

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

ПОЛОЖЕНИЕ

П ОГУ 74-01-02-2020

ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

(новая редакция)

УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора ОГУ
им. И.С. Тургенева



А.А. Федотов
«27» ноября 2020 г.

1 Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок формирования, заключения, исполнения, мониторинга, анализа и оценки результативности эффективного контракта, заключенного с руководителями направлений деятельности (проректорами), директорами департаментов, руководителями структурных подразделений, профессорско – преподавательским составом (далее - ППС), научными работниками, преподавателями среднего профессионального образования (далее - СПО) и другими категориями работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении 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 Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «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.

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 используется следующее основные понятия:

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 выполняемых работ.

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

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 Университета.

3 Функции

3.1 Разработка методики единого подхода к оценке эффективности труда работников 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 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 критериях 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 и Университетом.

4.2.2 Заключение эффективных контрактов может осуществляться двумя способами:

– заключение трудового договора с указанием КПЭ при приеме на работу в Университет;

– заключение дополнительного соглашения к действующему трудовому договору между Университетом и работником.

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 должностной инструкцией;

- надбавки в виде выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда.

Вариативная часть оплаты труда состоит из стимулирующих выплат, устанавливаемых 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 устанавливаются, как правило:

- на период с 1 сентября по 31 августа – для ППС;

- на период с 1 января по 31 декабря - для иных категорий работников.

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 за отчетный период, с указанием периодичности выплаты.

Если до 1 января не издается новый приказ о КПЭ, продолжают действовать КПЭ, утвержденные ранее.

4.2.7 Эффективный контракт с работниками, принимаемыми на работу в Университет после 01 сентября (01 января соответственно), действует с даты его заключения.

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

4.2.9 Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, при заключении эффективного контракта установленные показатели эффективности корректируются пропорционально занимаемой доле ставки.

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

4.2.11 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.

4.2.12 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 исходя пропорционально отработанному времени.

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

4.2.14 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.

4.2.15 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 Университета

4.3.1. Методика единого системного подхода к оценке эффективности труда работников из числа ППС Университета

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

4.3.1.2 Общее количество баллов, для работника 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, соответствующее 100% выполнения работником эффективного контракта;

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

n – общее количество КПЭ, установленных эффективным контрактом работника;

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

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

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

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

где:

m – число работников Университета, с которыми заключены эффективные контракты;

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

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

4.3.1.4 Стоимость одного балла определяется путем деления общего нормативного фонда стимулирующих выплат работников из числа ППС Φ_c на общее количество баллов N , полученных всеми работниками из числа ППС при выполнении эффективного контракта

$$C_b = \left(\frac{\Phi_c}{N} \right) \quad (4)$$

Стоимость одного балла КПЭ рассчитывается Управлением бюджетирования и экономики (далее - УБиЭ) и утверждается ректором.

4.3.1.5 Величина стимулирующей выплаты по результатам выполнения ключевых показателей эффективности 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, руб.;

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

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

4.3.2. Методика единого системного подхода к оценке эффективности труда работников Университета, не относящихся к ППС

4.3.2.1. Все ключевые показатели эффективности труда работников, не относящихся к ППС, устанавливаемые приказом ректора, имеют бальное выражение.

4.3.2.2. Общее количество баллов, набранных работником при выполнении ключевых показателей эффективности определяется по формуле:

$$B_{\text{о}} = \sum_{i=1}^N (B_i)$$

Где:

$B_{\text{о}}$ - общее количество баллов, соответствующее 100% выполнения работником эффективного контракта;

B_i - выполнение i -го ключевого показателя эффективности, установленного работнику, балл;

N - общее количество КПЭ, установленных эффективным контрактом работника.

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

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

4.3.2.3. Нормативный фонд стимулирующих выплат, направляемый на надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности, работникам не относящихся к ППС, рассчитывается Управлением бюджетирования и экономики в соответствии с финансовым обеспечением и утверждается ректором.

Величина выплаты стимулирующего характера за выполнение показателей эффективности деятельности для каждого работника, не относящегося к ППС, устанавливается в зависимости от процента исполнения КПЭ в соответствии с утвержденным нормативным фондом, предусмотренным на выплаты стимулирующего характера за выполнение показателей эффективности деятельности.

4.3.2.4. Работникам структурных подразделений, созданных для осуществления соответствующих видов работ (услуг) в рамках приносящей доход деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполнение показателей эффективности деятельности по ходатайству руководителя подразделения при наличии и в рамках объемов имеющихся средств от приносящей доход деятельности данного структурного подразделения.

4.3.3. Порядок установления стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективного контракта

4.3.3.1 На основании итогового протокола об утверждении количества баллов, набранных каждым работником и утвержденной ректором стоимости одного балла КПЭ Управление бюджетирования и экономики (далее – УБиЭ) рассчитывает величину стимулирующей выплаты каждого работника.

4.3.3.2 В соответствии с рассчитанной величиной стимулирующей выплаты Управление кадрового стратегического развития (далее - УКСР) готовит проект приказа об установлении работникам стимулирующей выплаты за выполнение показателей эффективного контракта на определенный приказом о КПЭ период.

4.3.3.3 Стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективного контракта 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 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 достижениях 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, директора департаментов, 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, руководитель департамента 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, директора департамента соответственно) выразить свое мотивированное несогласие с результатами проверки.

Руководитель структурного подразделения, проректор, руководитель департамента принимает меры по урегулированию разногласий путем обсуждения спорных вопросов с работником. По результатам урегулирования разногласий руководитель структурного подразделения, проректор, руководитель департамента 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 из числа ППС, проверки достоверности информации УКСР формирует итоговый протокол выполнения КПЭ, который согласовывается с первичной профсоюзной организацией работников университета.

4.4.5 Итоговый протокол о результатах выполнения КПЭ в отчетном периоде является основанием для установления работникам стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективного контракта в установленном законодательством и настоящем 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. Сроки проведения мониторинга устанавливаются приказом ректора.

4.4.8 Мониторинг и анализ результатов выполнения эффективных контрактов проректорами, директорами департаментов, руководителями иных структурных подразделений, находящихся в прямом подчинении ректора, осуществляет непосредственно ректор либо созданная приказом ректора и наделенная специальными полномочиями комиссия.

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

4.4.10 По результатам мониторинга стимулирующие выплаты, установленные работнику за выполнение показателей эффективного контракта, 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 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, совершившим дисциплинарный проступок и (или) имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующая выплата за выполнение КПЭ не выплачивается в течение года с момента совершения дисциплинарного проступка (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 работников в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки работником и подтверждающих документов. По результатам рассмотрения вопроса Конфликтная комиссия выносит решение, которое является основанием для определения итогового количества баллов и установления стимулирующей выплаты работникам за выполнение КПЭ.

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 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 УБИЭ 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. Управление бухгалтерского учета, финансового контроля и отчетности несет ответственность за своевременность начисления и выплаты стимулирующей надбавки по эффективному контракту.

Новая редакция положения принята на заседании Ученого совета Университета 27 ноября 2020 года, протокол № 5.

Согласовано:

Начальник УБиЭ



Т.В. Прожогина

Начальник УКСР



Д.Н. Торгачев

Начальник правового управления



Т.И. Ератова