«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МИ ВлГУ
_____Н.В. Чайковская
«23» мая 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

об эффективном контракте в Муромском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

СМК-П-4.2.3-03-2017

Версия 1.0

	Должность	*Фамилия/ Подпись*	*Дата*
Разработал	*Зам. Директора по экономике*	*Смирнов Е.С.*	23.05.2017
Согласовал	*Первый зам. директора*	*Жизняков А.Л.*	23.05.2017
Согласовал	*Председатель ППО РИС*	*Фомина О.Е.*	23.05.17
Согласовал	*Начальник ЮО*	*Телешина Н.Н.*	23.05.17

Муром, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ
3. СОДЕРЖАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА
4. НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
5. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА РАБОТНИКАМИ ИНСТИТУТА
6. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА
7. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ "ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ" И "ДЕКАН ФАКУЛЬТЕТА "
8. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ
9. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
11. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
12. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Принятие настоящего Положения о внедрении эффективного контракта (далее - Положение) в Муромском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (далее - институт, МИ ВлГУ) обусловлено и регламентировано следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее - Программа);
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - Рекомендации);
- Письмом Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее - Письмо).

1.2 Целями настоящего Положения являются:

- правовое обоснование внедрения в МИ ВлГУ системы эффективного контракта, как неотъемлемой части трудового договора работника;
- установление зависимости между величиной оплаты труда работников и эффективным выполнением ими своей трудовой функции с использованием

критериев эффективности выполняемых работ, оказываемых услуг и реализуемых товаров, предусмотренных эффективным контрактом;

- определение порядка расчета величины выплат стимулирующего характера, учитывающего эффективность работы, предусмотренных эффективным контрактом;
- безусловное достижение плановых параметров эффективности института, установленных его учредителем;
- оценка возможности кадрового потенциала МИ ВлГУ для достижения плановых параметров эффективности института.

1.4 Настоящее Положение устанавливает:

- единые правила применения эффективного контракта в институте, которые не противоречат законодательству Российской Федерации, Уставу университета и коллективному договору между работодателем и работниками МИ ВлГУ;
- порядок и методику учета и оценки выполнения работниками института критериев эффективности деятельности;
- условия и порядок выплат надбавок стимулирующего характера за выполнение работниками критериев эффективности деятельности.

1.5 Выплата стимулирующих надбавок по эффективному контракту производится на основании приказа директора института.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1 В Положении используются следующие термины и определения:

2.1.1 Эффективный контракт - это трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

2.1.2 Система эффективного контракта - совокупность управленческих функций, оценочных критериев, сведений, локальных актов, дающих возможность оценить эффективность деятельности работников и структурных подразделений

МИ ВлГУ, и устанавливать оплату труда работника в соответствии с этой оценкой. В организационную структуру системы эффективного контракта входят структурные подразделения по направлениям деятельности, по которым установлены критерии эффективности, а также комиссия по применению системы эффективного контракта.

2.1.3 Научно-педагогические работники - понятие, объединяющее две группы работников высшего учебного заведения: профессорско-преподавательский состав и научные работники научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения.

2.1.4 Критерий эффективности (равно как критерий эффективности деятельности) - конкретный показатель эффективности труда работника структурного подразделения института в определенной сфере, имеющий стоимостную оценку.

3. СОДЕРЖАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1 Эффективный контракт регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, основанные:

- на наличии у института государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем в лице Министерства образования и науки Российской Федерации;
- наличии у института приоритетных направлений деятельности;
- системе эффективного контракта;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также в количестве и качестве затраченного труда;
- системе нормирования труда работников;
- конкретизации должностных обязанностей работника, показателей и критериев эффективности его деятельности по направлениям деятельности института, и условий оплаты труда.

3.2 Эффективный контракт в полной мере соответствует уставным целям института и статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, и не является новой правовой формой трудового договора.

3.3 В эффективном контракте в отношении каждого работника в обязательном порядке устанавливаются следующие характеристики:

- трудовой функции;
- условий оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- критериев оценки эффективности деятельности работника;
- порядка и условий установления надбавок стимулирующего характера, определенных с учетом выполнения критериев эффективности;
- иных условий, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4 Условия установления надбавок стимулирующего характера за выполнение критериев эффективности деятельности должны быть понятны работодателю и работнику и не иметь двойного толкования.

3.5 Эффективный контракт при условии выполнения его критериев должен обеспечивать такой уровень заработной платы работников института, который будет являться конкурентоспособным по отношению к другим секторам экономики.

3.6 Изменение условий действующих трудовых договоров работников института при введении системы эффективного контракта производится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

4. НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1 В соответствии с Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в системе оплаты труда в рамках эффективного контракта институтом могут использоваться надбавки стимулирующего характера. Виды надбавок стимулирующего характера и основания их установления регламентированы в подразделе 3 раздела II Положения об оплате труда, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора между работодателем и работниками МИ ВлГУ.

4.2 Конкретные размеры надбавок стимулирующего характера зависят от выполнения работником института каждого показателя эффективности, установленного в институте.

4.3 После проведения выплат надбавок стимулирующего характера за выполнение эффективного контракта в случае неполного расходования денежных средств, выделенных для указанных целей, оставшиеся денежные средства распределяются между работниками института в соответствии с приказом директора.

4.4 Выплаты надбавок стимулирующего характера за выполнение работниками критериев эффективного контракта осуществляются при отсутствии дисциплинарных взысканий. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава дополнительным условием выплат является выполнение в полном объеме индивидуального плана преподавателя за прошедший учебный год.

4.5 Работники института вправе получать разовые надбавки и иные выплаты стимулирующего характера и премии в порядке и по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда в МИ ВлГУ.

5. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА С РАБОТНИКАМИ ИНСТИТУТА

5.1 Заключение эффективного контракта осуществляется в следующем порядке:

- при приеме на работу с использованием формы эффективного контракта (трудового договора), установленной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- с работниками института путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2 В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации эффективный контракт (трудовой договор) или соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора, заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

6. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРСКО ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

6.1 Положения настоящего раздела распространяются на сотрудников, работающих по следующим должностям профессорско-преподавательского состава:

- ассистент (преподаватель);
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор.

6.2 Внешние и Внутренние совместители по согласованию с заведующим кафедрой могут не заключать эффективный контракт.

6.3 Оценка эффективности деятельности ППС осуществляется в соответствии с показателями эффективности, определенным настоящим Положением (Приложение 1).

6.4 Достижение показателей эффективности деятельности ППС оценивается работником НИСа (научно-исследовательского сектора) или работником УМЦ (учебно-методического центра) и утверждается директором института или его первым заместителем.

6.5 Ежемесячная стимулирующая надбавка преподавателю устанавливается на основании служебной записки заведующего кафедрой с резолюцией директора института или его первого заместителя.

6.6 Работнику могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты пропорционально занимаемой ставке за следующие показатели:

- при наличии почетного звания по направлению деятельности: почетный работник высшей школы – 1 000 рублей ежемесячно; заслуженный деятель науки и

техники; заслуженный работник высшей школы; заслуженный тренер Российской Федерации, звание «Народный» - 2 000 рублей ежемесячно.

- наличие общего стажа научно-педагогической работы в МИ ВлГУ – 1 000 рублей ежемесячно за каждые 15 лет работы в вузе.

7. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ «ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ» И «ДЕКАН ФАКУЛЬТЕТА»

7.1 Положения настоящего раздела распространяются на сотрудников, работающих по следующим должностям профессорско-преподавательского состава:

- декан факультета;
- заведующий кафедрой.

7.2 Оценка эффективности деятельности декан факультета при заключении эффективного контракта осуществляется по показателям в соответствии с Приложением 1.

7.3. Основанием для назначения декану факультета и заведующему кафедрой стимулирующей выплаты путем установления стимулирующей выплаты осуществляется при условии выполнения индивидуального плана работы преподавателя в полном объеме.

8. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

8.1 Положения настоящего раздела распространяются на сотрудников, работающих по следующим должностям:

- младший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- главный научный сотрудник;
- руководитель (начальник) лаборатории;

- заведующий (начальник) научно-исследовательского сектора (лаборатории).

8.2 Научные работники, оформленные по совместительству, по согласованию с научным руководителем выполняемой НИОКР могут не заключать эффективный контракт.

8.3 Для научных работников, оформленных на условиях срочного трудового договора, срок эффективного контракта устанавливается на период, указанный в срочном трудовом договоре.

8.4 Оценка эффективности деятельности научных работников осуществляется в соответствии с набором показателей эффективности – Приложение 1.

8.5 По итогам отчетного периода научный руководитель НИОКР собирает отчеты о выполнении эффективного контракта всех исполнителей проекта и распределяет имеющуюся в смете НИОКР сумму на поощрение научного коллектива.

9. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

9.1 Сведения о выполнении работником в учетном периоде показателей в рамках установленного работнику индивидуального планового задания (для ППС - индивидуального плана работы преподавателя) заносятся в отчет с отметкой «выполнено» или «не выполнено», а сведения о выполнении показателей эффективности работника являются основанием для установления ежемесячных доплат.

9.2 Работник и руководитель структурного подразделения несут персональную ответственность за достоверность и своевременность подачи сведений, учитываемых при определении эффективности деятельности работника.

Предоставление работником недостоверных сведений о выполнении им показателей эффективности влечет за собой аннулирование оценки по соответствующему показателю.

Руководитель структурного подразделения, допустивший утверждение неподтвержденных сведений, подвергается дисциплинарному взысканию.

9.3 Отчеты оформляются раздельно по основной должности и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства.

9.4 В случае, когда работник института не имел возможности выполнять свои должностные обязанности по уважительным причинам (болезни, выполнения государственных обязанностей и т.п.), оценка выполнения индивидуального планового задания (для ППС - индивидуального плана работы преподавателя) осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

10.1 Работники института несут персональную ответственность за представление недостоверных сведений относительно исполнения ими показателей эффективного контракта.

10.2 Ответственность за применение системы эффективного контракта возлагается на председателя и членов комиссии.

11. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
Жизняков А.Л.	Первый заместитель директора	23.05.2017	
Андрианов Д.Е.	Заместитель директора по УР		
Орлов В.А.	Заместитель директора по РЭО и ДОТ	23.05.2017	
Смирнов Е.С.	Заместитель директора по экономике	23.05.2017	
Фомина О.Е.	Председатель ППО РИС	23.05.2017	
Чупрова Н.Е.	Главный бухгалтер	23.05.2017	
Колонцова Н.А.	Начальник ОК	23.05.2017	
Телешина Н.Н.	Начальник ЮО	23.05.17	

12. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер листа измененного	Дата внесения изменения	Дата введения изменения	Всего листов в документе	Подпись, ответственного за внесение изменений

Приложение 1

Перечень разовых стимулирующих выплат по эффективному контракту.

№	Наименование выплаты	Основание для назначения разовой стимулирующей надбавки (премии)	Примечание	Периодичность	
1	Научные публикации	Публикация статьи в издании, индексируемом в системах SCOPUS, Web of Science	Публикация вышла не ранее чем в 2017 году (номер журнала или труды конференции за 2017 год или последующие годы). Обязательно указание в качестве места работы автора в системе индексирования ВлГУ. Для коллектива авторов премия делится на количество авторов, работающих в МИ ВлГУ. Премия выплачивается после того, как автором представлен экземпляр (копия) издания, при этом издание в явном виде входит в число издании индексируемых WoS (http://ip-science.thomsonreuters.com/mjl/) или сведения о публикации представлены на сайте www.scopus.com или на сайте elibrary.ru (в разделе Russian Science Citation Index (RSCI))	По факту	10 000 руб.*
2	Научные публикации	Публикация статьи в издании, индексируемом в базе данных Russian Science Citation Index (RSCI) на платформе Web of Science	Публикация вышла не ранее чем в 2017 году (номер журнала или труды конференции за 2017 год или последующие годы). Обязательно указание в качестве места работы автора в системе индексирования ВлГУ. Для коллектива авторов премия делится на количество авторов, работающих в МИ ВлГУ. Премия выплачивается после того, как автором представлен экземпляр (копия) издания, при этом издание в явном виде входит в число издании индексируемых WoS (http://ip-science.thomsonreuters.com/mjl/) или сведения о публикации представлены на сайте www.scopus.com или на сайте elibrary.ru (в разделе Russian Science Citation Index (RSCI))	По факту	5 000 руб.*

3	Регистрация права интеллектуальной собственности	Получение патента на изобретение	Патент или свидетельство получены не ранее чем в 2017 году. Правообладателем является ВлГУ. Для коллектива авторов премия делится на количество авторов, работающих в МИ ВлГУ.	По факту	10 000 руб.
4	Регистрация права интеллектуальной собственности	Получение патента на полезную модель	Патент или свидетельство получены не ранее чем в 2017 году. Правообладателем является ВлГУ. Для коллектива авторов премия делится на количество авторов, работающих в МИ ВлГУ.	По факту	5 000 руб.
5	Регистрация права интеллектуальной собственности	Получение свидетельства о государственной регистрации на программный продукт	Патент или свидетельство получены не ранее чем в 2017 году. Правообладателем является ВлГУ. Для коллектива авторов премия делится на количество авторов, работающих в МИ ВлГУ.	По факту	3 000 руб.
6	Подготовка кадров высшей квалификации	Защита докторской диссертации (выплата осуществляется) научному консультанту по докторской диссертации	Защита диссертации состоялась не ранее чем в 2017 году. Премия выплачивается после представления автореферата диссертации в НИС.	По факту	50 000 руб.
7	Подготовка кадров высшей квалификации	Защита кандидатской диссертации (выплата осуществляется научному руководителю по кандидатской диссертации)	Защита диссертации состоялась не ранее чем в 2017 году. Премия выплачивается после представления автореферата диссертации в НИС.	По факту	25 000 руб.
8	Подготовка и издание через УМЦ МИ ВлГУ учебника	Получение регистрационного номера в НТЦ «Информрегистр»	Работа должна соответствовать требованиям Положения об учебных изданиях МИ ВлГУ и рекомендована к изданию УМК МИ ВлГУ	По факту	20 000 руб.*
9	Подготовка и издание через УМЦ МИ ВлГУ учебного пособия	Получение регистрационного номера в НТЦ «Информрегистр»	-	По факту	10 000 руб.*
10	Подготовка и издание через УМЦ МИ ВлГУ практикума	Получение регистрационного номера в НТЦ «Информрегистр»	-	По факту	1 000 руб.*

11	Разработка и размещение в ИОП МИ ВлГУ интерактивного электронного учебного курса (ИЭУК)	Размещение курса в ИОП и акт сдачи, утвержденный заместителем директора по УР	ИЭУК должен быть разработан в соответствии с Положением об ИЭУК МИ ВлГУ	По факту	10 000 руб.*

* Стимулирующая надбавка не выплачивается, если публикация осуществляется за счет средств МИ ВлГУ