


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
Председатель Ученого совета
Ч.Ф. Якубов
« » 20 года
Протокол Ученого совета
№ от « » 20 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Симферополь, 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» (далее - Положение) определяет правила и особенности заключения эффективного контракта в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Республики Крым "Крымский инженерно-педагогический университет", Керченском филиале КИПУ в г. Керчь и Инженерно-педагогическом колледже ГБОУВО РК «КИПУ» (далее все вместе - университет), порядок его действия, регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей эффективного контракта, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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" (с изменениями и дополнениями);

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (с изменениями и дополнениями);

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

Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);

Уставом КИПУ;

Коллективным договором КИПУ;

Иными локальными нормативными актами университета.

1.3. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р).

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных и педагогических работников университета в рамках выполнения ими

должностных обязанностей, обусловленных введенными в Российской Федерации с 01.07.2016 г. профессиональными стандартами и в соответствии с Положением о бально-рейтинговой системе оценивания эффективности деятельности научных и педагогических работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым "Крымский инженерно-педагогический университет";

систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников управленческих, вспомогательных, обслуживающих подразделений и иных категорий персонала КИПУ в рамках выполнения ими должностных обязанностей и в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования Республики Крым "Крымский инженерно-педагогический университет";

повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста;

формирование системы материальных и моральных стимулов для работников КИПУ, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

улучшение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей КИПУ.

1.5. Эффективный контракт по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в КИПУ для мотивации результативности деятельности персонала.

1.6. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему утверждаются Ученым советом КИПУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников КИПУ.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ КИПУ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт) заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в КИПУ является основным местом работы или работой на условиях внутреннего совместительства.

2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками при приеме на работу в КИПУ. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой КИПУ, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.

2.3. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в КИПУ эффективного контракта), работодатель уведомляет работника КИПУ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.4. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в КИПУ в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.

2.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в КИПУ в новых условиях (в частности, в условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющиеся в КИПУ вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

2.6. С работником КИПУ, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

2.7. Формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом ректора КИПУ. При разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ КИПУ

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера в условиях эффективного контракта являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, а также с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления КИПУ, а также связанная с обеспечением безопасности КИПУ, с соблюдением в КИПУ правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности КИПУ;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- положительные показатели проводимых в КИПУ рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;
- внедрение инновационных наработок и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, и административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности университета;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности КИПУ.

3.2. Ученый совет КИПУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников КИПУ.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1. Реализация эффективного контракта включает:

исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

расчет размера и назначение выплаты стимулирующего характера по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной выплаты стимулирующего характера в размере, регламентированном настоящим Положением. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.5. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве деятельности возлагается персонально на работника КИПУ.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

5.1. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется оценочной комиссией ГБОУВО РК КИПУ и комиссией о выплатах стимулирующего характера (далее - комиссии).

5.2. Персональный и количественный состав комиссий ежегодно утверждается приказом ректора.

5.3. Работа комиссий основывается на принципах:

- открытости и гласности – оценивание проводится в открытой форме с правом присутствия заинтересованных лиц на заседаниях комиссии;

- коллегиальности – участие в обсуждении и принятии решений с учетом мнения всех членов комиссии;

- законности – принятие решения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Решение комиссий по результатам оценивания эффективности деятельности работников оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.5. Решения комиссий по результатам оценивания эффективности деятельности работников, является основанием для издания приказа ректора Университета об установлении выплат стимулирующего характера.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее положение утверждается на заседании Ученого совета университета и вводится в действие приказом ректора университета.

6.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений (дополнений) или проекта Положения в новой редакции управлением кадров университета и выносятся на утверждение Ученого совета университета.

6.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение нормативных и правовых актов, а также предложения профсоюзной организации работников университета.

СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор

М. Ваниева

Проректор по научной и инновационной деятельности

Т.П. Гордиенко

Начальник управления кадров

А.И. Алиева

Начальник юридического отдела

А.Н. Юнусова

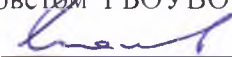
Главный бухгалтер

Э.Д. Юнусова

Председатель профсоюзного комитета работников

Т.Ш. Ибрагимов

Настоящее Положение разработано управлением кадров совместно с юридическим отделом КИПУ.

Утверждено Ученым советом ГБОУВО РК КИПУ «28» 08 20 17 года, Протокол № 1, ученый секретарь  Т.М. Шамилев.

Введено в действие приказом ректора от «__» _____ 20__ года № ____.

Введено впервые в « _____ » 20__ года