

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте, показателях и критериях
эффективности деятельности научно-педагогических работников
ФГБОУ ВО Донской ГАУ**

Принято решением Ученого Совета
ФГБОУ ВО Донской ГАУ
29 мая 2018 г., протокол № 9

Изменения приняты Ученым советом
ФГБОУ ВО Донской ГАУ
26 ноября 2019 г., протокол № 3

Объявлено приказом ФГБОУ ВО
Донской ГАУ № 36-ОД от 30 мая 2018 г.

1. Общие положения

1.1 Положение об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее НПР) ФГБОУ ВО Донской ГАУ (далее - Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок расчёта и выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» от 05.08.2008 г. № 583;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее Программа);
- 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;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
- Уставом ФГБОУ ВО Донской ГАУ;
- Коллективным договором между администрацией и работниками ФГБОУ ВО Донской ГАУ на 2017-2019 гг.;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Донской ГАУ.

1.3. Согласно Программе эффективный контракт – это трудовой договор

работодателя 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 услуг, а также меры социальной поддержки.

1.4. Целями введения эффективного контракта являются:

установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности научно-педагогических работников по заданным показателям и критериям;

повышение роли стимулирующих выплат в эффективности деятельности научно-педагогических работников.

1.5. Стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в университете.

1.6. Основные принципы эффективного контракта:

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

учёт мнения профсоюзного комитета работников при издании локальных нормативных актов университета по вопросам, связанным с эффективным контрактом;

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

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются только штатным (основным) научно-педагогическим работникам, в том числе лицам, осуществляющим научно-педагогическую деятельность по внутреннему совместительству.

1.8. В Положении применяются следующие понятия:

- Показатель эффективности деятельности НПП – обобщённая характеристика определённого вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых обязанностей.
- Уровень достижений (нормативный, эффективный, высокоэффективный) – показатель, определяемый в результате оценки системы достигнутых показателей эффективности деятельности НПП.
- Нормативный уровень – выполнение НПП показателей, по которым должны быть достигнуты пороговые значения, позволяющие признать деятельность преподавателя, отвечающей условиям эффективного контракта.

2. Структура заработной платы, показатели эффективности деятельности НПП и их критерии

2.1. Заработная плата научно-педагогических работников, работающих по эффективному контракту, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностной оклад устанавливается в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Донской ГАУ.

Должностной оклад работникам из числа НПП выплачивается за выполнение ими своих индивидуальных планов, содержание которых регламентируется объемом учебной нагрузки и нормами времени на различные виды работ преподавателей, утвержденными приказом по университету.

2.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о компенсационных выплатах Университета.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах Университета.

Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности согласно показателям и критериям её оценки соответствуют выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, установленным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818.

2.5. В университете применяется система начисления стимулирующих выплат за эффективность деятельности в зависимости от уровня достижений научно-педагогического работника, рассчитываемого по сумме условных баллов показателей эффективности за определенный период работы.

В нижеприведенной таблице представлены показатели и их критерии, которые существенно определяют позиции ФГБОУ ВО Донской ГАУ в различных мониторингах эффективности и рейтингах, и используются для отнесения НПП к соответствующему уровню достижений (нормативному, эффективному, высокоэффективному).

Таблица. Показатели эффективности деятельности НПП

№ п/п	Наименование показателя	Условный балл (при достижении норматива)	Нормативное значение показателя		
			доктор наук	кандидат наук	преподаватель без ученой степени
1.	Количество публикаций в изданиях, входящих в базы цитирования Web of Science или Scopus, при указании ФГБОУ ВО Донской ГАУ в качестве места работы за два предыдущих семестра*	1	0,2	0,1	0,1
2.	Количество публикаций в изданиях из перечня ВАК и вошедших в базу Agris за предыдущий семестр*	1	0,6	0,4	0,2

3.	Количество опубликованных монографий объёмом не менее 10 п.л. по решению НТС Университета*	1	0,4	0,4	0,4
4.	Сумма поступивших внебюджетных средств в университет при выполнении НИР или программ ДПО с учетом долевого участия за два предыдущих семестра, тыс. руб.	1	100	80	40
5.	Участие в научных, научно-практических, научно-технических и других национальных и международных конференциях с публикацией материалов за предыдущий семестр*	1	4	4	2
6.	Количество поданных заявок на грант в конкурсах федерального уровня за предыдущий семестр*	1	0,5	0,5	0,2
7.	Количество студентов и аспирантов, занявших призовые места под руководством работника (внешние конкурсы, гранты, выставки, олимпиады (кроме интернет-олимпиад)) за предыдущий семестр	1	0,5	0,5	0,5
8.	Количество привлеченных абитуриентов со средним балом ЕГЭ не ниже 60, поступивших в университет за два предыдущих семестра	1	0,8	0,8	0,8
9.	Количество призёров (студентов, аспирантов) командных спортивных соревнований и культурно-творческих конкурсов (областного, российского, международного уровня) за предыдущий семестр	1	1	1	2

* – при наличии соавторов из числа НПР ФГБОУ ВО Донской ГАУ нормативное значение конкретного показателя делится на число соавторов.

2.6. Для заведующего кафедрой стимулирующие выплаты за эффективность деятельности формируются, исходя из персональных достижений заведующего кафедрой как ППС и показателей коллективной деятельности сотрудников кафедры:

- обеспечение качества обучения по образовательным программам (4;5 более 65%-5000р.);

- удельный вес численности педагогических работников из числа ППС кафедры до 40 лет в общей численности кафедры. (более 40%-5000р.)

2.7. Для декана факультета стимулирующие выплаты за эффективность деятельности формируются, исходя из персональных достижений декана как ППС и показателей по факультету:

- исполнение государственного задания по приему и выпуску принятых на обучение: коэффициент 1,2 – контингент студентов, приведённый к очной форме обучения, из расчёта за 1% контингента факультета в общем контингенте студентов университета, приведенном к очной форме обучения; коэффициент 0,8 – контингент студентов, приведённый к очной форме обучения отчисленных в течение расчётного периода, за 1% контингента факультета в общем контингенте отчисленных студентов университета, приведенном к очной форме обучения

- удельный вес численности педагогических работников из числа ППС факультета до 40 лет в общей численности факультета (более 40%-5000р.).

2.8. Другие выплаты назначаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3. Порядок оценки эффективности деятельности НПП и расчёта стимулирующих выплат за эффективность деятельности

3.1. Достижение уровней эффективности деятельности НПП оценивается посредством определения суммы условных баллов, полученных при пересчете абсолютных значений показателей, приведённых в таблице.

Сумма условных баллов для отнесения НПП к соответствующему уровню достижений:

нормативный уровень – 4,0-5,99;

эффективный уровень – 6,0-7,99;

высокоэффективный уровень – 8,0 и более условных баллов.

Пороговые значения условных баллов для отнесения НПП к уровню достижений не зависят от доли ставки по основному месту работы.

3.2. Размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности исходного нормативного уровня достижений (минимальный размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности) в денежном выражении устанавливается решением Учёного совета университета на семестр в зависимости от объёма средств фонда стимулирования на планируемый период.

3.3. Повышающие коэффициенты размера стимулирующих выплат за эффективность деятельности относительно нормативного уровня составляют:

- в зависимости от уровня достижений: нормативный – 1; эффективный – 1,5; высокоэффективный – 2,0;

- в зависимости от ученой степени: без ученой степени – 1; кандидат наук – 1,2; доктор наук – 1,4.

3.4. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности осуществляются ежемесячно в равных суммах в течение семестра учебного года в периоды с 1 сентября по 31 января и с 1 февраля по 31 августа.

3.5. При введении в действие Положения, в условиях переходного периода, стимулирующие выплаты за эффективность деятельности осуществляются с 01.09.2018 г. по 31 января 2019 г. по результатам оценки деятельности НПП в 2017/2018 учебном году.

3.6. Для определения уровня достижений научно-педагогического работника он указывает в специальном бланке абсолютные значения показателей, достигнутые им за требуемый период. Достоверность значения каждого показателя проверяется экспертом, ответственным за соответствующий вид деятельности, и удостоверяется его подписью. Список экспертов и перечень показателей, входящих в его компетенцию, утверждается приказом по университету (филиалу).

Абсолютные значения показателей деятельности НПП пересчитываются в условные баллы, по сумме баллов работнику присваивается уровень достижений в соответствии с п. 3.1, и приказом по университету (филиалу) назначается соответствующий размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности.

3.7. Научно-педагогическим работникам, не принявшим участия в оценке результатов его работы, а также не достигшим нормативного уровня, стимулирующая выплата в следующем семестре не выплачивается.

3.8. Научно-педагогическому работнику, впервые принятому на работу по результатам конкурсного отбора, устанавливается размер стимулирующей выплаты за эффективность деятельности, соответствующей нормативному уровню достижений, на период до проведения первой оценки результатов работы.

3.9. В случае, если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), уровень достижений эффективности не корректируется.

3.10. При переводе работника на другую должность, показатели эффективности его деятельности учитываются по последним утвержденным результатам оценки работы (до утверждения новых результатов оценки).

3.11. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности работнику, работающему на неполную ставку по основному месту работы, осуществляются:

- при показателях эффективности работы, соответствующих нормативному уровню достижений, - пропорционально занимаемой доли ставки;
- при эффективных и высокоэффективных показателях работы - в полном размере не зависимо от занимаемой доли ставки.

4. Порядок заключения и действия эффективного контракта

4.1. Эффективный контракт для принятых на работу до вступления в силу Положения оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору. Для вновь принимаемых на работу эффективный контракт оформляется в виде нового трудового договора.

Работники, которые уже состоят в штате, уведомляются о предстоящем изменении их трудовых договоров в письменной форме не позднее, чем за два месяца и с ними заключаются дополнительные соглашения в порядке, предусмотренном статьёй 74 Трудового кодекса РФ. Если работник не согласен работать на условиях, предусмотренных эффективным контрактом, ему предлагается перевод на другую работу при наличии вакансий в соответствии со статьёй 74 Трудового кодекса РФ.

4.2. Эффективный контракт заключается с работниками, работающими в ФГБОУ ВО Донской ГАУ по основному месту работы, а также в качестве внутренних совместителей.

4.3. Обязательства ФГБОУ ВО Донской ГАУ по осуществлению стимулирования труда в зависимости от выполнения работником показателей эффективности ограничены сроком действия эффективного контракта.

4.4. При заключении эффективного контракта с ранее работавшим работником, относящемся к профессорско-преподавательскому составу, учитывается выполнение показателей эффективности во втором семестре предыдущего учебного года.

5. Заключительные положения

5.1. Изменения или дополнения в Положение вносятся на основании решения Ученого совета университета.

5.2. Положение вступает в силу с момента его принятия Ученым советом университета и распространяет свое действие на отношения в головном вузе и филиалах университета.

5.4. Положение размещается на официальном сайте ФГБОУ ВО Донской ГАУ.