

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета

ФГБОУ ВО «ДГУ» протокол № 5

от 28 сентября 2016г.



Ректор

М.Х. Рабаданов

**Положение**  
**об эффективном контракте работников**  
**ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»**

Махачкала 2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет» (далее - Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 года №2190-р;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. №722-р г. Москва;
- иными локальными актами ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет».

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на:

- должности профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, в т.ч. преподаватель среднего профессионального образования, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета, директор института;
- должности научных сотрудников: младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник.

Показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта) и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий работников.

1.4. Эффективный контракт предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет» для мотивации результативности деятельности персонала.

Все существующие в Университете системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

## 2. Основные понятия

Эффективный контракт - трудовой договор, который предусматривает особую систему стимулирования труда работников, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей работника, показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда при достижении установленных показателей.

Минимальные критерии выполнения эффективного контракта - минимальное количество показателей эффективности деятельности работника, которое может быть установлено в его эффективном контракте.

Критерии оценки - количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

Итоговый год - период времени (как правило, календарный год), в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности, и по завершении которого оценивается эффективность деятельности работника.

Стимулирующие выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

## 3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Заключение эффективного контракта осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», в котором указаны показатели эффективности деятельности работника, выполнение которых необходимо для достижения минимальных критериев эффективности и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

3.2. Заключение эффективного контракта осуществляется с работниками, указанными в п. 1.3. настоящего Положения, для которых работа в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет» является основной.

С преподавателями - внутренними совместителями эффективный контракт заключается только по основному месту работы.

3.3. В случае, если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), показатели эффективности деятельности не корректируются.

3.4. С работниками, работающими в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет» на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

3.5. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

Заключение нового эффективного контракта с переведенным работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

3.6. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны.

3.7. Эффективный контракт действует, как правило, 1 (один) год.

Показатели и критерии оценки эффективности устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря.

3.8. Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, и не планирующих продолжать работу в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора. Показатели эффективности для таких работников не подводятся.

При продлении/заключении трудового договора на новый срок показатели эффективности устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря.

3.9. Работнику, осуществляющему трудовую функцию на неполную ставку, при заключении эффективного контракта установленные настоящим Положением показатели эффективности пропорционально занимаемой доле ставки не корректируются.

3.10. При переводе работника на другую должность профессорско-преподавательского состава показатели эффективности деятельности работников учитываются за период с 01 января по 31 декабря.

3.11. При переводе работника на другую должность, не относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, эффективный контракт расторгается и учитываются показатели эффективности по действовавшему эффективному контракту до даты его расторжения.

#### 4. Учет выполнения показателей эффективного контракта

4.1. Учет достижения показателей эффективности осуществляется кафедрами (для научных сотрудников - научным отделом), на которых работает преподаватель по основной должности, посредством сбора информации и проверки ее достоверности.

4.2. По окончании календарного года обобщенная на кафедрах информация о результатах выполнения показателей эффективности деятельности с подтверждающими материалами за подписью заведующего кафедрой и декана соответствующего факультета, в срок до 15 января года, следующего за итоговым, направляется на утверждение в комиссию по оценке эффективности (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом ректора университета.

4.3. Обязанность своевременного представления на кафедру информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на работника (преподавателя).

4.4. Работник при несогласии с учтенной информацией вправе обратиться на кафедру с просьбой о проведении дополнительной проверки и учета информации.

В случае, если информация о результатах выполнения показателей эффективности деятельности была направлена в Комиссию, то работник вправе направить заявление с просьбой о проведении дополнительной проверки на имя председателя комиссии.

Указанное заявление должно быть рассмотрено до вынесения Комиссией итогового решения по поступившей с кафедр информации.

4.5. Результаты достижения показателей эффективности деятельности подводятся по окончании итогового года в срок до 25 января года, следующего за итоговым. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности направляются в финансово-экономический отдел, который формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

При не достижении работником показателей эффективности деятельности без уважительных причин, данная информация также направляется в соответствующую рейтинговую комиссию для учета при вынесении решения в рамках рейтинговой оценки деятельности преподавателей и профессоров ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет».

4.6. В случае, если к окончанию итогового года отсутствует подтверждение того, что работник достиг установленных для него показателей эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель эффективности будет достигнут позднее, но датирован текущим итоговым годом (например, издание статей, монографий учебников, тезисов и т.д. будет осуществлено в следующем за итоговым годом, но датировано итоговым годом), кафедры и комиссия вправе учесть соответствующий результат в текущем итоговом году.

## 5. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

5.1. В случае выполнения показателей эффективного контракта, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка.

5.2. При недостижении показателей эффективности деятельности без уважительных причин данное обстоятельство учитывается при подведении рейтинга деятельности преподавателей и профессоров.

5.3. Ежемесячные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначаются и выплачиваются ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные сроки выплаты заработной платы.

5.4. Работнику, уволившемуся до истечения итогового года, итоги по достижению показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

Согласовано:

Проректор по экономике и финансам

Начальник учебно-методического управления


Начальник управления качества образования

Н.Г. Гаджиев

А.Г. Гасангаджиева

К.О. Иминов

Начальник юридического отдела  М.Г. Магомедов

Начальник управления экономики и финансов  Е.В. Видина

Начальник управления кадров  Л.Е. Максимова