

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И.С. ТУРГЕНЕВА»**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Н ОГУ 74-01-02-2024**

**ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ**

(новая редакция)

**УТВЕРЖДАЮ**

и.о. ректора ОГУ

И.С. Тургенева

Г.М. Зомитева

августа 2024 г.



## **1 Общие положения**

1.1 Настоящее положение определяет порядок формирования, заключения, исполнения, мониторинга, анализа и оценки результативности эффективного контракта с работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» (далее – ОГУ им. И.С. Тургенева, Университет), а также устанавливает порядок формирования показателей и критериев оценки эффективности деятельности, порядок установления размера стимулирующих выплат за достижение личных результатов труда.

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167п «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Программой развития Университета, Уставом ОГУ им. И.С. Тургенева, Коллективным договором, Миссией, Политикой, Концепцией, Доктриной

Университета в области качества и другими локальными нормативными актами Университета.

1.3 Реализация данного положения осуществляется в рамках процесса 74-00-00 «Кадровое обеспечение, поддержание компетенций и осведомленности персонала» и подпроцесса 84-08-00 «Управление социальной защитой работников».

1.4 Для реализации целей настоящего положения используются следующие основные понятия:

**Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, порядок установления показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

**Ключевые показатели эффективности** (далее - КПЭ) – система количественных индикаторов, отражающих результативность работы каждого работника.

**Надбавка за эффективность деятельности** - выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемая работнику по эффективному контракту в зависимости от результатов выполнения работником КПЭ (далее также - стимулирующая выплата по эффективному контракту).

1.5. Настоящее положение распространяется на работников Университета из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС).

Для работников, не относящихся к ППС университета, КПЭ не устанавливаются, стимулирующие выплаты за эффективность деятельности в рамках настоящего Положения не предусматриваются.

Оценка эффективности деятельности научных работников осуществляется в соответствии с показателями, указанными в выполняемых ими научных проектах, НИОКТР.

1.6. Настоящее Положение отменяет действие Положения об эффективном контракте П ОГУ 74-01-02-2020 от 27 ноября 2020 г.

## **2 Основные задачи**

Установление порядка заключения эффективного контракта для:

- достижения эффективности деятельности Университета с учетом вклада каждого работника.

- обеспечения единого подхода к процессу оценки эффективности деятельности работников из числа ППС Университета.

### **3 Функции**

3.1 Разработка методики единого подхода к оценке эффективности труда работников из числа ППС Университета.

3.2 Установление порядка заключения и мониторинга эффективных контрактов.

3.3 Определение порядка установления ключевых показателей эффективности труда работников Университета.

3.4 Установление порядка мониторинга выполнения ключевых показателей эффективного контракта.

### **4 Порядок организации выполнения процедуры**

#### **4.1 Порядок определения показателей оценки эффективности деятельности работников из числа ППС Университета**

4.1.1 В основу методики определения показателей оценки эффективности деятельности работников Университета положен метод декомпозиции (разбиения) стратегических целей более высокого уровня (уровня Университета) на текущие цели более низкого уровня (уровня конкретных исполнителей).

4.1.2 Стратегические цели высшего уровня для Университета определены:

- Программой развития Университета;
- Политикой Университета в области качества.

4.1.3 Стратегические задачи определены:

- Программой развития Университета;
- показателями и критериями оценки эффективности деятельности на основе ежегодного мониторинга государственных образовательных учреждений.

4.1.4 Для количественной оценки показателей приняты показатели, определенные на основе целей и задач стратегических приоритетов развития Университета, а также критерии оценки эффективности деятельности Университета на основе ежегодного мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений.

## 4.2 Правила заключения эффективного контракта

4.2.1 Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником из числа ППС и Университетом.

4.2.2 Заключение эффективных контрактов может осуществляться двумя способами:

– заключение трудового договора с указанием условия об установлении КПЭ - при приеме на работу в Университет;

– заключение дополнительного соглашения к действующему трудовому договору между Университетом и работником с указанием условия об установлении КПЭ.

4.2.3 Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность, профессию, специальность является основанием для пересмотра эффективного контракта по общим правилам, установленным настоящим Положением.

4.2.4. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда формируется из гарантированной (фиксированной) и вариативной части.

**Гарантированная (фиксированная) часть** оплаты труда представляет собой:

- должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда за выполнение должностных обязанностей, установленных в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартом (при наличии);

- надбавки в виде стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и не связанных с выполнением КПЭ.

**Вариативная часть** оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности, устанавливаемых в рамках настоящего Положения за выполнение работником КПЭ за определенный срок.

4.2.5 Перечни КПЭ для каждой категории работников различны и устанавливаются на соответствующий период приказом ректора (далее приказ о КПЭ). В целях ознакомления работников приказ о КПЭ размещается в локальной сети университета.

4.2.6 Показатели эффективности для ППС устанавливаются, как правило:

- на период с 1 сентября по 28(29) февраля и с 1 марта по 31 августа;

Приказом о КПЭ устанавливается также:

периодичность и сроки отчетности о выполнении КПЭ;

сроки подведения итогов выполнения установленных КПЭ и составления итогового протокола об утверждении количества баллов, набранных каждым работником;

период, в течение которого будет производиться выплата стимулирующей надбавки по эффективному контракту за отчетный период, с указанием периодичности выплаты.

4.2.7 Эффективный контракт с работниками, принимаемыми на работу в Университет, действует с даты его заключения.

4.2.8 В случае, когда эффективный контракт начинает действовать после 01 сентября, показатели эффективности деятельности, а также критерии оценки эффективности исчисляются пропорционально периоду действия эффективного контракта к учебному году.

4.2.9 С внутренними совместителями, у которых должности по основному месту работы и по совместительству совпадают, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.2.10 С работниками, работающими по внутреннему совместительству, у которых должности по основному месту работы и по совместительству не совпадают, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей. При этом для работников, работающих на условиях внутреннего совместительства, приказом ректора может устанавливаться ограничение перечня должностей по совместительству, по которым возможно заключение эффективного контракта.

4.2.11 В случае, если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), показатели эффективности деятельности не корректируются. В случае длительного (не менее трех месяцев) отсутствия — показатели эффективности деятельности корректируются пропорционально отработанному времени.

4.2.12 При переводе работника на другую должность показатели эффективности деятельности работников учитываются по каждой должности пропорционально отработанному на этих должностях времени.

4.2.13 Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок действия эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

4.2.14 Если на момент осуществления расчета выплат по эффективному контракту трудовые отношения работника с университетом прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.

Набранные данным работником баллы могут быть учтены, если указанный работник вновь принят на работу в университет и перерыв между прекращением трудовых отношений с университетом и приемом на работу составил не более трех месяцев.

### 4.3 Методика единого системного подхода к оценке эффективности труда работников из числа ППС Университета

4.3.1 Все ключевые показатели эффективности труда работников из числа ППС, устанавливаемые приказом ректора, имеют балльное выражение.

4.3.2 Общее количество баллов, набранных работником из числа ППС при выполнении ключевых показателей эффективности, определяется по формуле:

$$B_o = \sum_{i=1}^n (B_i) \quad (1)$$

где:

$B_o$  – общее количество баллов, полученных работником из числа ППС при выполнении эффективного контракта;

$B_i$  – оценка выполнения  $i$ -го ключевого показателя эффективности, установленного работнику, балл;

$n$  – общее количество КПЭ, установленных в соответствии с эффективным контрактом работника;

В случае невыполнения минимального значения показателя, или его частичного выполнения, данный показатель считается невыполненным и баллы по нему не начисляются.

При подсчете количества баллов, набранных работником при выполнении КПЭ, ему могут быть начислены баллы за выполнение дополнительных целевых показателей программы развития Университета.

4.3.3 Общее количество баллов, набранных всеми работниками из числа ППС, с которыми заключены эффективные контракты, определяются по формуле

$$N = \sum_{j=1}^m (B_{oj}) \quad (2)$$

где:

$N$  – общее количество баллов, полученных всеми работниками из числа ППС Университета, с которыми заключены эффективные контракты.

$m$  – количество работников из числа ППС Университета, с которыми заключены эффективные контракты;

$B_{oj}$  – общее количество баллов, полученных каждым  $j$ -м работником при выполнении эффективного контракта;

4.3.4 Стоимость одного балла определяется путем деления общего фонда стимулирующих выплат по эффективному контракту Университета  $\Phi_c$  на общее количество баллов  $N$ , полученных всеми работниками из числа ППС при выполнении эффективного контракта

$$C_b = \left( \frac{\Phi_c}{N} \right) \quad (3)$$

Стоимость одного балла КПЭ рассчитывается финансово-экономическим управлением университета (далее - ФЭУ) и утверждается приказом ректора.

4.3.5 Величина стимулирующей выплаты по эффективному контракту для каждого работника из числа ППС определяется по формуле

$$C_{\text{стим}} = C_{\text{б}} \times B_{\text{о}} \quad (4)$$

где:

$C_{\text{стим}}$  – величина стимулирующей выплаты по эффективному контракту, руб.;

$C_{\text{б}}$  – стоимость одного балла, руб.;

$B_{\text{о}}$  – количество баллов, набранных работником из числа ППС при выполнении ключевых показателей эффективности.

4.3.6 На основании итогового протокола об утверждении количества баллов, набранных каждым работником из числа ППС и приказа ректора об утверждении стоимости одного балла КПЭ ФЭУ рассчитывает величину стимулирующей выплаты по эффективному контракту каждого работника из числа ППС.

4.3.7 В соответствии с рассчитанной величиной стимулирующей выплаты Управление кадрового стратегического развития (далее - УКСР) готовит проект приказа об установлении работникам выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности на определенный приказом о КПЭ период (за исключением периода нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске).<sup>1</sup>

4.3.8 Итоговый протокол об утверждении количества баллов в обязательном порядке согласовывается с первичной профсоюзной организацией Университета.

4.3.9 Стимулирующие выплаты по эффективному контракту не устанавливаются работникам из числа ППС, не выполняющим нормы учебной нагрузки, установленные для соответствующей должности приказом ректора о нормах времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников.

#### **4.4 Порядок отчетности, мониторинга и анализа выполнения КПЭ**

4.4.1 В сроки, установленные для отчетности приказом о КПЭ, каждый работник из числа ППС размещает информацию о результатах выполнении

---

<sup>1</sup> Надбавка за эффективность деятельности включается в расчет средней заработной платы в целях оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска.

им КПЭ в Автоматизированной системе учета ключевых показателей эффективности (далее – АСУ КПЭ) путем заполнения электронной формы.

АСУ КПЭ содержит перечень показателей для соответствующей категории работников с указанием их количественных или качественных характеристик.

Обязанность своевременного отражения в АСУ КПЭ информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на работника. К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в АСУ КПЭ. Документы, подтверждающие выполнение КПЭ, размещаются работником в АСУ КПЭ в виде их электронных (сканированных) копий (дипломы, свидетельства, приказы, справки, выходные данные публикаций и пр.)

4.4.2 Подтверждение достоверности выполнения КПЭ осуществляют руководители соответствующих подразделений, в чьем подчинении находятся работники. Для руководителей структурных подразделений – проректоры, в оперативном подчинении которых находятся соответствующие структурные подразделения. Подтверждение достоверности выполнения КПЭ производится в течение 3 рабочих дней со дня окончания срока заполнения электронных форм в АСУ КПЭ работниками.

Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации. Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, дает основания для признания ее недостоверной.

4.4.3 Лица, осуществляющие контроль за достоверностью сведений, представленных работниками, не вправе вносить исправления в данные, указанные проверяемыми работниками.

Если при проверке достоверности внесенных сведений и анализа результатов определенные сведения в отношении работника не подтвердились, руководитель структурного подразделения, проректор, в течение трех рабочих дней доводит это до сведения работника. Работник в течение трех рабочих дней после получения информации от руководителя вправе письменно (заявление на имя руководителя структурного подразделения, проректора соответственно) выразить свое мотивированное несогласие с результатами проверки.

Руководитель структурного подразделения, проректор принимает меры по урегулированию разногласий путем обсуждения спорных вопросов с работником. По результатам урегулирования разногласий руководитель структурного подразделения, проректор ставит отметку о результатах урегулирования спора на вышеуказанном заявлении работника и под роспись



знакомит с данной резолюцией работника. В случае недостижения согласия по спорному вопросу по итогам обсуждения, спорный вопрос передается на рассмотрение Конфликтной комиссии, осуществляющей свою деятельность в соответствии с п.4.5. настоящего положения.

4.4.4 По результатам заполнения АСУ КПЭ каждым работником, проверки достоверности информации УКСР формирует итоговый протокол выполнения КПЭ.

4.4.5 Итоговый протокол о результатах выполнения КПЭ в отчетном периоде является основанием для установления работникам стимулирующих выплат по эффективному контракту в установленном законодательством и настоящим Положении порядке.

4.4.6 Для анализа эффективности выполнения работником поставленных перед ним задач, определения степени выполнения количественных характеристик КПЭ и подтверждения достоверности отчетности осуществляется мониторинг результатов выполнения эффективного контракта.

4.4.7 Периодичность проведения мониторинга составляет не реже *одного* раза в год.

4.4.8 Сроки проведения мониторинга устанавливаются приказом ректора.

4.4.9 Мониторинг и анализ хода выполнения КПЭ работниками Университета осуществляется УКСР.

4.4.10 По результатам мониторинга стимулирующие выплаты по эффективному контракту, установленные работнику, могут быть изменены (отменены) в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.4.11. Работнику, в отношении которого выявлено предоставление им недостоверной информации, стимулирующая выплата по эффективному контракту не назначается или, в случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты, ее выплата прекращается или ее размер пропорционально уменьшается. Лицо, осуществляющее контроль за достоверностью сведений, представленных указанным работником, может быть привлечено к дисциплинарной ответственности.

4.4.12. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующая выплата по эффективному контракту не выплачивается в течение года с момента привлечения к дисциплинарной ответственности (если дисциплинарное взыскание не было досрочно снято)).

## **4.5 Порядок организации работы Конфликтной комиссии**

4.5.1 При наличии неурегулированных в порядке, предусмотренном п. 4.4.3 спорных ситуаций по вопросам выполнения КПЭ и количества набранных баллов материалы проверки выполнения КПЭ передаются на рассмотрение Конфликтной комиссии (далее также – Комиссия).

4.5.2 Конфликтная комиссия создается приказом ректора.

В состав Конфликтной комиссии в обязательном порядке входят ректор (председатель комиссии), проректоры, председатель первичной профсоюзной организации работников, представители правового управления, УКСР. Из числа членов комиссии ректор назначает секретаря.

4.5.3 Комиссия созывается ректором. На заседания, при необходимости, могут приглашаться руководитель соответствующего структурного подразделения, работник, в отношении которого рассматривается вопрос и иные лица, обладающие соответствующей компетенцией в области рассматриваемых ею вопросов.

Организационной формой работы Комиссии являются заседания. Заседания Комиссии открываются, ведутся и закрываются председателем или в отсутствие председателя его заместителем. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь обладает правом голоса при голосовании. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее пятидесяти процентов от общего числа ее членов. Решение комиссии принимается большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии. Голосование осуществляется открыто.

4.5.4 Комиссия имеет право изменять результаты балльной оценки деятельности работников в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки работника и подтверждающих документов. По результатам рассмотрения вопроса Конфликтная комиссия выносит решение, которое является основанием для определения итогового количества баллов и установления стимулирующей выплаты по эффективному контракту работнику.

4.5.5 Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии, доводится до сведения работника в течение трех рабочих дней путем ознакомления с протоколом под роспись.

## **5 Ответственность**

5.1 Каждый работник из числа ППС несет ответственность за выполнение КПЭ, своевременность внесения отчетных данных в АСУ КПЭ и достоверность вносимой информации о результатах выполнения эффективного контракта.

5.2 Проректоры, руководители структурных подразделений несут ответственность за организацию и координацию деятельности подчиненных работников по выполнению ими эффективного контракта, своевременность проверки выполнения подчиненными работниками КПЭ и достоверность внесенной в АСУ КПЭ информации о результатах выполнения КПЭ.

5.3 ФЭУ несет ответственность за правильность и своевременность расчета размера стимулирующих выплат по эффективному контракту.

5.4 УКСР несет ответственность за своевременность подведения итогов выполнения КПЭ работниками и подготовку приказа о назначении стимулирующих выплат по эффективному контракту.

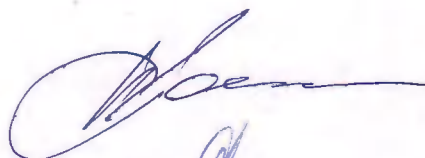
5.5. Главный бухгалтер несет ответственность за своевременность начисления и выплаты стимулирующей надбавки за эффективность деятельности.

## 6 Заключительные положения

6.1 Настоящее положение вступает в силу с 01 октября 2024 г.

Согласовано:

Первый проректор



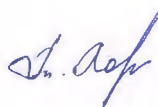
А.Л. Пашин

Начальник ФЭУ



Т.В. Прожогина

Главный бухгалтер



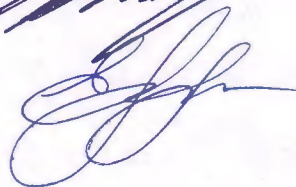
Т.В. Хорева

Начальник УКСР



Д.Н. Торгачев

Начальник правового управления



Т.И. Ератова