

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета преподавателей и сотрудников
РГГУ (принято
17 октября 2019 г.)



УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета РГГУ
(протокол № 10 от 17 октября 2019 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ

об эффективном контракте
в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»

г. Москва, 2019 год

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научных и педагогических работников РГГУ, 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 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- 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 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- 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 22.12.2014;

- Уставом РГГУ;

- Коллективным договором между РГГУ и трудовым коллективом РГГУ на 2013-2016 годы, продленным до 30.12.2019 г. и приложениями к нему;

- Положением о порядке планирования и учета общей (педагогической) нагрузки, выполняемой профессорско-преподавательским составом ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», утвержденным Ученым советом РГГУ 06.06.2017 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 РГГУ 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 работников и критерии ее оценки (Приложения 1-4) устанавливаются на семестр (учебное полугодие) текущего учебного года (далее – отчетный период), которые утверждаются Ученым советом РГГУ с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников РГГУ.

2.3. Достижение работником установленных Приложениями 1-4 к настоящему Положению показателей эффективности в семестре (учебном полугодии), предшествующем отчетному, служит основанием для установления работнику стимулирующей надбавки в отчетном семестре (учебном полугодии) в размере, соответствующем степени выполнения каждого показателя эффективности (критерий оценки показателя эффективности). Критерий оценки показателя эффективности осуществляется в баллах.

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

2.5. Работникам, принятым на работу в РГГУ впервые, стимулирующая выплата в первом семестре (учебном полугодии) работы не назначается.

2.6. Работникам, заключившим с РГГУ эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, достижение показателей эффективности за виды деятельности, не предусмотренные индивидуальным планом, и критерии их оценки учитываются только по одному эффективному контракту по выбору работника.

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 РГГУ утверждаются фонды стимулирующих надбавок по соответствующим категориям работников РГГУ. (Штатные работники из числа ППС, научных работников, преподавателей, учителей, внутренние, внешние совместители из числа ППС, научных работников, преподавателей, учителей)

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 в семестре (учебном году) по соответствующим категориям работников. (Штатные работники из числа ППС, научных работников, преподавателей, учителей, внутренние, внешние совместители из числа ППС, научных работников, преподавателей, учителей)

3.2. В целях расчета стимулирующих выплат на очередной отчетный период в сроки с 15 по 20 июня и с 15 по 20 января каждого года 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 вычисляется по формуле:

$$Цб = \Phi / Qб,$$

где:

Цб - стоимость одного балла.

Φ – фонд стимулирующих выплат, утвержденный ректором на отчетный период

Qб – количество баллов, полученных работниками РГГУ за достижения показателей эффективности за период, в семестре (учебном полугодии), предшествующем отчетному периоду.

3.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты, устанавливаемой работникам РГГУ относящимся к профессорско-преподавательскому составу, на очередной отчетный период, вычисляется по формуле:

$$С = Wб * Цб * Кст$$

где:

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

Wб - сумма баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности в семестре (учебном полугодии), предшествующем отчетному периоду.

Цб - стоимость одного балла.

Кст - коэффициент размера занимаемой ставки.

Кст = 1 (размер занимаемой ставки от 0,5 ставки до 1 ставки)

Кст = 0,5 (размер занимаемой ставки от 0,49 ставки до 0,1 ставки)

В случае увеличения или уменьшения размера занимаемой ставки работником, изменением вида занятости (штатный работник, внутреннее и внешнее совместительство) размер ежемесячной стимулирующей выплаты изменяется приказом ректора с 01 числа месяца, следующего за месяцем изменения размера ставки, вида занятости.

3.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты, устанавливаемой работникам РГГУ относящимся к научным работникам РГГУ и иным педагогическим работникам (кроме работников РГГУ, относящимся к профессорско-преподавательскому составу) на очередной отчетный период, вычисляется по формуле:

$$С = Wб * Цб$$

где:

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

Wб - сумма баллов, полученных конкретным работником за достижения показателей эффективности в семестре (учебном полугодии), предшествующем отчетному периоду.

Цб - стоимость одного балла.

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

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 преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, филиалов,

руководителей учебно-научных структурных подразделений, а также научных работников.

4.3. Процесс достижения показателей эффективности деятельности, его промежуточные и итоговые результаты отражаются в Личном кабинете работника (далее – ЛКР).

4.4. Обязанность своевременного отражения в ЛКР информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на работника. К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ЛКР.

4.5. Последовательность сбора и обработки информации для педагогических работников*:

| Мероприятие | Ответственный за исполнение | Срок исполнения |
|--|--|---|
| Сбор и сканирование данных, указанных в п. 4.1. | Работник | в течение полугодия |
| Занесение данных в личный кабинет работника (с прикреплением сканов необходимых документов) | Работник | в течение полугодия |
| Подсчет баллов | Работник | до 15 июня до 15 января |
| Распечатка на бумажном носителе всех данных (в т.ч. копий документов) | Работник | до 15 июня до 15 января; |
| Подтверждение правильности сбора данных | Непосредственный руководитель работника (заведующий кафедрой, руководитель учебно-научного центра, заведующий отделением СПО Гуманитарного колледжа) | с 15 по 17 июня; с 15 по 17 января |
| Второе подтверждение правильности сбора данных | Должностное лицо, осуществляющее контроль за достоверностью информации (декан факультета, директор института, директор Гуманитарного колледжа, директор Предуниверсария) | с 18 по 20 июня; с 18 по 20 января |
| Проверка достоверности данных комиссией по оценке эффективности деятельности НПР | Комиссия по оценке эффективности деятельности НПР | с 21 по 30 июня; с 21 по 31 января |
| Передача итоговых протоколов с данными по каждому сотруднику в Управление бухгалтерского учета, экономики и финансов для начисления заработной платы | Центр информационных систем и технологий в образовательной деятельности РГГУ | не позднее 5 сентября не позднее 1 февраля |

4.6. Последовательность сбора и обработки информации для научных работников:

| Мероприятие | Ответственный за исполнение | Срок исполнения |
|--|-----------------------------|---------------------|
| Сбор и сканирование данных, указанных в п.4.1. | Работник | в течение полугодия |

| | | |
|--|---|--|
| Занесение данных в личный кабинет работника (с прикреплением сканов необходимых документов) | Работник | в течение полугодия |
| Подсчет баллов | Работник | до 15 июня; до 15 января; |
| Распечатка на бумажном носителе всех данных (в т.ч. копий документов) | Работник | до 15 июня; до 15 января |
| Подтверждение правильности сбора данных | Непосредственный руководитель работника (заведующий кафедрой, руководитель учебно-научного центра, директор института) | с 15 по 17 июня; с 15 по 17 января |
| Второе подтверждение правильности сбора данных | Должностное лицо, осуществляющее контроль за достоверностью информации (декан факультета, директор института, начальник Управления по научной работе) | с 18 по 20 июня; с 18 по 20 января |
| Проверка достоверности данных комиссией по оценке эффективности деятельности НПР | Комиссия по оценке эффективности деятельности НПР | с 21 по 30 июня; с 21 по 31 января |
| Передача итоговых протоколов с данными по каждому сотруднику в Управление бухгалтерского учета, экономики и финансов для начисления заработной платы | Центр информационных систем и технологий в образовательной деятельности РГГУ | не позднее 5 сентября; не позднее 1 февраля |

* Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Филиалов определяется локальным актом филиала, утвержденным директором Филиала.

4.7. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности работников в целях назначения стимулирующей выплаты на следующий отчетный период, подводятся по окончании текущего отчетного периода в сроки до 20 июня и до 20 января.

4.8. Центр информационных систем и технологий в образовательной деятельности РГГУ с 21 по 30 июня и с 21 по 31 января каждого года осуществляет подсчет суммы баллов, полученных за достижения показателей эффективности деятельности всеми работниками РГГУ и каждым конкретным работником, и направляет полученные результаты в Управление бухгалтерского учета, экономики и финансов РГГУ.

4.9. Управление бухгалтерского учета, экономики и финансов РГГУ в срок до 10 сентября и до 10 февраля каждого года осуществляет подсчет стоимости одного балла и формирует проекты приказов на установление стимулирующих выплат каждому работнику на очередной отчетный период.

4.10. 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.

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

4.12. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

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

4.14. 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.

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

4.16. Руководители учебно-научных структурных подразделений РГГУ несут в рамках своей компетенции (п. 4.5, 4.6 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 РГГУ.

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:

- в случае применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде замечания, работнику прекращается выплата стимулирующей надбавки в течение месяца, следующего за месяцем вынесения взыскания;

- в случае применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде выговора, работнику прекращается выплата стимулирующей надбавки в течение двух месяцев, следующих за месяцем вынесения 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 РГГУ.

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

6. Заключительные положения

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению Ученого совета РГГУ с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников РГГУ.

