

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала
(неосновного персонала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Проректор по общим вопросам	А.В. Фролов	
Проверил	Советник ректора по юридическим вопросам	А.В. Камалтынов	
Согласовал	Проректор по экономике и инновациям	Д.А. Сахаров	
	Проректор по стратегическому развитию	Т.Г. Гусева	
	Проректор по науке	А.А. Щербина	
	Проректор по учебной работе	С.Н. Филатов	
	Проректор по учебно-методической работе	В.М. Аристов	
	Начальник учебного управления	Н.А. Макаров	
	Начальник Административного Управления	О.А. Василенко	

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Эффективный контракт ¹	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер ставки (должностного оклада), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
Работники РХТУ им. Д.И. Менделеева, не относящихся к основному персоналу (Неосновной персонал, далее - НП)	Работники, не относящиеся к числу профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и прочий персонал).
Перечни показателей и критериев эффективности деятельности работников РХТУ им. Д.И. Менделеева, не относящихся к основному персоналу	Обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для качественной и количественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников. Показатели и критерии эффективности деятельности административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала (далее Показатели и критерии эффективности) выражаются в конкретных количественных и качественных величинах и формируются из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, стратегии развития Университета, аккредитационных показателей.
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

¹ Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

	вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты).
--	--

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников НП федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее – РХТУ им. Д.И. Менделеева), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, их стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2 Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для НП, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества выполняемой работы НП, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности НП;
- улучшение показателей эффективности деятельности РХТУ им. Д.И. Менделеева и учет вклада в это каждого работника.

1.3 Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа НП;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников из числа НП;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.4 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
- Постановление Правительства Российской Федерации 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа);
- Приказ Минтруда России №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении – эффективного контракта» (далее – Рекомендации);
- Письмо 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»;
- Приказ 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»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Единые рекомендации 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, протокол №11;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы,

утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014;

– Устав РХТУ им. Д.И. Менделеева, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 № 948;

– Коллективный договор между РХТУ им. Д.И. Менделеева и трудовым коллективом РХТУ им. Д.И. Менделеева на 2017-2020 годы и приложения к нему;

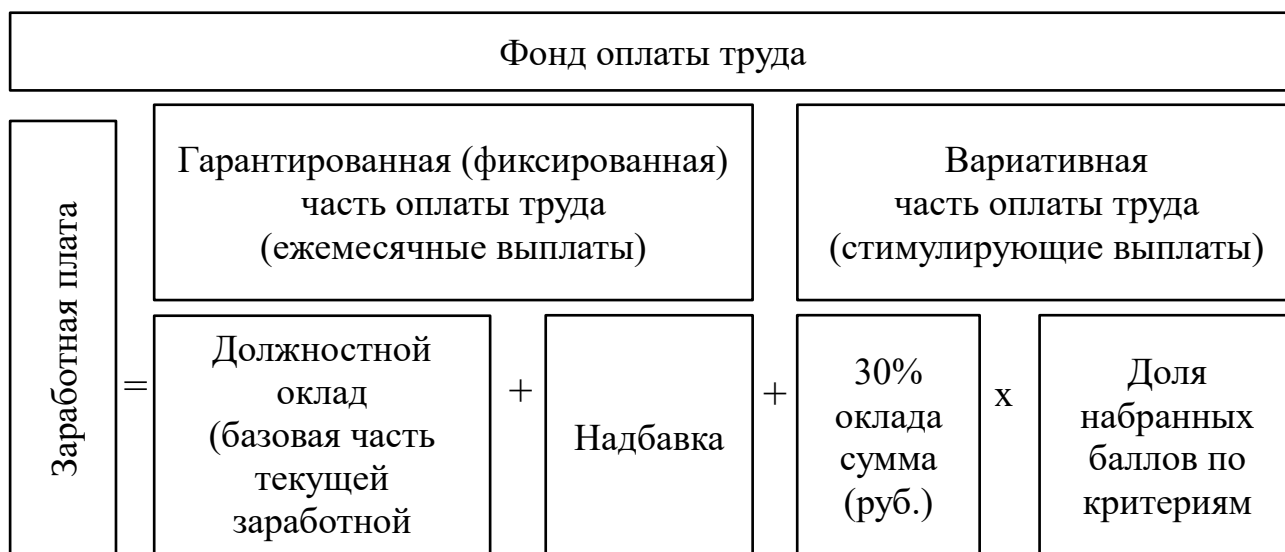
1.5 Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников РХТУ им. Д.И. Менделеева и иными локальными нормативными актами.

1.6 Переход работников из числа НП на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7 В период перехода к системе стимулирования НП в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты РХТУ им. Д.И. Менделеева, трудовые договоры с работниками из числа НП.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

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



2.1.1 Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда представляет собой:

- должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием;
- надбавки в виде стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренные Положением об оплате труда работников РХТУ им. Д.И. Менделеева.

2.1.2 Вариативная часть оплаты труда НП состоит из стимулирующих выплат, устанавливаемых за достижение работником показателей эффективности деятельности за определенный срок, для проректоров, заместителей ректора и главного бухгалтера – за выполнение плановых заданий.

Под термином «плановое задание» понимается задание, установленное ректором, на основании перечня показателей из числа показателей эффективности деятельности Университета².

2.2 Размер заработной платы НП в системе эффективного контракта рассчитывается следующим образом:

Заработная плата равна сумме выплат	
Регулярные выплаты равны сумме Должностного оклада и регулярных выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с положением об оплате труда	Стимулирующие выплаты по результатам деятельности за отчетный период

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

3.1 На основании перечня показателей эффективности деятельности работников РХТУ им. Д.И. Менделеева, не относящихся к основному персоналу, формируются перечень показателей профессиональной деятельности работника.

3.2 Перечни показателей эффективности деятельности разделены по категориям работников:

- перечень критериев оценки деятельности работников, относящихся к неосновному персоналу (приложение 1);
- перечень критериев оценки деятельности рабочих и младшего обслуживающего и вспомогательного персонала для установления надбавки за качество выполняемых работ (приложение 2).

3.3 Ректор в начале текущего периода своим распоряжением устанавливает плановые задания по достижению показателей эффективности деятельности проректорам, директору филиала, заместителю руководителя

²Утверждены заместителем Министра образования и науки Российской Федерации Л.М.Огородова от 14.03.2017 г. N ЛО-27/05вн

Университета и руководителям непосредственно ему подчиненных подразделений в соответствии приложением 1, а также сроки представления отчета.

3.4 Проректор, директор филиала, заместитель руководителя Университета в течение 10 дней с даты издания распоряжения утверждает плановые задания подразделениям Университета, находящихся в его ведении, с целью достижения в текущем периоде показателей эффективности деятельности Университета, установленных ректором.

3.5 Руководитель подразделения в пятидневный срок после получения плановых заданий подразделения формируют плановые задания своим заместителям (при наличии таковых), устанавливает каждому сотруднику перечень показателей эффективности деятельности работника. Распределение плановых заданий, показателей эффективности деятельности работника в подразделении должно проводиться гласно с одновременным установлением пропорций распределения фонда стимулирующих выплат подразделения в случае достижения установленных показателей.

3.6 Свод плановых заданий подразделений, обеспечивающих интегральное выполнение плановых заданий по РХТУ им. Д.И. Менделеева утверждается курирующим проректором (директором филиала, заместителем руководителя Университета) и представляется ответственному лицу, назначенному ректором для контроля исполнения.

3.7 Объем стимулирующих выплат подразделению, рассчитывается на основании рейтинговой системы оценки работы подразделений Университета.

3.8 Распределение стимулирующих выплат среди работников подразделения производится в пропорциях и на условиях, определенных п.3.5 настоящего положения.

Таблица 1 – Процедура распределение показателей эффективности деятельности РХТУ им. Менделеева

Плановое задание ректора РХТУ им. Менделеева по показателям эффективности Университета,	
⇓Проректоры по направлениям руководители подразделений,⇓ подчиненных ректору	
плановое задание подразделения	плановое задание подразделения
⇓Руководитель подразделения⇓	
Заместители руководителя, работники подразделения	
Индивидуальные планы работы работника	Установленные показатели эффективности деятельности работника

3.9 Стимулирующие выплаты по результатам реализации эффективного контракта за текущий год производятся в следующем (плановом) году в порядке и размерах, установленных приказом ректора.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К НЕОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Таблица №1-11

Критерии		Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
			1	0,8	0,5
1	Исполнительская дисциплина (Тщательность, точность в исполнении порученной работы, полное выполнение функциональных обязанностей)	20	соблюдается	1	2
2	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Университета	20	Соблюдается	-	-
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	<*>	<*>	<*>
4	Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности	10	соблюдается	-	-
5	Письменные замечания от руководства Университета, контролирурующих, вышестоящих органов по результатам проверок	10	Нет замечаний	-	-
6	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	30	<u>соблюдается</u>	=	-
ИТОГО		100			

<*> 1 – критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют,

0,8 – критерий выполняется, но имеются несущественные разовые упущения,

0,5 – критерий в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения,

0 – критерий не выполняется.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОЧИХ И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Таблица №1-13

Показатель		Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
			1	0,8	0,5
1	Соблюдение правил ТБ, ПБ	10	соблюдаются		
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	25	соблюдаются		
3	Отсутствие обоснованных жалоб работников, обслуживаемых подразделений	25	отсутствуют		
4	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в установленные сроки	40	высокий	средний	низкий
	ИТОГО	100			