями, то есть, сумма баллов делится на количество работников.

5.4. Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому Работнику по оценке эффективности его деятельности рассчитывается как произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.

5.5. Стоимость одного балла утверждается Приказом ректора ГГНТУ на соответствующий период.

5.6. Отчетным периодом для исчисления показателей эффективности деятельности работников в целях данного Порядка является период от одного квартала до шести месяцев.

5.7. Механизм начисления и обработки показателей эффективности деятельности Работников следующий:

5.7.1. Работник в срок до 15 числа месяца следующего за отчетным, предоставляет отчет по фактически выполненным показателям эффективности

деятельности за отчетный период, но не более чем за 6 месяцев, согласно Приложению № 1 «Критерии и показатели эффективного контракта профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «ГГНТУ имени акад. М.Д. Миллионщикова» в электронной информационной системе на сайте вуза. К основному документу работник подкрепляет информацию, подтверждающую обоснованность и достоверность представленных в нем сведений.

5.7.2. В случае невозможности предоставления информации Работником в установленный срок по уважительной причине (болезнь, командировка и др.), информация может быть представлена руководителем структурного подразделения или позднее самим Работником, после устранения причин невозможности представления.

5.7.3. Формирование итоговой ведомости структурных подразделений университета ведется автоматически в электронно-информационной системе и рассматривается Комиссией по реализации положений эффективного контракта не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

5.7.4. Работник и руководители структурных подразделений несут предусмотренную законодательством ответственность за достоверность информации, предоставляемой для осуществления выплат стимулирующего характера.

5.7.5. Члены комиссии, в части касающейся, проводят проверку полноты и достоверности информации, в случае соответствия предоставленных данных подтверждающим документам, заверяют итоговые ведомости подписями и передают в планово-финансовый отдел Университета.

5.7.6. Планово-финансовый отдел производит соответствующие расчеты по каждому работнику и в соответствующей форме с указанием ФИО работника и причитающихся ему стимулирующих выплат в срок до 10 числа следующего месяца передает в кадровое управление Университета.

5.7.7. Кадровое управление подготавливает приказ и до 20 числа передает в управление финансового контроля и бухгалтерского учета для начисления и выплаты средств по эффективному контракту.

5.7.8. Исходные данные, которые послужили основанием для начисления и выплаты по эффективному контракту хранятся в течение 3 лет на сервере вуза.

5.7.9. В случае возникновения спорных ситуаций исходные данные (на бумажных носителях) по соответствующим показателям эффективности деятельности работников могут быть затребованы Комиссией по реализации положений эффективного контракта для проверки.

5.8. Стимулирующие выплаты не назначаются в следующих случаях:

- невыполнение показателей и критериев эффективности деятельности;
- наличие дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;
- несвоевременное представление информации о показателях эффективности деятельности преподавателя;
- умышленное предоставление недостоверных сведений.

5.9. Заполнение данных необходимо осуществлять в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

5.10. Приложение № 1 к настоящему Положению состоит из следующих граф:

5.10.1. Показатели - перечень критериев, характеризующих деятельность для определения рейтинга работника.

5.10.2. Вес показателя - это количественное значение в баллах, характеризующее значение показателя.

5.10.3. Источник информации – в данной графе должны быть отражены ссылки на публикацию в интернет-ресурсах и прочая информация, подтверждающие публикацию в различных журналах или же подтверждающих авторство и т.д.

5.10.4. Примечание - в данной графе описывается порядок внесения значений показателя, а также приводятся иные текстовые информационные сообщения, облегчающие заполнение данных.