РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Московская область
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Университет «Дубна»

ПРИКАЗ

«07» 07 2020 г. № 396

О новой редакции Положения
об эффективном контракте
профессорско-преподавательского
состава

На основании решения Ученого совета государственного университета «Дубна» от 26.06.2020, протокол № 9

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить новую редакцию «Положения об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Университет «Дубна».

Ректор Д.В. Фурсаев

Разослано: в дело, проректорам, ученому секретарю, во все структурные подразделения.

Проректор по экономике и финансам	ПОДПИСЬ	Т.И. Борисова
Ученый секретарь	ПОДПИСЬ	И.Б. Немченок

ПРИНЯТО
Ученым советом
государственного
университета «Дубна»
« 26 » июня 2020 г.
(протокол № 9)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ректора
государственного
университета «Дубна»
от « 07 » 07 2020 г.
№ 386

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «УНИВЕРСИТЕТ «ДУБНА» (НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

1. Основные положения

1.1. Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава Университета «Дубна» (далее – Университет, Положение) определяет комплекс мер, направленных на стимулирование работников к выполнению работ, имеющих важное значение для развития Университета, регламентирует механизм установления индивидуальных заданий работникам Университета в рамках системы эффективного контракта, размеры и порядок доплат за выполнение индивидуальных заданий, методику оценки результатов их выполнения.

1.2. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности (индивидуального задания) для назначения стимулирующих выплат.

1.3. В настоящем Положении под термином «работник Университета», подразумеваются категория работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС), чьим основным местом работы является Университет.

1.4. Основные понятия, термины и сокращения, применяемые в тексте настоящего Положения приведены в Приложении 1;

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение, принимаются в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета (далее - Устав), Положением об оплате труда работников Университета, и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и оплату труда работников бюджетных учреждений.

2. Порядок формирования индивидуальных заданий и определение размера доплат за их выполнение

2.1. Индивидуальное задание (далее ИЗ) – это задание, устанавливаемое работнику на определенный срок за выполнение дополнительных к его должностным обязанностям работ.

2.2. ИЗ может включать несколько направлений деятельности (видов дополнительных работ), каждое из которых характеризуется базовым показателем результативности его выполнения.

2.3. За выполнение работ, входящих в ИЗ, работнику устанавливаются доплаты фиксированного размера - доплаты за выполнение ИЗ.

2.4. Перечень направлений деятельности (видов дополнительных работ) и соответствующих им базовых показателей, срок, на который они устанавливаются, а также размер доплат за выполнение ИЗ оформляются дополнительным трудовым соглашением (эффективным контрактом) между работником и Университетом.

2.5. Переход работника на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового соглашения, указанного в п. 2.4, осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. В структуре заработной платы работника Университета доплаты за выполнение ИЗ в рамках эффективного контракта входят в гарантированную часть оплаты труда. Полная структура оплаты труда представлена в Приложении 2 к настоящему Положению.

Другие условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе, доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников Университета «Дубна» и иными локальными нормативными актами.

2.7. Перечень базовых показателей индивидуального задания работникам Университета приведен в Приложении 3 к настоящему Положению.

2.8. Каждому направлению деятельности (дополнительной работе), с установленным базовым показателем, ставится в соответствие определенное число баллов. Число баллов по данному направлению деятельности является универсальным: не зависит от того, каким работником выполняется работа, определяется только трудоемкостью и сложностью работы.

2.9. Конкретный размер доплаты за выполнение дополнительной работы в рамках ИЗ равен установленному по данной работе числу баллов, умноженному на стоимость одного балла.

2.10. Стоимость одного балла для всех направлений деятельности одинакова. Стоимость одного балла равна части фонда оплаты труда (в рублях), выделяемой на оплату работ в системе эффективного контракта, отнесенной к сумме всех баллов в планируемых ИЗ всех работников.

2.11. Стоимость одного балла устанавливается на каждый календарный год заново.

2.12. Ректором назначаются курирующие руководители по укрупненным блокам направлений деятельности (учебная, научная и т.д.), которые входят в индивидуальные задания. Как правило, курирующими руководителями назначаются проректора.

2.13. Курирующий руководитель по своему блоку направлений деятельности отвечает за:

- формирование перечня базовых показателей ИЗ на очередной календарный год;
- определение требований, которым должны удовлетворять работники Университета для успешного выполнения конкретной работы в рамках ИЗ;
- организацию отбора работников Университета, которым может быть предложено заключение эффективного контракта по данным направлениям деятельности;
- формирование списка работников, принявших предложение о заключении эффективного контракта;
- организацию промежуточного контроля выполнения ИЗ и оценку итоговых результатов.

2.14. Подготовка дополнительных соглашений с работниками в системе эффективного контракта организуется деканами соответствующих факультетов (директорами институтов, директорами филиалов).

3. Контроль выполнения индивидуальных заданий и расторжение дополнительных соглашений

3.1. Курирующий руководитель организует промежуточный контроль хода выполнения ИЗ и оценку итоговых результатов:

- согласно срокам и графику, утвержденному приказом ректора;

- для промежуточной отчетности не реже одного раза в квартал;
- по разработанной форме отчета.

3.2. Для объективной и независимой оценки результатов промежуточного и итогового контроля, соблюдения объективно независимости, курирующий руководитель формирует комиссию по оценке выполнения ИЗ (далее – Комиссия).

3.3. Комиссия формируется из работников, относящимся к ППС, обладающих опытом работы и квалификацией по соответствующему направлению деятельности.

В состав Комиссии не включаются работники Университета, чьи результаты работы должны оцениваться Комиссией.

Курирующий руководитель входит в состав Комиссии и является ее председателем.

3.4. Состав Комиссии предоставляется курирующим руководителем ректору не позднее 20 декабря текущего года, предшествующего отчетному году. Состав Комиссии утверждается приказом ректора сроком на 1 календарный год (отчетный период).

3.5. Комиссии проводит экспертизу выполненных работником дополнительных работ строго в соответствии с утвержденными базовыми показателями и методиками их оценки.

3.6. Решения Комиссии оформляются протоколом.

3.7. Если по результатам промежуточного мониторинга, промежуточным контролем установлено, что ИЗ выполняется работником Университета некачественно, с нарушением сроков и сути задания, курирующий руководитель направляет ректору служебную записку о выявленных нарушениях, что может в дальнейшем служить основанием для не продления дополнительного соглашения о выполнении индивидуального задания на следующий период. Курирующий руководитель уведомляет об этом шаге работника Университета.

3.8. Работник Университета имеет право в пятидневный срок обратиться к ректору Университета с объяснением причин некачественного выполнения ИЗ и/или оспорить оценку результатов своей работы курирующим руководителем.

3.9. Ректор принимает решение о продлении или не продлении дополнительного трудового соглашения с работником Университета с учетом мнения курирующего руководителя, членов Комиссии и объяснительной работника Университета.

3.10. Курирующий руководитель отчитывается ректору о ходе выполнения ИЗ работниками Университета по своему блоку направлений деятельности ежеквартально.

4. Итоговая оценка результатов выполнения индивидуального задания

4.1. Отчетной датой, к которой работник предоставляет курирующему руководителю итоговый отчет, является 15 ноября отчетного года.

4.2. Форма итогового отчета, прилагаемый к нему перечень подтверждающих документов и иные материалы утверждаются курирующим руководителем и доводятся до сведения работников Университета, с которыми заключен эффективный контракт, не позднее 15 октября отчетного года.

4.3. Ответственность за достоверность данных отчета и прилагаемых к нему документов возлагается на работников Университета, предоставляющих отчет.

4.4. Комиссия по оценке выполнения ИЗ:

- завершает работу по итоговой оценке выполнения ИЗ не позднее 30 ноября отчетного года;
- по результатам работы представляет сводный итоговый отчет ректору не позднее 10 декабря отчетного года.

4.5. Выполнение ИЗ работником Университета оценивается Комиссией следующим образом:

- «работа выполнена хорошо», при условии достижения показателей от 80% до 100 %;

- «работа выполнена удовлетворительно», при условии достижения показателей от 40% до 80 %;
- «работа выполнена неудовлетворительно» или «работа не выполнена», при достижении показателей менее 40%;

4.6. По итогам работы Комиссии курирующий руководитель принимает решение о возможности установления работнику ИЗ на следующий календарный год.

4.7. Работник Университета может представить курирующему руководителю обоснованное заявление в случае несогласия с результатами итоговой оценки его работы. В этом случае Комиссия в двухнедельный срок обязана повторно проверить результаты выполненных работ и дать исчерпывающий ответ на заявление работника по результатам проверки. В случае подтверждения фактов нарушения процедур оценки работы, наличия технических ошибок, повлекших необъективную оценку выполненной работы, Комиссия принимает меры для исправления ошибок и изменения оценки.

Приложение №1

СОКРАЩЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

Перечень показателей эффективности деятельности университета «Дубна»	Перечень показателей эффективности, сформированный из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, показателей программы развития университета «Дубна», аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов.
Работники Университета	Работники, из числа профессорско-преподавательского состава Университета (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института на правах факультета), для которых Университет является основным местом работы.
Эффективный контракт (ЭК)	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
Индивидуальное задание (ИЗ)	Задание, устанавливаемое работнику на фиксированный промежуток времени за выполнение определенных работ, выходящих за рамки его должностных обязанностей. За выполнение ИЗ работнику дополнительным трудовым соглашением устанавливаются доплаты фиксированного размера (доплаты за выполнение ИЗ).
Стоимость балла для назначения доплат	Выраженное в рублях значение 1 балла, рассчитываемое как отношение части фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления доплат в системе эффективного контракта, отнесенной к сумме всех баллов ИЗ всех работников, которым планируется индивидуальное задание.
Базовый показатель эффективности выполнения индивидуального задания	Количественная и/или качественная оценка результативности выполнения индивидуального задания по определенному направлению деятельности (определенной работе)
Пороговое значение обязательного показателя эффективности деятельности ППС	Минимально допустимое значение показателя за установленный период, либо заданное значение показателя на установленную дату.

Приложение № 2

Эффективный контракт и структура заработной платы ППС

Заработная плата работников Университета состоит из гарантированной и вариативной частей:



Гарантированная часть оплаты труда включает в себя:

- должностной оклад, устанавливаемый в соответствии с Положением об оплате труда университета «Дубна»;
- доплаты, установленные за выполнение индивидуального задания в рамках эффективного контракта.

Должностной оклад работникам Университета (работникам из числа ППС) выплачивается за выполнение ими своих индивидуальных планов работ, содержание которых регламентируется объемом учебной нагрузки, ежегодного устанавливаемым приказом по университету и нормами времени на различные виды работ преподавателей, утвержденными приказом по университету.

Должностной оклад заведующим кафедрами, деканам факультетов (директорам институтов на правах факультетов) выплачивается за исполнение ими своих должностных обязанностей, определенных в Положении о кафедре и в Положении о факультете университета/институте на правах факультета.

В вариативную часть оплаты труда работника входят:

- доплаты за дополнительные работы;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

Приложение №3

Перечень базовых показателей ИЗ и методики оценки их выполнения

Приведенный в данном Приложении перечень базовых показателей установлен приказами ректора на 2020 г.

Наименование базового показателя ИЗ	**Методика итоговой оценки**	**Курирующий руководитель**
Индивидуальное задание № 1. Обеспечение научным руководителем (для докторской - консультантом) защиты соискателем диссертации в установленные сроки	Результатом выполнения задания по п.1 является факт защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук аспирантом с принятием решения ВАК о присвоении соответствующей степени. Подведение итогов выполнения задания по п.1 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года. В случае невыполнения преподавателем делегированного задания, преподаватель лишается права выполнения заданий по п.1 в последующих периодах до момента исполнения взятых ранее обязательств.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 2. Привлечение внешнего финансирования в виде грантов, договорных НИР, НИОКР, хозяйственных договоров (расчетная сумма для выполнения показателя 300 тыс. руб. в год)	Результатом выполнения задания по п.2 является подписание соглашения на исполнение договора, а также последующее ответственное исполнение работ по договору, своевременное закрытие этапов проводимых работ. Подведение итогов выполнения задания по п.2 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года. В 2020 календарном году допустимым результатом является факт подачи не менее чем 2 заявок на участие в конкурсах. В случае невыполнения преподавателем делегированного задания, преподаватель лишается права выполнения заданий по п.2 в последующих периодах до момента исполнения взятых ранее обязательств.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 3. Привлечение студентов и слушателей на все виды внебюджетного обучения	Результатом выполнения задания по п.3 является наличие заключенных договоров на обучение на сумму 500 000 руб. по соответствующей образовательной программе. 100% обеспечение программы электронной поддержкой.	Проректор по образовательной деятельности

(расчетная сумма для выполнения показателя 500 тыс. руб.)		
Индивидуальное задание № 4. Участие в работе научно-технического совета университета в качестве эксперта при условии подготовки не менее 5 письменных рецензий в год.	Результатом выполнения задания по п.3 является предоставление экспертом на коллегиальное обсуждение не менее 5 письменных рецензий в течение года. Подведение итогов выполнения задания по п.4 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года. В случае невыполнения преподавателем делегированного задания, преподаватель лишается права выполнения заданий по п.4 в последующих периодах.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 5. Руководство научной школой, при условии выполнения членами школы работ в текущем году на сумму не менее 2 млн. руб.	Результатом выполнения задания по п.4 является выполнения членами коллектива школы объемов высокотехнологичных работ на сумму не менее 2 млн. руб. Подведение итогов выполнения задания по п.5 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 6. Участие в работе учебно-методического совета университета в качестве эксперта, при условии подготовки не менее 5 письменных рецензий в год.	Количество подготовленных экспертом отчетов (не менее 5 течение года); Своевременность и качество выполнения порученных заданий и текущих работ (внутренняя оценка курирующим проректором); Приобретение или подтверждение статуса внешнего эксперта, количество внешних экспертиз (не менее 2 в календарном году), в которых принял участие эксперт.	Проректор по учебно-методической работе
Индивидуальное задание № 7. Создание результата интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство на программное обеспечение, базы данных), зарегистрированного в установленном порядке,	Получения патента или свидетельства на бланке уполномоченной организации. Подведение итогов выполнения задания по п.7 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года.	Проректор по научной и инновационной деятельности

правообладателем которого является Университет		
Индивидуальное задание № 8. Внедрение в коммерческую деятельность (продажа исключительных и неисключительных прав) результата интеллектуальной деятельности на сумму не менее 100 тыс. руб.	Подписание договора на передачу исключительных или неисключительных прав на использование патентов на изобретения и полезные модели, а также свидетельств на программное обеспечение и базы данных на сумму не менее 100 тыс. руб. В случае внедрение результата интеллектуальной деятельности в учебный процесс университета, сумма дохода определяется путем оценки стоимости часов занятий для студентов внебюджетной формы обучения. Подведение итогов выполнения задания по п.8 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей в декабре текущего года.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 9. Разработка и внедрение на внешние платформы 1 онлайн курса, востребованного студентами других вузов, по программам всех видов обучения	Размещенный курс на онлайн-платформе	Проректор по образовательной деятельности
Индивидуальное задание № 10. Подготовка обучающегося к участию в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства (WSR, Умник и т.п.) регионального уровня и выше при условии получения призового места	Сертификатами конкурсных мероприятий.	Проректор по учебно-методической работе
Индивидуальное задание № 11. Организация профориентационной деятельности по выявлению и	Выполнения показателей среднего балла ЕГЭ для бакалавриата/специалитета (конкурса и проходного балла по магистратуре) по закрепленным направлениям, установленных на текущий набор.	Проректор по учебно-методической работе

привлечению талантливых школьников (студентов), результатом которой является повышение балла ЕГЭ по закрепленным направлениям (повышение конкурса по программам магистратуры за счет привлечения студентов сторонних вузов)	Подведение итогов выполнения задания по п.11 производится приемной комиссией по завершению приемной кампании в ноябре текущего года. В случае невыполнения преподавателем делегированного задания, преподаватель может быть лишен права выполнения заданий по п.11 в последующих периодах до момента исполнения взятых ранее обязательств.	
Индивидуальное задание № 12. Работа коллектива по изданию научного издания университета с учетом получения статуса журнала из перечня ВАК в течение 2-х лет	Включение издания университета “Дубна” в перечень журналов ВАК. Подведение итогов выполнения задания по п.12 производится комиссией по реализации программы эффективных контрактов преподавателей по окончанию периода подготовки 2 года.	Проректор по научной и инновационной деятельности
Индивидуальное задание № 13. Ответственность за трудоустройство выпускников по специальности, взаимодействие с работодателями, ведение баз данных выпускников, подготовка отчетности по кафедре.	- 70 % выпускников трудоустроены по специальности (по закрепленным направлениям), - 30% студентов, обучающихся по программам магистратуры, совмещают обучение с работой по специальности. Подготовка отчетности согласно Положению о мониторинге трудоустройства выпускников.	Проректор по образовательной деятельности
Индивидуальное задание № 14. Выполнение работы по курированию учебных групп согласно разработанному Положению (работа со студентами, имеющими проблемы с дисциплиной и др.)	Подготовка отчета согласно Положению о кураторстве в студенческой учебной группе, утверждено приказом ректора № 3910 от 29.09.2016 г. по показателям.	Проректор по молодежной политике и социальным вопросам