

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Минцаев Магомед Шавалович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 03.06.2026 11:38:09  
Уникальный программный ключ:  
236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52dbc07971a86865a5825f9fa4304cc

**СОГЛАСОВАНО**

Исполняющий обязанности  
председателя первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников ГГНТУ

им. акад. М.Д. Миллионщикова

 И.Ш. Абдулхожаев

«3» марта 2025г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор ГГНТУ им. акад.

М.Д. Миллионщикова



М.Ш. Минцаев

Принято на заседании Ученого  
совета ГГНТУ им. акад.

М.Д. Миллионщикова

«27» февраля 2025 года

Протокол № 6

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ**

**профессорско-преподавательского состава, научных работников  
высшего образования, педагогических работников среднего  
профессионального образования и учебно-вспомогательного  
персонала ФГБОУ ВО «ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова»**

г. Грозный

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях внедрения системы эффективного контракта для 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).

1.2. Основными целями внедрения системы эффективного контракта в ГГНТУ являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей ГГНТУ;
- повышение престижности и привлекательности работы в ГГНТУ;
- обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным в ГГНТУ критериям.

Основные задачи системы эффективного контракта в ГГНТУ:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и ГГНТУ в целом;
- совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности работников;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда работников;
- введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных показателей ГГНТУ (программы стратегического развития ГГНТУ до 2030 года) и работника.

1.3. В целях соблюдения трудовых прав работников при внедрении и реализации системы эффективного контракта, ГГНТУ во взаимодействии с первичной профсоюзной организацией работников ГГНТУ руководствуется следующими положениями:

- применение системы эффективного контракта не снижает уровень трудовых прав и гарантий Работников ГГНТУ;
- система эффективного контракта имеет своей целью разработку дополнительных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений и правовых конструкций, позволяющих работникам, успешно выполняющим показатели эффективности, претендовать на дополнительные гарантии в виде

материального и нематериального стимулирования;

- модернизация системы оплаты труда ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности Работников;

- применение системы эффективного контракта не повышает квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не расширяет должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе – увольнения; при этом система эффективного контракта может конкретизировать требования к квалификации специалиста с учетом направлений деятельности ГГНТУ, которые должны соответствовать общим требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и/или соответствующими положениями;

- профессиональных стандартов (при наличии);

- система эффективного контракта носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников посредством объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования (расчета) показателей и оценки эффективности деятельности Работников;

- порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности Работников;

- перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работников, в отношении которых реализуется система эффективного контракта;

- порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы эффективного контракта.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Трудового Кодекса Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Приказа Минтруда России N 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. N 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации», Методических рекомендаций по разработке образовательными

организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (письмо Министерства науки и высшего образования от 23.09.2021 года N МН-10/3153-ПК), Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, 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 ГГНТУ и оформляется приказом ректора по согласованию с представительным органом работников ГГНТУ.

1.8. Базовые понятия:

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. 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 и мотивации результативности деятельности персонала.

Эффективный контракт содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

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.

Система эффективного контракта — это взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов организации, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления, соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система эффективного контракта направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности ГГНТУ путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающая в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в эффективном контракте согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

Под эффективностью деятельности (в рамках реализации системы эффективного контракта) работников понимается качественное выполнение закрепленного в эффективном контракте объема работы и его результативность (в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени).

Показатель эффективности деятельности работника — рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определённому направлению его деятельности или виду работы.

Критерий показателя эффективности деятельности работника — это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий эффективного контракта по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности.

Оценка эффективности деятельности работника — комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

## **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 высшего образования, педагогическим работникам СПО, учебно-вспомогательному персоналу и является основным местом работы в Университете

или 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 Положения.

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 оплаты труда	+	Вариативная часть оплаты труда (компенсационные + стимулирующие часть 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 ГГНТУ. 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.

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

4.4. Комиссия создается приказом ректора из числа работников ГГНТУ и является коллегиальным органом.

4.5. 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.

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

4.7. Комиссия имеет право учитывать в настоящем отчете по эффективному контракту труды автора, подготовленные в период, предшествующий отчетному полугодию, но вышедшие в свет с опозданием в текущем отчетном периоде, при условии, если они не отражены в предыдущем отчете».

4.8. Комиссия имеет право учитывать публикацию в журнале, включенном в базы данных Web of Science или Scopus, не дожидаясь ее индексации, при условии, если данная статья вышла в номере и отслеживается на сайте издательства журнала. При этом публикация в сборнике конференции, включенном в базы данных Web of Science или Scopus, учитывается Комиссией только после ее индексации в соответствующих международных базах.

## **5. Порядок формирования показателей эффективности деятельности Работников и реализации выплат стимулирующего характера по эффективному контракту**

5.1. Показатели эффективности профессиональной деятельности Работников формируются на основании критериев и показателей эффективного контракта работников ГГНТУ (Приложение N 1).

При разработке и утверждении в ГГНТУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- системность – показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями (миссией) ГГНТУ и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, институтов, центров, отделов и др.) для достижения общих целей;

- создание условий – каждый показатель устанавливается при наличии в ГГНТУ условий его достижимости;

- объективность – размер выплат стимулирующего характера работнику определяется на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;

- определенность – работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- соразмерность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ГГНТУ, уровню квалификации;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные ГГНТУ сроки;

- справедливость – правила определения вознаграждения должны быть едины для всех работников;

- измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеримыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

- достижимость – показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;

- прозрачность – обязательное опубликование на официальном сайте организации информации по утвержденным методическим указаниям, содержащим правила и сроки исполнения, ее доступность всем сотрудникам, обязательное опубликование достигнутых результатов в исполнении показателей; разработка показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников, осуществляемая с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- стимулирующий характер – результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Показатели эффективности должны выражать оценку результативности деятельности Работников за отчетный период, а также иметь взаимосвязь со стратегическими целями ГГНТУ.

5.2. В соответствии с достигнутыми показателями Работникам производится ежемесячная 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 Работникам, то есть, сумма баллов делится на количество Работников без учета соавторов из числа студентов.

5.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты каждому Работнику по оценке эффективности его деятельности рассчитывается как частное от деления произведения количества набранных работником баллов и стоимости одного балла на количество месяцев отчетного периода:

$$V = (B * C) / n,$$

где:

V – размер ежемесячной стимулирующей выплаты, в руб.;

$B$  – количества набранных работником баллов, в баллах;

$C$  – стоимость одного балла, в руб.;

$n$  – количество месяцев отчетного периода, в месяцах;

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 продолжительностью шесть месяцев.

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

5.7.1. Работник в срок до 20 числа последнего месяца отчетного периода предоставляет отчет по фактически выполненным показателям эффективности деятельности за отчетный период (далее – Отчет), но не более чем за 6 месяцев, согласно Приложению N 1 «Критерии и показатели эффективного контракта профессорско-преподавательского состава, научных работников высшего образования, педагогических работников среднего профессионального образования учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова» в электронной информационной системе на сайте вуза. К основному документу работник прикрепляет 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 20 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 по реализации положений эффективного контракта (далее – Комиссия) проводят проверку полноты и достоверности Отчетов в два

этапа. Первый этап проверки проводится с 20 до 30 числа последнего месяца отчетного периода. С первого числа до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, Работники корректируют свои Отчеты в соответствии с комментариями членов Комиссии и имеют возможность дополнить Отчеты выполненными показателями эффективности деятельности, по которым получены подтверждения после 19 числа последнего месяца отчетного периода. Второй этап проверки проводится Комиссией с 10 до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. В случае соответствия предоставленных данных подтверждающим документам, члены Комиссии заверяют итоговые ведомости подписями и передают в планово-финансовый отдел Университета до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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 22 числа месяца, следующего за отчетным периодом, передает сведения в кадровое управление Университета.

5.7.7. Кадровое управление подготавливает приказ и до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, передает его в управление финансового контроля и бухгалтерского учета для ежемесячного 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;
- установление факта неправомерного заимствования (плагиата) сотрудником ГГНТУ в научных и учебных изданиях.

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

5.10. Приложение N 1 к настоящему Положению состоит из следующих граф:

- «Показатели» – перечень критериев, характеризующих деятельность для определения рейтинга работника.
- «Вес показателя» – это количественное значение в баллах, характеризующее значение показателя.
- «Источник информации» – в данной графе должны быть отражены ссылки на публикацию в интернет-ресурсах и прочая информация, подтверждающая факт публикации в различных журналах или же подтверждающая авторство и т.д.
- «Примечание» – в данной графе описывается порядок внесения значений показателя, а также приводятся иные текстовые информационные сообщения, облегчающие заполнение данных.

5.11. В случае обнаружения факта нарушений в соответствии с п.5.8 Положения за отчетный и/или предшествующие периоды Комиссия по реализации положений эффективного контракта имеет право взять за основу такие факты нарушения и предложить административные меры взыскания в отношении сотрудника ГГНТУ (предупреждение, выговор, строгий выговор, лишение права участвовать в системе эффективного контракта на срок от 1 до 3 лет, увольнение или другие меры)

## **6. Порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы эффективного контракта**

6.1. В случае несогласия Работника с решением Комиссии по реализации положений эффективного контракта, связанным с изменением количества баллов работнику в сторону понижения, Работник имеет право обратиться с письменным заявлением к Ректору ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова.

6.2. Работник в своем письменном заявлении в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество, должность, контактный номер телефона, подробно излагает суть заявления, ставит личную подпись и дату.

6.3. В случае необходимости в подтверждение своих доводов Работник прилагает к письменному заявлению документы и материалы либо их копии.

6.4. Письменное заявление Работника рассматривается в течение 14 дней со дня регистрации письменного обращения согласительной комиссией, в которую входит представитель, делегированный выборным органом первичной профсоюзной организации ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова.

6.5. По результатам рассмотрения письменного обращения согласительной комиссией Ректору направляется утвержденное всеми членами согласительной комиссии решение в письменном виде.

6.6. По результатам рассмотрения решения согласительной комиссии издается приказ ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова.