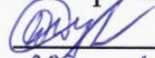


МИНИСТЕРСТВО
НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Норильский государственный
индустриальный институт»
(НГИИ)
г. Норильск

УТВЕРЖДАЮ

Ректор НГИИ

 Д. В. Дубров
«26» 12 2019 г.

(введено в действие приказом
НГИИ от «26» 12 2019 № 01-186)

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте в
ФГБОУ ВО «НГИИ»

№ 01-16 от «26» 12 2019 г.

1. Общие положения.

1.1. Положение об эффективном контракте в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Норильский государственный индустриальный институт» (НГИИ) (далее - Положение) определяет порядок установления стимулирующих выплат научным работникам, педагогическим работникам (в том числе, относящимся к профессорско-преподавательскому составу) и иным работникам (далее - работники), показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников НГИИ, 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 следующим нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

- 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»;

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р;

- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 N 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г., протокол № 11;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ от 22.12.2014;

- Уставом НГИИ;

- Коллективным договором между НГИИ и трудовым коллективом НГИИ на 2018- 2021 годы;

- Положением НГИИ «О порядке распределения учебной нагрузки и расчете штатов ППС кафедры на учебный год», № 01-58 от 19.06.18 г.;

- Положением НГИИ «О нормах рабочего времени, нормах учебной нагрузки и порядке ее распределения для расчета учебной и других видов работ, выполняемых преподавательским составом политехнического колледжа», № 01-27 от 19.06.18 г.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- 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 выполнения работниками должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки. Содержание эффективного контракта устанавливается в соответствии со ст. 57 ТК РФ;

- базовая часть заработной платы - должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- стимулирующая часть заработной платы - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее - стимулирующие выплаты);

- показатель и критерий эффективности деятельности работников - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников. Показатели и критерии эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных и качественных величинах.

2. Основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам НГИИ устанавливаются в зависимости от достижения работником показателей эффективности деятельности и критериев оценки их выполнения работником, установленных Приложениями 1-4 к настоящему Положению.

2.2. Показатели эффективности деятельности научным работникам, педагогическим работникам (в том числе, относящимся к профессорско-преподавательскому составу) и критерии ее оценки (Приложения 1-3) устанавливаются на семестр текущего учебного года (далее - отчетный период). Для иных работников отчетным периодом является квартал.

2.3. Достижение научным работником, педагогическим работником установленных Приложениями 1-3 к настоящему Положению показателей эффективности в семестре, предшествующем отчетному, служит основанием для установления работнику стимулирующей надбавки в отчетном семестре в размере, соответствующем степени выполнения каждого показателя эффективности (критерий оценки показателя эффективности). Достижение иным работником, установленных Приложением 4 к настоящему Положению показателей эффективности в квартале, предшествующем отчетному, может служить основанием для установления работнику стимулирующей надбавки в отчетном периоде, при условии наличия средств из всех источников финансирования. Критерий оценки показателя эффективности осуществляется в баллах.

2.4. Работникам, не обеспечившим выполнение показателей эффективности деятельности в семестре, предшествующем отчетному, стимулирующая выплата в отчетном периоде не назначается.

2.5. Работникам, принятым на работу в НГИИ впервые, стимулирующая выплата в порядке, предусмотренном настоящим положением, в первом отчетном периоде работы не назначается.

3. Порядок исчисления стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

3.1. На начало каждого отчетного периода приказом ректора по представлению главного бухгалтера и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников НГИИ утверждаются фонды стимулирующих надбавок по соответствующим категориям работников НГИИ. (Штатные работники из числа ППС, научные работники, преподаватели ПТК, иные работники, не относящиеся к вышеперечисленным).

Размер фондов стимулирующих надбавок устанавливается в размере не менее 30 процентов от фонда заработной платы, предусмотренного штатным расписанием, утвержденным в предшествующем отчетном периоде с учетом вносимых изменений по соответствующим категориям работников. (Штатные работники из числа ППС, научные работники, преподаватели, иные работники).

3.2. В целях расчета стимулирующих выплат на очередной отчетный период, в порядке, установленном п. 4 настоящего Положения, подводятся итоги достижения показателей эффективности деятельности работников, и критерии их оценки в баллах.

3.3. Размер стоимости одного балла устанавливается ежеквартально (15 апреля, 15 июля, 15 октября, 15 января комиссией под председательством ректора, с участием проректоров по направлениям деятельности, главного бухгалтера, председателя первичной профсоюзной организации работников, директора Политехнического колледжа.

3.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты, устанавливаемой работникам НГИИ, относящимся к ППС, для которых НГИИ является основным местом работы, на очередной отчетный период, вычисляется по формуле:

$$C = Wб * Цб * Кст$$

где:

C - размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику, за достижение показателей эффективности.

Wб - сумма баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности в семестре, предшествующем отчетному периоду,

Цб - стоимость одного балла,

Кст - коэффициент размера занимаемой ставки, равный доле ставки.

3.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты, устанавливаемой работникам НГИИ относящимся к иным работникам (кроме работников

НГИИ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) на очередной отчетный период, вычисляется по формуле:

$$C = Wб * Цб$$

где:

C - размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику, за достижение показателей эффективности.

Wб - сумма баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности в периоде, предшествующем отчетному периоду.

Цб - стоимость одного балла.

3.6. Размер стимулирующей надбавки работника НГИИ, рассчитанной в соответствии с п.п. 3.4 и 3.5 настоящего Положения, на очередной отчетный период утверждается приказом ректора НГИИ.

4. Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников.

4.1. В качестве источников и информации для расчета фактических значений показателей эффективности работника выступают: ксерокопии страниц изданий, копии приказов, дипломов, грамот, скриншоты с официальных сайтов, выписки из штатного расписания и другие документы.

4.2. Обязанности по сбору информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на работников, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директора Политехнического колледжа, руководителей УМУ и УМО ПТК, руководителей иных структурных подразделений.

4.3. Последовательность сбора и обработки информации по эффективности деятельности научных работников, педагогических работников (в том числе, относящихся к профессорско-преподавательскому составу):

Мероприятие	Ответственный за исполнение	Срок исполнения
Сбор и сканирование данных, указанных в п. 4.1.	Работник	в течение полугодия
Подсчет баллов	Работник	до 08 июля до 08 января
Распечатка на бумажном носителе всех данных (в т.ч. копий документов)	Работник	до 08 июля до 08 января;
Подтверждение правильности сбора данных	Непосредственный руководитель работника (заведующий кафедрой, начальник ОАиНИ, заведующий отделением)	с 08 по 11 июля; с 08 по 11 января

	Политехнического колледжа)	
Второе подтверждение правильности сбора данных	Должностное лицо, осуществляющее контроль за достоверностью информации (декан факультета, директор Политехнического колледжа, руководители УМУ и УМО ПТК)	с 12 по 13 июля; с 12 по 13 января
Передача итоговых протоколов с данными по каждому сотруднику в Отдел ФП, БУ и ИК для начисления заработной платы	Должностное лицо, осуществляющее контроль за достоверностью информации (декан факультета, директор Политехнического колледжа)	не позднее 14 июля; не позднее 14 января

4.4. Оценка эффективности деятельности иных работников осуществляется на основании мотивированной служебной записки руководителя структурного подразделения, с перечислением выполненных работником показателей эффективности.

4.5. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности работников в целях назначения стимулирующей выплаты на следующий отчетный период, подводятся по окончании текущего отчетного периода.

4.6. Отдел ФП, БУ и ИК НГИИ в срок до 15 апреля, 15 июля, 15 октября, 15 января каждого года осуществляет подсчет стоимости одного балла и формирует проекты приказов на установление стимулирующих выплат каждому работнику на очередной отчетный период.

4.7. В случае, если к окончанию текущего отчетного периода отсутствует подтверждение того, что работник достиг установленного показателя эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель эффективности будет достигнут позднее (например, издание статей, монографий, учебников и т.д. будет осуществлено в следующем отчетном периоде), то соответствующий критерий оценки этого показателя будет учтен в следующем отчетном периоде.

4.8. Лица, ответственные за подачу, сбор и обработку информации, несут персональную ответственность за ее достоверность.

4.9. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, обязаны запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

4.10. Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, дает основания для признания ее недостоверной.

4.11. Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата не назначается или, в случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты, ее выплата прекращается или ее размер снижается.

4.12. Для проведения мониторинга достоверности представленных сведений и расчета показателей НГИИ вправе осуществлять выборочную проверку представленной работниками информации.

4.13. Руководители УМУ и УМО ПТК, ОАиНИ, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений несут в рамках своей компетенции (п. 4.5 настоящего Положения) персональную ответственность за достоверность предоставленной работниками информации для начисления баллов.

5. Основания прекращения или снижения размера стимулирующих выплат работнику.

5.1. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом ректора НГИИ.

5.2. Основанием для полного или частичного прекращения стимулирующих выплат являются:

5.2.1. истечение периода, на который назначена стимулирующая выплата;

5.2.2. предоставление работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

5.2.3. совершение работником дисциплинарного проступка (на период действия дисциплинарного взыскания).

5.3. Основанием для снижения размера стимулирующих выплат являются:

5.3.1. предоставление работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в размере, не менее 50 % от размера стимулирующей надбавки, установленном приказом ректора НГИИ.

5.3.2. осуществление ненадлежащего контроля руководителями структурных подразделений за предоставлением работниками информации для критериев оценки эффективности, в размере, не менее 30 % от размера стимулирующей надбавки, установленном приказом ректора НГИИ.

6. Заключительные положения.

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению Ученого совета НГИИ с учетом

мотивированного мнения Профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников в НГИИ.

Проректор по УВР

СОГЛАСОВАНО:

Начальник УКиПР

И.о. начальника УМУ

И.о.декана ФЭ,ЭиУ

И.о.декана ГТФ

Директор ПТК

Председатель профкома

Начальник ОФП,БУиИК –

главный бухгалтер



В.Ю. Стеклянников



Н.А. Шалиевская

Е.Ю. Шутова

Л.И. Петухова

И.П. Ботвиньева

З.Д. Заубидов

Н.С. Ноздреватых



Е.В. Королева