

**ПРИКАЗ**  
**Ректора Российского химико-технологического**  
**университета им. Д.И. Менделеева**

---

«9» 11 2017 г.

№ 425А

О введении эффективного контракта с работниками, не относящимися к профессорско-преподавательскому и научному составу

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», на основании приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а также поручений Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.03.2017 № 14-1/10/В-1908 и Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2017 № ИК-786/02 «О внедрении «Эффективного контракта», в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Ввести с 10 января 2018 г. в РХТУ им. Д.И. Менделеева эффективный контракт с работниками, не относящимися к профессорско-преподавательскому и научному составу.
2. Начальнику отдела кадров Л.В. ЛЕОНОВОЙ обеспечить соблюдение требований трудового законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по введению эффективного контракта.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по общим вопросам А.В. ФРОЛОВА.

И.о. ректора



А.Г. МАЖУГА

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ**  
**административно-управленческого и прочего 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 Административного Управления	О.А. Василенко	

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Эффективный контракт <sup>1</sup>	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 Университета	В целях настоящего Положения – работники РХТУ им. Д.И. Менделеева, не относящиеся к числу профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников.
Перечни показателей и критериев эффективности деятельности работников Университета	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 вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты).

<sup>1</sup> Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

## 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Университета 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 работников Университета, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

- повышение результативности и качества выполняемой работы работником Университета, создание условий для профессионального роста;

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности;

- улучшение показателей эффективности деятельности РХТУ им. Д.И. Менделеева и учет вклада в это каждого работника.

1.3 Настоящее Положение определяет:

- общие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа работников Университета;

- порядок формирования перечней показателей и оценки эффективности деятельности работников Университета по направлениям деятельности;

- порядок обработки информации в целях 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 Университета 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 работников Университета 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 Университета.

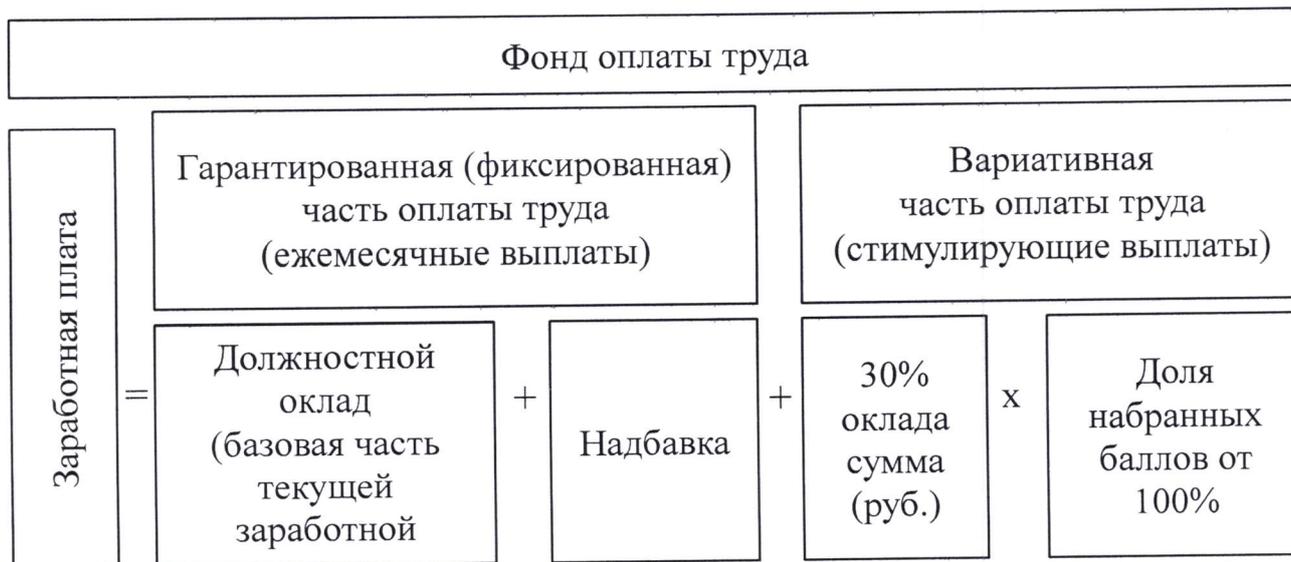
## **2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

2.1 В системе эффективного контракта фонд оплаты труда работников Университета 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 работников Университета состоит из стимулирующих выплат, устанавливаемых за достижение работником показателей эффективности деятельности за определенный срок.

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

<b>Зарботная плата равна сумме выплат</b>	
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 предыдущий (отчетный) период

### **3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

3.1 Общие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Университета устанавливаются настоящим Положением (Приложение 1, Приложение 2). Изменения в общие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников вносятся приказом ректора.

3.2 Ректор в начале календарного года на основании анализа достигнутых показателей Университета в мониторинге эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, целей стратегического развития в текущем году устанавливает плановые задания по достижению показателей эффективности деятельности Университета проректорам, директору филиала, заместителю руководителя Университета и руководителям непосредственно ему подчиненных подразделений, а также сроки или периодичность представления отчетов.

3.3 Формирование перечней показателей (критериев) оценки эффективности деятельности работников Университета по направлениям деятельности может осуществляться с целью отражения показателей (критериев), характерных для трудовой функции, отличных от общих показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Университета.

Разработка перечней показателей (критериев) оценки эффективности деятельности работников Университета по направлениям деятельности организуется проректором, в ведении которого находится подразделение университета, ректором для подразделений, находящихся в его ведении. Проект перечня показателей эффективности деятельности подразделения формируется руководителем подразделения с учетом общих показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Университета.

Перечень показателей (критериев) оценки эффективности деятельности работников Университета по направлениям деятельности утверждается подразделению на календарный год проректором по подчиненности, ректором для подразделений непосредственно ему подчиненных.

Значимость каждого из критериев устанавливается из расчета суммы - 100% по всему перечню показателей (критериев).

3.4 В течение трех рабочих дней по окончании квартала руководитель подразделения представляет информацию о выполнении плановых заданий и/или степени достижения показателей эффективности работниками подразделения на утверждение проректору/ректору по подчиненности в формате Приложения 3 к настоящему Положению.

3.5 Оценка степени достижения показателей эффективности руководителями подразделений и работников, непосредственно курируемых проректором/ректором оформляется по поручению проректора/rektora в формате Приложения 3.

3.6 Утвержденные в соответствии с пунктами 3.4, 3.5 настоящего проректором/ректором списки работников представляются на бумажном носителе и в электронном виде в формате Excel в Планово-финансовое управление в течение 5 рабочих дней по окончании квартала.

3.7 Объем стимулирующих выплат за квартал подразделениям устанавливается приказом ректора с учетом суммы окладов сотрудников подразделения.

3.8 Распределение стимулирующих выплат среди работников подразделения производится по оценке результативности труда,

отраженного в информации о выполнении плановых заданий и/или степени достижения показателей эффективности работниками (пп. 3.4, 3.5.)

Таблица 1 – Процедура формирования 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 период (квартал) производятся в следующем за текущим периоде (квартале) в порядке и размерах, установленных приказом ректора.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

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		
2	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Университета	20	Соблюдается	-	-
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10	<*>	<*>	<*>
4	Отсутствие нарушений правил охраны труда, противопожарной безопасности	10	соблюдается	-	-
5	Письменные замечания от руководства Университета, контролирующих, вышестоящих органов по результатам проверок	10	Нет замечаний	-	-
6	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	30	соблюдается	=	-
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 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

	Показатель	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
			1	0,8	0,5
1	Соблюдение правил ОТ, 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
	<b>ИТОГО</b>	100			

Приложение 3

Утверждаю:

Проректор \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Информация

о выполнении плановых заданий (степени достижения показателей эффективности деятельности работниками):

---

*наименование подразделения РХТУ им. Д.И. Менделеева*  
за период с \_\_.\_\_.201\_\_ по \_\_.\_\_.201\_\_

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Значение *

\* - Значение степени достижения показателей эффективности деятельности или выполнения плановых заданий может быть в пределах 0-100%