

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

ПРИНЯТО
Ученым советом
РГЭУ (РИНХ)
Протокол № 11
«09» июня 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»
Е.Н. Макаренко
«09» июня 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Ростовский
государственный экономический университет (РИНХ)»

ПРЕАМБУЛА

Согласно распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р принят комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

1 Общие положения

1.1 Положение об эффективном контракте (категория работников – профессорско-преподавательский состав ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)») (далее – Положение) определяет показатели, критерии и порядок оценки эффективности выполнения трудовых обязанностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС, преподаватели) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
(далее – РГЭУ (РИНХ), Университет).

1.2 Настоящее Положение разработано в целях создания условий для дифференциации вознаграждения работников из числа ППС в зависимости от эффективности и результативности выполнения ими трудовых обязанностей, стимулирования работников к достижению целевых показателей развития Университета.

1.3 Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Уставом Университета;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГЭУ(РИНХ)»

1.4 Настоящее Положение действует в отношении следующих работников:

- штатных работников, в том числе филиалов Университета, занимающих следующие должности: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан;
- внешних совместителей из числа ППС.

1.5 Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, в том числе размер ставки (индивидуальный оклад), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, и качества оказываемых образовательных услуг, а также меры социальной поддержки.

Показатели эффективности деятельности работника – это качественная и/или количественная характеристика результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей, а также дополнительных видов научной, методической, экспертной, общественной, воспитательной работы.

Отчетный период – учебный год, по истечении которого проводится оценка деятельности преподавателя, если иное не установлено распоряжением ректора.

1.6 Основными задачами эффективного контракта являются:

- мотивация ППС к достижению целевых показателей развития Университета;
- повышение уровня объективности в оценке вклада каждого работника в образовательную, научную, иную деятельность Университета;
- обеспечение справедливости и прозрачности расчета стимулирующих выплат.

1.7 Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и иные выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «РГЭУ (РИНХ)» (далее - Положение об оплате труда) и иными локальными нормативными актами университета.

2 Требования к содержанию и порядку заключения эффективного контракта

2.1 Фонд оплаты труда работников формируется из базовой и вариативной части. Базовая часть оплаты труда представляет собой индивидуальный оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием Университета и Положением об оплате труда. Вариативная часть оплаты труда может состоять из:

- разовой стимулирующей выплаты по результатам рейтинговой оценки деятельности ППС, проводимой на основании распоряжения ректора в соответствии с анкетой (Приложение 1);
- разовой стимулирующих выплат по результатам достижения показателей эффективности (Приложение 2).

2.2 Показатели эффективности разделены на три группы (Приложение 2): образовательная деятельность, научная деятельность, иная деятельность. Каждому показателю соответствует критериальное значение и определенное количество баллов. Для каждой должности ППС установлено минимальное количество баллов, достижение которых свидетельствует о выполнении показателей эффективности.

2.3 Анкета рейтинговой оценки с показателями эффективности деятельности ППС утверждается ежегодно распоряжением ректора, но не менее чем за 2 месяца до наступления соответствующего отчетного периода (учебного года) и быть согласована с представительным органом работников.

2.4 Перечень показателей по видам деятельности в соответствии с занимаемой должностью отражается в индивидуальном плане преподавателя (Приложение 3). Индивидуальный план составляется ежегодно не позднее 10 сентября текущего учебного года.

2.5 Оценка показателей, установленных Приложением 1 и 2, проводится один раз по итогам отчетного периода, который устанавливается с 1 сентября по 31 августа.

2.6 В период действия стимулирования работников, в рамках деятельности университета и по мере совершенствования системы оценки

эффективности, могут вноситься: изменения в локальные нормативные акты университета, трудовые договоры, а также разработка новых показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС. Работники из числа профессорско-преподавательского состава должны быть извещены об изменении показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС не позднее 2-х месяцев до начала отчетного периода.

3 Порядок расчета стимулирующих выплат

3.1 Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС устанавливаются приказом ректора на основании представления Комиссии по контролю за выполнением эффективного контракта (далее – Комиссия).

3.2 Представление Комиссии формируется исходя из следующей процедуры:

3.2.1 Работники из числа ППС в срок до 5 сентября учебного года, следующего за отчетным представляют *заведующему* кафедрой и/или декану факультета информацию:

- о выполнении индивидуального плана за предшествующий учебный год;
- о показателях рейтинговой анкеты за предшествующий учебный год, если распоряжением ректора не установлено иное;
- о показателях эффективности за предшествующий учебный год, если распоряжением ректора не установлено иное.

3.2.2 Согласованная с заведующим кафедрой и деканом факультета анкета рейтинговой оценки деятельности ППС (далее – анкета) вместе с подтверждающими документами загружается в личный кабинет преподавателя; печатная копия анкеты сдается в комиссию в срок до 7 сентября учебного года, следующего за отчетным.

3.2.3 Согласованный с заведующим кафедрой и деканом факультета отчет о достижении показателей эффективности и выполнении индивидуального плана вместе с подтверждающими документами сдается в комиссию не позднее 7 сентября года, следующего за отчетным.

3.2.4. Не позднее 20 сентября учебного года, следующего за отчетным, Комиссия проводит заседание, на котором оценивается эффективность

деятельности каждого работника ППС исходя из достигнутых показателей. На основании проведенной оценки формируется представление о назначении стимулирующих выплат.

3.3 Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС осуществляются в течение следующего за отчетным учебного года в размере, утвержденном приказом ректора.

3.4 Данные рейтинговой анкеты учитываются только в том случае, если у работника имеются баллы по соответствующему им разделу показателей эффективности (научному или образовательному), указанных в приложении 2 настоящего Положения.

3.5. В случае, если трудовой договор с работником прекращен до истечения отчетного периода, а новый трудовой договор между работником и Университетом заключен с 1 сентября текущего года, но не позднее 65 дней после окончания срока действия предыдущего трудового договора, такой работник принимает участие в рейтинге и имеет право на разовую стимулирующую выплату по результатам рейтинговой оценки деятельности ППС.

3.6. В случае отсутствия работника менее 2 месяцев, за которым в соответствии с действующим законодательством РФ сохраняется место работы (должность), показатели эффективности не корректируются.

3.7. В случае длительного отсутствия работника по уважительной причине более 2 месяцев, значения показателей эффективности по заявлению работника могут быть скорректированы пропорционально отработанному времени по решению ректора университета.

3.8. Работнику, работающему на неполной ставке, при заключении трудового договора значения показателей эффективности устанавливаются пропорционально занимаемой доле ставки. При изменении соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, значения

показателей эффективности пересчитываются пропорционально ее изменению и сроку работы на доле ставки.

4 Порядок установления размера стимулирующих выплат

4.1. Объем фонда, направляемый на стимулирующие выплаты по эффективным контрактам (далее Фонд), утверждается распоряжением ректора Университета ежегодно. При планировании объемов Фонда учитывается текущее финансовое обеспечение университета.

4.2 Размер денежного эквивалента баллов по каждому показателю эффективности определяется Комиссией и утверждается приказом ректора Университета ежегодно.

5 Порядок работы комиссии по контролю за выполнением эффективного контракта

5.1 Комиссия по контролю за выполнением эффективного контракта (далее – Комиссия) осуществляет оценку достижения показателей эффективного контракта работников Университета из числа ППС.

5.2 Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Председателем Комиссии является проректор по учебной работе. Состав Комиссии утверждается приказом ректора ежегодно. Изменения в состав Комиссии вносятся приказом ректора по представлению проректора по учебной работе Университета.

5.3 Решения, принимаемые на заседании Комиссии, оформляются протоколами, которые подписывает председатель и секретарь. Решения принимаются большинством голосов не менее 2/3 присутствующих, от утвержденного состава Комиссии. При равенстве голосов голос председателя является решающим.

5.4 В случае наличия спорной ситуации (при представлении информации, которая может быть учтена для расчета показателя деятельности, но отсутствует в представленных документах), Комиссия,

руководствуясь принципами справедливости, добросовестности и открытости информации, вправе самостоятельно принять решение и отразить данное решение в протоколе.

5.5 Для проверки достоверности информации Комиссия имеет право ознакомиться с документами, подтверждающими представленную информацию. Ответственность за достоверность и своевременность представления сведений несут работники. Предоставление работником недостоверных сведений по показателям эффективного контракта и рейтинговой анкеты влечет за собой ее аннулирование.

5.6 После проверки представленных Комиссии материалов составляется протокол об утверждении результатов и представление на назначение стимулирующей выплаты.

5.7 Комиссия информирует работника по итогам рассмотрения документов путем размещения выписки из протокола заседания в личном кабинете работника.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

№	Должность / ученое звание	Категория, наименование показателя эффективности	Критериальные значения показателей эффективности	Количество баллов
1	Декан	Образовательная деятельность	min	9
		средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ за счет средств бюджетных ассигнований федерального бюджета	менее 60	0
			60 - 65	1
			более 65	2
		средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ, по очной форме обучения, по программам бакалавриата и специалитета за счет средств федерального бюджета и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	менее 60	0
			60 - 65	1
			более 65	2
		Наличие стратегии развития факультета	нет	0
			да	1
		Наличие направлений подготовки (специальностей), для которых доля невыполнения КЦП более 10%	нет	1
			да	-1
		Наличие ПОА по реализуемым ОП	нет	0
			да	1
		% сохранности контингента	менее 70	0
			не менее 70	1
		Доля выпускников факультета, трудоустроенных по специальности в течение трех лет после выпуска, %	не более 80	0
			более 80	1
		Наличие дебиторской задолженности по отчисленным обучающимся	да	0
			нет	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию ОП ВО	да	1
			нет	-1
		Результаты выполнения требований Росособнадзора, связанных с процедурой	да	1

		государственной аккредитации и (или) проведением мероприятий по контролю (надзору)	нет	-1
		Соответствие информации о деятельности подразделения, размещенной на общедоступных информационных ресурсах, ее содержанию и порядку размещения	да	1
		Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в приведенном контингенте, %	не менее 20	1
		Доля обучающихся, принятых—обучение, с полным возмещением затрат %	не менее 50	1
		Научная деятельность		
		Устанавливаются в зависимости от ученого звания в соответствии с показателями доцента / профессора		
2	Заведующий кафедрой	Образовательная деятельность	min	5
		число предприятий, с которыми заключены договоры о сотрудничестве ¹ (не менее 1 для выпускающей кафедры)	1 и более	1
		доля штатных ставок, занятых ППС, имеющими образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины в общем количестве ставок по кафедре, %	менее 100	0
			100	1
		доля штатных ставок, занятых ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок по кафедре, %	менее 60	0
			не менее 60	1
		доля работников из числа руководителей и работников профильных организаций, деятельность которых связана с направленностью реализуемой на кафедре образовательной программы ² , %	с нарушением требований требований ФГОС	0
			в соответствии с ФГОС	1
		обеспечение обучающихся из числа ЛОВЗ учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры в соответствии с нозологией	менее 100%	0
			100%	1
		участие преподавателей кафедры в реализации программ дополнительного образования	нет	0
			да	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию	да	1

		образовательных программ	нет	-1
		Научная деятельность		
		Устанавливаются в зависимости от ученого звания в соответствии с показателями доцента / профессора		
3	Профессор	Образовательная деятельность	min	2
		Наличие рабочих программ дисциплин, программ практик, программ ГИА, закрепленных за ППС в соответствии с индивидуальным планом	нет	0
			да	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию образовательных программ	да	1
			нет	-1
		Научная деятельность	min	3

¹ Для выпускающих кафедр

² Для выпускающих кафедр

		Публикации в изданиях, включенных в международные наукометрические базы	min	1
		Публикации, индексируемые в SCOPUS, ед.	не менее 0,75	1
		Публикации, индексируемые в Web of Science, ед.	не менее 0,75	1
		Публикации, индексируемые в SCOPUS в соавторстве с иностранными учеными, ед.	не менее 0,25	1
		Публикации, индексируемые в Web of Science в соавторстве с иностранными учеными, ед.	не менее 0,25	1
		Публикации в изданиях, включенных в российские базы; прочие публикации	min	1
		Публикации в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК, ед.	не менее 3,0	1
		Публикации в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК в соавторстве с учеными других вузов, ед.	не менее 0,5	1
		Выполнение финансируемых научно-исследовательских работ	min	1

4	Доцент	Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств в расчете на 1,0 ставку, тыс. руб. в год	не менее 80,0	1
		Иное:	min	1
		Выполнение индивидуального плана (за исключением вышеуказанных показателей)	нет	0
			да	1
		Образовательная деятельность	min	2
		Наличие рабочих программ дисциплин, программ практик, программ ГИА, закрепленных за ППС в соответствии с индивидуальным планом	нет	0
			да	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию образовательных программ	да	1
			нет	-1
		Научная деятельность	min	3
		Публикации в изданиях, включенных в международные наукометрические базы	min	1
		Публикации, индексируемые в SCOPUS, ед.	не менее 0,5	1
		Публикации, индексируемые в Web of Science, ед.	не менее 0,5	1
		Публикации в изданиях, включенных в российские базы; прочие публикации	min	1

		Публикации в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК, ед.	не менее 3	1
		Выполнение финансируемых научно-исследовательских работ	min	1
		Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств в расчете на 1,0 ставку, тыс. руб. в год	не менее 65	1
		Иное:	min	1
		Выполнение индивидуального плана (за исключением вышеуказанных показателей)	нет	0
			да	1
	Старший	Образовательная деятельность	min	2

		Публикации в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК, ед.	не менее 1,5	1
	преподаватель	Наличие рабочих программ дисциплин, закрепленных за ППС в соответствии с индивидуальным планом	нет	0
			да	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию образовательных программ	да	1
			нет	-1
		Научная деятельность	min	2
		Публикации в изданиях, включенных в российские базы; прочие публикации	min	1
		Публикации в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК, ед.	не менее 2	1
		Выполнение финансируемых научно-исследовательских работ	min	1
		Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств в расчете на 1,0 ставку, тыс. руб. в год	не менее 60	1
		Иное:	min	1
		Выполнение индивидуального плана (за исключением вышеуказанных показателей)	нет	0
			да	1
	Преподаватель, ассистент	Образовательная деятельность	min	1
		Соблюдение требований нормативных правовых актов, регламентирующих реализацию образовательных программ	да	1
			нет	-1
		Научная деятельность	min	2
		Публикации в изданиях, включенных в российские базы; прочие публикации	min	1

		Выполнение финансируемых научно-исследовательских работ	min	1
		Участие в научных исследованиях по российским программам, грантам, хоздоговорам или контрактам с объемом средств в расчете на 1,0 ставку, тыс. руб. в год	не менее 52	1
		Иное:	min	1
		Выполнение индивидуального плана (за исключением вышеуказанных показателей)	нет	0
			да	1