Министерство образования и науки Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»**

УТВЕРЖДЕНО:

приказом

[Временное](#) положение об эффективном контракте с работниками
Пермского государственного национального исследовательского университета

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников ПГНИУ (далее Положение) определяет порядок и условия оформления трудовых отношений с работниками ПГНИУ при заключении эффективного контракта, порядок формирования трудовых функций, показателей и критериев оценки результативности деятельности, процедуры и методы оценки результатов выполнения работником трудовой функции и обязательств, возлагаемых эффективным контрактом, а также методы расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ПГНИУ, повышения ее прозрачности, создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей качества и количества выполненных работ.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 года № 2190-р;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» от 30.04.2014 г. №722-р;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г.
- Уставом ПГНИУ;
- Коллективным договором ПГНИУ.

1.4. Соотнесение содержания Положения с положениями об оплате труда и о

стимулирующих выплатах.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на работников ПГНИУ из числа профессорско-преподавательского состава. Внедрение системы эффективного контракта по другим категориям персонала производится поэтапно. Разработка и утверждение соответствующих разделов настоящего Положения в отношении осуществляется последовательно по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации работников ПГНИУ.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

2.1. **Эффективный контракт** – 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, а также меры социальной и иной поддержки.

Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

2.2. **Показатель результативности деятельности** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки выполнения работником своих должностных обязанностей в рамках эффективного контракта.

2.3. **Минимальное (пороговое) значение показателя** – минимально допустимое значение показателя за установленный период, при котором показатель считается выполненным.

2.4. **Балльная оценка выполнения показателей результативности** – число баллов, назначаемое работнику за планируемое или фактическое достижение значений показателей результативности в соответствии с критериями оценки результативности.

~~2.4.~~2.5. **Индивидуальный план (ИП)** -

3. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта

3.1. Заключение эффективного контракта осуществляется со всеми работниками Университета из числа профессорско-преподавательского состава.

3.2. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и ПГНИУ; при этом может быть заключен новый трудовой договор или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий действующего трудового договора. Соответствующие формы договора и соглашения приведены в **Приложении 3** к настоящему Положению.

3.3. Новый трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в ПГНИУ и (или) при переводе работника на другую должность.

3.4. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей результативности деятельности работника, **их плановых значений** и условий оплаты труда. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым

законодательством. [Дополнительное соглашение, как правило, заключается на срок действия трудового договора.](#)

4. Установление показателей результативности деятельности

4.1. Перечень показателей результативности деятельности научно-педагогических работников и их минимальные (пороговые) значения устанавливается приказом ректора с учетом стратегических задач развития университета, планов учебной, научной и общественной публичной деятельности на основании решения Ученого Совета Университета, при этом может учитываться профиль деятельности факультета

4.2. По мере достижения университетом целевых значений показателей, изменения приоритетов деятельности перечень показателей результативности деятельности работников может быть изменен. Изменения перечня показателей результативности деятельности может производиться не чаще одного раза в календарном году, при этом условия действующих на момент внесения изменений эффективных контрактов изменению не подлежат.

4.3. Работникам, трудоустроенным на неполную ставку количество показателей результативности деятельности и/или соответствующие им минимальные (пороговые) значения уменьшаются в зависимости от доли занимаемой ставки в соответствии с Приложением.

4.4. Для преподавателей, заключающих эффективный контракт, на период его действия устанавливается конкретный набор показателей результативности деятельности, а также их плановые значения. Набор показателей результативности и их плановые значения устанавливаются непосредственным руководителем работника, **по согласованию с руководителем центра финансовой ответственности (деканом, директором института и др.)**, с учетом мнения работника. Количество показателей результативности (в том числе обязательных) и их плановые значения не могут быть ниже минимальных значений, установленных приказом ректора для соответствующей должности работника, с учетом занимаемой им доли ставки.

4.5. Плановые значения показателей результативности деятельности **устанавливаются на весь период действия эффективного контракта с разбивкой по учебным годам**. Плановые значения показателей результативности деятельности устанавливаются с учетом Норм времени для расчета объема работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом. При этом суммарный объем рабочего времени, необходимого для достижения плановых значений показателей не должен превышать пределов, установленных нормативными правовыми актами и Коллективным договором.

4.6. В случае возникновения изменений в трудоустройстве и занятости работников, в период действия эффективного контракта (уменьшение или увеличение доли ставки, длительная командировка или болезнь) набор показателей результативности, а также их плановые значения **пересматриваются** с учетом фактически отработанного времени **по заявлению работника или представлению заведующего кафедрой**.

4.7. Сроки достижения плановых значений показателей результативности вносятся в индивидуальный план работы преподавателя.

5. Реализация эффективного контракта

Реализация эффективного контракта включает:

– исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Приложением к настоящему Положению;
- оценку эффективности исполнения работником его должностных обязанностей;
- расчет размера и назначение премиальной выплаты **и/или других форм стимулирования** по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

5.1. Исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

5.1.1. Трудовые обязанности работников, занимающих должности из числа ППС, включают деятельность по следующим направлениям: учебная, методическая, научно-исследовательская, воспитательная, общественная-экспертная, организационная. Своевременное и в полном объеме достижение работниками плановых значений показателей результативности по указанным направлениям деятельности является свидетельством исполнения ими условий эффективного контракта.

5.1.2. В случае, если количество установленных для работников показателей результативности деятельности, а также их плановые значения соответствуют минимальным (пороговым) значениям для соответствующей должности работников, им выплачивается **ежемесячное** денежное вознаграждение в форме и размере должностного оклада.

5.1.3. В случае, когда количество установленных для работников показателей результативности деятельности или плановые значения показателей результативности превышают минимальные (пороговые) значения для соответствующей должности работнику устанавливается **ежемесячная** стимулирующая надбавка на период действия эффективного контракта. Размер стимулирующей надбавки рассчитывается в соответствии с настоящим Положением.

При нарушении работниками сроков достижения плановых значений показателей результативности, зафиксированных в индивидуальном плане работы преподавателя, выплата стимулирующей надбавки приказом ректора может быть приостановлена или отменена.

5.1.4. В случае, когда фактическое количество показателей результативности деятельности и/или достигнутые значения показателей превышают плановые значения, работнику назначается единовременная премиальная выплата, размер которой рассчитывается в соответствии с настоящим Положением. **Сроки выплаты единовременной премиальной выплаты устанавливаются приказом ректора.**

5.1.5. В случае недостижения работником, без уважительной причины, плановых значений показателей результативности деятельности он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ. При этом работник может быть лишен права на получение стимулирующих выплат в соответствии с п. 5.1.3.

5.1.6. В случае недостижения работником из числа заведующих кафедрой и/или декана показателей результативности по организационному направлению

деятельности размер стимулирующих и/или премиальных выплат за другие направления деятельности может быть уменьшен.

5.2. Сбор и обработка информации о планируемом и фактическом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него эффективным контрактом.

5.2.1. В качестве источников информации о планируемом и фактическом исполнении работником своих должностных обязанностей используются: индивидуальный план и учет работы преподавателя, ЕТИС ПГНИУ, базы данных научных публикаций РИНЦ, Scopus, Web of Science и др.

5.2.2. Работники обязаны предоставлять все необходимые сведения о выполнении ими должностных обязанностей в сроки, установленные приказом ректора Университета. Контроль достоверности информации, предоставленной работниками осуществляется их непосредственным руководителем, а также структурными подразделениями по направлениям деятельности.

5.2.3. Сбор информации о планируемом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него эффективным контрактом, а также подготовка представлений о назначении стимулирующей выплаты в соответствии с п. 5.1.3. настоящего Положения осуществляется специалистами [деканатов факультетов](#) ежегодно не позднее 30 сентября.

В случае заключения эффективного контракта с работником позднее указанного срока сбор информации и подготовка представления осуществляется непосредственным руководителем работника.

5.2.4. Сбор информации о фактическом исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него эффективным контрактом, а также соблюдении сроков достижения плановых значений показателей результативности, осуществляется непосредственным руководителем работника ежегодно не позднее 20 июля и 20 декабря. В случае невыполнения работником должностных обязанностей, возложенных на него эффективным контрактом или нарушением сроков их выполнения, непосредственным руководителем готовится представление на имя ректора о принятии соответствующих мер согласно пп. 5.1.5 – 5.1.6. настоящего Положения.

5.3. Оценка результативности выполнения работниками его трудовых обязанностей.

5.3.1. Оценка результативности исполнения работниками трудовых обязанностей (условий эффективного контракта) осуществляется на основании отчета о выполнении индивидуального плана работы преподавателя, в соответствии с п. 5.2. настоящего Положения в сроки, установленные приказом ректора.

5.3.2. Оценка результативности исполнения работниками трудовых обязанностей включает: сравнение фактических достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей по каждому работнику с их минимальными (пороговыми) значениями, установленными для соответствующей категории работников, а также с их плановыми значениями, установленными на период действия эффективного контракта; балльную оценку выполнения показателей, подсчет баллов с целью расчета и установления премиальных выплат или других форм стимулирования.

5.3.3. Сравнение фактических достигнутых значений обязательных и дополнительных показателей с их минимальными (пороговыми) значениями, а также с их плановыми значениями осуществляется непосредственными руководителями работников.

- 5.3.4. Балльная оценка выполнения показателей, подсчет баллов с целью расчета и установления работнику **премиальных** выплат осуществляется специалистами отдела по управлению персоналом.
- 5.3.5. Балльная оценка выполнения показателей производится с соответствии с Приложением ... к настоящему Положению.
- 5.4. Расчет размера и назначение стимулирующих и премиальных выплат.
 - 5.4.1. Размер стимулирующих и премиальных выплат рассчитывается в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда.
 - 5.4.2. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается на этапе заключения эффективного контракта с целью материального поощрения работников, у которых количество установленных показателей результативности деятельности и/или их плановые значения превышают минимальные (пороговые) значения. При этом используется показатель разности между суммой баллов за плановые и минимальные (пороговые) значения показателей результативности деятельности. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение цены балла на сумму баллов набранных работниками сверх минимальных (пороговых) значений.
 - 5.4.3. Размер премиальной выплаты рассчитывается на этапе оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей по окончании отчетного периода в сроки, установленные приказом ректора. Премиальные выплаты устанавливаются с целью материального поощрения работников, у которых фактическое количество показателей результативности деятельности и/или достигнутые значения показателей превышают плановые значения. При этом используется показатель разности между суммой баллов за фактически достигнутые и плановые значения показателей результативности деятельности. Размер премиальной выплаты определяется как произведение цены балла на сумму баллов набранных работниками сверх плановых значений.
 - 5.4.4. Цена балла при расчете стимулирующей и премиальной выплаты определяется как отношение фонда оплаты труда, выделенного на соответствующие цели к общему количеству баллов, запланированных или фактически набранных работниками подлежащих стимулированию.
 - 5.4.5. Расчет цены балла и размера стимулирующей и премиальной выплаты осуществляется финансово-экономическим управлением в сроки, установленные в соответствии с Приложением....
 - 5.4.6. Подготовленный расчет стимулирующих и премиальных выплат по работникам передается на утверждение ректору университета, а после утверждения – в общий отдел для подготовки приказа о назначении стимулирующих и премиальных выплат работникам.
 - 5.4.7. Иные условия оплаты труда, в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, регулируются Положением об оплате труда работников ПГНИУ.

Принято с учетом мнения выборного органа
Первичной профсоюзной организации работников ПГНИУ

Протокол № _____ от _____ 2016 г.

Критерии результативности деятельности профессорско-преподавательского состава и их минимальные (пороговые) значения

Наименование показателя результативности деятельности	Должности ППС, профиль деятельности факультета ¹												Примечание
	Ассистент, преподаватель		Старший преподаватель		Доцент		Профессор		Заведующий кафедрой		Декан		
	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	ЕН	СГ	
1. Учебная и учебно-методическая работа													
1.1. Успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, % ²	95%		95%		95%		95%		95%		95%		
1.2. Качество знаний по итогам независимого контроля, %													По мере разработки
1.3. Отзывы студентов о прочитанной дисциплине, средний балл	4.0		4.1		4.2		4.3		4.3		4.3		
1.4. Руководство НИР обучающихся, ставших победителями (1-3 места) научных конкурсов, олимпиад, выставок межрегионального, всероссийского и международного уровней, чел.			1		1		1		1				
1.5. Руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел.							0,25		0,25		0,25		
2. Научно-исследовательская деятельность													
2.1. Количество статей, индексируемых в БД SCOPUS или Web of Science	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	С учетом соавторов
2.2. Количество статей, индексируемых РИНЦ в журналах с импакт-фактором более 0,1 <u>или входящих в международные системы цитирования (за исключением SCOPUS и Web of Science)</u>	0,5		0,6		0,8		1,0		0,8		0,8		

¹ ЕН – естественнонаучные факультеты, СГ – социально-гуманитарные факультеты

² Рассчитывается по отношению к количеству обучающихся, прошедших входной контроль перед освоением дисциплины, исключая количество обучающихся, имеющих пропуски более 20% аудиторных занятий.

2.3.Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или SCOPUS														
2.4.Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)														
2.5. Руководство НИР с объемом финансирования, млн. руб. в год	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,3	Сумма всех НИР, выполненные под руководством / с участием ППС
2.6. Участие в выполнении НИР с объемом финансирования на каждого исполнителя, млн. руб. в год	0,05	0,05	0,1	0,05	0,15	0,1	0,3	0,2	0,2	0,15	0,2	0,15	0,15	
3. Общественная и экспертная деятельность														
3.1.Членство в редакционных коллегиях научных журналов	Не применяются				1	1	1	1						
3.2.Членство в диссертационных советах, экспертном совете ВАК	Не применяются				1	1	1	1						
3.3.Членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	
3.4.Участие в разработке законопроектов, экспертных заключений и иных нормативных и стратегических документов, ед.	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	
4. Повышение квалификации														
4.1.Наличие документа о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в течение последних 3 лет	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4.2.Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук/PhD	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	
5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина														

<u>5.1.Общее качество исполнения должностных обязанностей</u>	<u>удовлетворительно</u>									
<u>5.2.Выполнение приказов, распоряжений, своевременность предоставления документов, отчетных и пр. материалов</u>	<u>удовлетворительно</u>									
<u>5.3. Качество выполнения отдельных поручений непосредственного руководителя</u>	<u>удовлетворительно</u>									
6. Организационная деятельность										
6.1.	<u>Не применяются</u>									
6.2.										
6.3.										
6.4.										
6.5.										
6.6.										
6.7.										
6.8.										
6.9.										
6.10.										

Балльная оценка выполнения показателей результативности

Наименование показателя результативности деятельности	Количество баллов	Условия начисления баллов	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателя
1. Учебная и учебно-методическая работа			
1.1. Успеваемость обучающихся по итогам промежуточной аттестации, %			УМУ
1.2. Качество знаний по итогам независимого контроля, %			УМУ
1.3. Отзывы студентов о прочитанной дисциплине, средний балл			УЦИ
1.4. Руководство НИР обучающихся, ставших победителями (1-3 места) научных конкурсов, олимпиад, выставок всероссийского и международного уровней, чел.			НИЧ
1.5. Руководство НИР аспиранта/соискателя, успешно защитившего диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, чел.			НИЧ
2. Научно-исследовательская деятельность			
2.1. Количество статей, индексируемых в БД SCOPUS или Web of Science			НИЧ
2.2. Публикация статьи, индексируемых РИНЦ в журналах с импакт-фактором более 0,1 <u>или входящих в международные системы цитирования (кроме SCOPUS и Web of Science)</u>			НИЧ
2.3. <u>Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или SCOPUS</u>			НИЧ
2.4. <u>Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ)</u>			НИЧ
<u>2.5. Руководство НИР с объемом финансирования млн. руб. в год</u>			
<u>2.6. Участие в выполнении НИР с объемом финансирования на каждого исполнителя, млн. руб. в год</u>			НИЧ
3. Общественная и экспертная деятельность			
3.1. Участие в редакционных советах научных журналов,			НИЧ

индексируемых в БД РИНЦ, Scopus, Web of Science			
3.2.Участие в работе диссертационных советов, экспертном совете ВАК			НИЧ
3.3.Членство в комиссиях, экспертных и рабочих группах при органах государственной власти и МСУ, органах управления общественных организаций			УСР
3.4.Участие в разработке законопроектов, экспертных заключений и иных нормативных и стратегических документов, ед.			УСР
4. Повышение квалификации			
4.1.Наличие документа о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в течение последних 3 лет			АУ
4.2.Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук/PhD			АУ
<u>5. Отношение к должностным обязанностям, исполнительская дисциплина</u>			
<u>5.1.Общее качество исполнения должностных обязанностей</u>			
<u>5.2.Выполнение приказов, распоряжений, своевременность предоставления отчетных и пр. материалов</u>			
<u>5.3.Качество выполнения отдельных поручений непосредственного руководителя</u>			
5-6. Организационная деятельность			
5-1-6.1._____			
5-2-6.2._____			
5-3-6.3._____			
5-4-6.4._____			
...			