

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Болдырев Антон Сергеевич
Должность: Директор
Дата подписания: 08.04.2024 09:28:12
Уникальный программный ключ:
9c542731014dd7196f5752b7fa57c524495323a0



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(ДГТУ)

П Р И К А З

«02» декабря 2020 г.

г. Ростов-на-Дону

№ 216

**О введении документа «Положение об эффективном контракте
профессорско-преподавательского состава» в действие**

С целью совершенствования системы оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, повышения её прозрачности и создания условий для дифференциации вознаграждения, с учётом выполнения обязанностей различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей качества и количества установленных видов деятельности **п р и к а з ы в а ю:**

1. Ввести в действие документ – «Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава» (далее - Положение).

2. Обязать работников из числа профессорско-преподавательского состава осуществлять регистрацию измеримых результатов в информационно-аналитической системе «Эффективный контракт».

3. Деканам факультетов и заведующим кафедрами организовать изучение Положения преподавателями, а также обеспечить строгое соблюдение его требований.

4. Определить место хранения оригинальной версии Положения – Управление делами.

5. Начальнику Управления информатизации Бабенко И.В. разместить настоящий приказ и Положение на сайте университета и Vikon.

6. Признать утратившим силу ранее утвержденный документ «Положение об эффективном контракте (категория работников-профессорско-преподавательский состав) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» введенный в действие приказом ректора от 17.02.2017 г. № 41.

7. Ответственность за исполнение приказа возложить на проректора по учебной работе Колодкина В.А.

8. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Ректор



Б.Ч. Месхи

Исп.: Смирнова О.А, тел. 25-57

Рассылка: все кафедры, все факультеты, все филиалы

О введении документа «Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава» в действие – 03.2



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)**

ОД

Система менеджмента качества

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Б.Ч. Месхи

2020 г.

Введено в действие приказом ректора
от 02-12-2020 № 216

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

Рассмотрено и одобрено
на заседании Ученого совета ДГТУ
«01» декабря 2020 года
(протокол № 5)

Ростов-на-Дону
2020

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 2 из 22
----------	---	---

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственной технической университет» (далее — ДГТУ, Университет) и устанавливает порядок формирования стимулирующих выплат для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС).

1.2 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда ППС ДГТУ, повышения её прозрачности, создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих обязанности различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей качества и количества установленных видов деятельности.

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства РФ 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 3 из 22
----------	--	---

- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №167н от 26.04.2013 «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником бюджетного учреждения и его примерной форме»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- Уставом ДГТУ;

- Коллективным договором ДГТУ;

- локальными нормативными актами ДГТУ.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 4 из 22
----------	---	---

оказываемых услуг. Содержание эффективного контракта устанавливается в соответствии со ст.57 ТК РФ.

- **информационно-аналитическая система (ИАС) «Эффективный контракт ППС»** – это программное обеспечение, размещенное в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) на сайте edu.donstu.ru в личном кабинете каждого работника ДГТУ, позволяющее автоматически рассчитывать размеры стимулирующих выплат для авторизованных работников из числа профессорско-преподавательского состава на основании верифицированных измеримых результатов их профессиональной деятельности.

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

- **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **общий окладный норматив** – минимальный планируемый на учебный год объем работ, выполняемый в рамках должностных обязанностей работника.

- **окладный норматив по виду работ** - установленный с учетом должности объем работы на учебный год по одному из следующих видов: учебный, методический, научно-исследовательский, воспитательный, организационно-управленческий.

Установленный индивидуальным планом преподавателя объем работы по каждому виду отображается в ИАС «Эффективный контракт ППС» в процентном отношении и принимается за 100%.

- **перечень нормативных показателей** – общий перечень показателей внеучебной работы с указанием трудоёмкости выполнения каждого показателя, выраженного в условных часах.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 5 из 22
----------	--	---

- **условный час** - среднестатистическая единица измерения трудоемкости выполнения показателя.

Трудоёмкость выполнения показателей выявляется на основе опроса преподавателей с помощью онлайн-анкетирования в личном кабинете на сайте edu.donstu.ru, которое доступно каждому работнику из числа ППС. На основании полученного массива данных определяются среднеарифметические значения выполнения каждого показателя без учёта аномальных значений. Трудоёмкость выполнения нормативных показателей, выраженная в условных часах, утверждается приказом ректора на основе предложений комиссии по реализации эффективного контракта.

- **показатель** – это количественная либо качественная характеристика измеримого результата работника (с учетом доли авторского участия в случае, если работа осуществлялась коллективно).

- **измеримый результат** – результат учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной, организационно-управленческой работы, подтвержденный документально (статьей, договором, грамотой, дипломом, сертификатом, приказом и пр.) с учётом доли авторского участия.

Совокупность измеримых результатов формирует фактическое значение соответствующего показателя.

Все измеримые результаты трудовой деятельности работников могут быть отнесены к одному из типов показателей:

- нормативные показатели – совокупность всех измеримых результатов, влияющих на выполнение окладных нормативов по всем видам работ.

Нормативные показатели классифицируются на одно- и многофакторные.

Однофакторные нормативные показатели определяются однозначно, многофакторные нормативные показатели зависят от совокупности факторов, сопутствующих представленному измеримому результату (достижению):

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 6 из 22
----------	--	---

- направленностью достижения (соответствуют видам работ окладного норматива),
- уровнем охвата результата/достижения (международное, всероссийское, региональное, внутривузовское и пр.),
- формой участия заявителя в активности/мероприятии (очное, заочное, дистанционное);
- ролью участника (организатор, участник, модератор, член жюри и пр.),
- степенью подтверждающего документа (сертификат участника, гран-при, диплом I, II, III степени);
- наличием сопутствующего фиксированного измеримого результата (разработка презентации, проекта, документа, постановки и пр.).

С целью нормирования и учета подобного рода достижений применяется модуль учета многофакторных нормативных показателей в ИАС «Эффективный контракт ППС».

- приоритетные показатели – совокупность измеримых результатов, на основе которых осуществляется расчет общего коэффициента эффективности работника. Перечень данных показателей определяется стратегическими целями и задачами университета.

Приоритетные показатели категорируются в подгруппы, а затем в группы показателей с учетом должности работника. При этом приоритетный показатель может быть нормативным.

Выполнение приоритетных показателей учитывается в модуле 1 ИАС «Эффективный контракт ППС». Если какой-либо нормативный показатель был учтен в модуле 1 в качестве приоритетного, то в целях исключения двойной оплаты за один и тот же измеримый результат, данный показатель не учитывается при выполнении окладного норматива и не приводит к его перевыполнению.

Факт перевыполнения нормативными показателями окладных нормативов по видам работ фиксируется в модуле 2 ИАС «Эффективный контракт ППС» каждого

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 7 из 22
----------	--	---

работника. На основании полученных данных модуля 2 рассчитывается размер полугодовой стимулирующей выплаты.

Каждому приоритетному показателю определены вес, база и норма, подтверждается факт выполнения.

- **вес показателя** - значимость показателя (или их подгруппы, группы) по отношению к другим показателям (подгруппе, группе) при вычислении общего коэффициента эффективности, выраженная в процентах.

Сумма весов в рамках подгруппы, группы показателей и при расчете общего коэффициента эффективности равна 100%.

- **база** – наименьшее допустимое значение показателя, которое может быть учтено при расчете общего коэффициента эффективности работника. При значении показателя ниже установленной базы данный показатель приравнивается к нулю.

- **норма (нормативное значение показателя)** – это то значение показателя, при выполнении которого работник результатом своей трудовой деятельности способствует выполнению университетом стратегических целей и задач.

- **факт** – фактическое значение показателя, достигнутое работником в ходе исполнения должностных обязанностей и верифицированное уполномоченными работниками на основании данных, внесенных в ИАС «Эффективный контракт ППС».

После верификации каждого измеримого результата в ИАС актуализируются данные о проценте выполнения показателя работником. На основании процента выполнения показателя формируется процент выполнения каждого вида работ.

- **процент выполнения измеримого результата** – отношение трудоёмкости выполнения измеримого результата работы к установленному объему вида работ, к которому относится данный результат.

- **процент выполнения вида работ** - совокупность процентов выполнения измеримых результатов по отношению к окладному нормативу по конкретному виду работ, приравненному 100%-там.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 8 из 22
----------	--	---

- **периодичность замеров** – количество замеров показателя в учебный год.

В зависимости от принадлежности показателя к группе показателей период выполнения показателей может составлять семестр или учебный год. При этом периодичность замеров у всех показателей составляет 1 семестр.

В случае, если значение показателя, выполняемого работником в течение учебного года, по итогам текущего замера превышает значение данного показателя по предыдущему замеру, для расчета ежемесячной стимулирующей выплаты используется большее значение показателя, т.е. результат текущего замера.

- **дата актуального замера** – дата замера количественного значения показателя, участвующего в расчете стимулирующей выплаты.

Для функционирования ИАС «Эффективный контракт ППС» необходима локальная нормативная база, которая включает следующие приказы:

- об организации образовательного процесса (регистрируется не позднее апреля текущего учебного года) определяет объем и виды работ для различных должностей работников;

- об установлении значений нормативных и приоритетных показателей эффективного контракта профессорско-преподавательского состава ДГТУ (регистрируется не позднее февраля текущего учебного года) определяет значения базы и нормы, наименования однофакторных нормативных показателей/группы однофакторных нормативных показателей для различных должностей работников из числа ППС, вес однофакторных нормативных показателей/группы однофакторных нормативных показателей для различных должностей работников из числа ППС, трудоёмкость выполнения нормативных показателей, в том числе значения для расчета многофакторных нормативных показателей, периодичность и даты актуальных замеров.

- **коэффициент эффективности показателей (подгруппы показателей, группы показателей)** – уровень выполнения работником приоритетных показателей (подгруппы, группы показателей) эффективного контракта:

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 9 из 22
----------	--	---

рассчитывается как отношение «Факта» к «Норме», выраженных в процентах. В случае, если значение «Факта» ниже «Базы», коэффициент эффективности по данному показателю равен нулю.

- **общий коэффициент эффективности работника** – сумма коэффициентов эффективности работника по всем группам показателей с учетом веса каждой группы. Данный коэффициент характеризует эффективность деятельности работника в целом и выражается в процентах.

Значение общего коэффициента в 100% является нормой для каждого работника. Значение общего коэффициента эффективности ниже 100% отражает низкую эффективность работника и пропорционально уменьшает фактическую сумму ежемесячной стимулирующей выплаты по отношению к нормативной сумме ежемесячной стимулирующей выплаты. Значение общего коэффициента эффективности более 100% характеризует высокую эффективность деятельности работника и пропорционально увеличивает фактическую сумму ежемесячной стимулирующей выплаты по отношению к нормативной сумме ежемесячной стимулирующей выплаты.

- **ежемесячная стимулирующая выплата** – выплата стимулирующего характера, размер которой определяется общим коэффициентом эффективности работника, отражающим уровень выполнения приоритетных показателей эффективного контракта, выплачиваемая ежемесячно в течение определенного периода.

- **нормативная сумма ежемесячной стимулирующей выплаты** – размер стимулирующей выплаты работнику при значении общего коэффициента эффективности, равном 100%.

- **фактическая сумма ежемесячной стимулирующей выплаты** – размер стимулирующей выплаты, который устанавливается работнику с учетом его должности на основании показателя общего коэффициента эффективности, умноженному на нормативную сумму ежемесячной стимулирующей выплаты.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 10 из 22
----------	---	--

Фактическая сумма ежемесячной стимулирующей выплаты является переменной и устанавливается дважды в год согласно датам актуального замера по фактическим значениям приоритетных показателей эффективного контракта с учетом их веса в общем коэффициенте эффективности.

- **полугодовая стимулирующая выплата** - стимулирующая выплата по итогам полугодия, размер которой определяется совокупностью процентов перевыполнения окладных нормативов по видам работ на дату актуального замера, выплачиваемая единовременно по итогам работы. Данная стимулирующая выплата начисляется работнику с общим коэффициентом эффективности не ниже 60%.

Стимулирующая выплата по итогам полугодия выплачивается при наличии финансирования.

1.5 При расчетах нормативных показателей учитываются два типа данных:

- интегрируемые в автоматическом режиме из смежных информационных систем, включенных в электронную информационно-образовательную среду вуза;
- документы, загружаемые пользователем в личный кабинет работника в ИАС «Эффективный контракт ППС», с целью подтвердить измеримый результат.

1.6 Все загружаемые пользователями документы должны быть аффилированы с ДГТУ и проходить обязательную процедуру верификации. Состав верификаторов с закрепляемой зоной ответственности определяются соответствующим приказом ректора (О зоне ответственности и составе верификаторов, актуализируется по мере необходимости).

1.7 Срок окончательной верификации загружаемых пользователями подтверждающих документов составляет не более 14 рабочих дней с даты их внесения в ИАС.

1.8 Работникам, принятым на работу в ДГТУ впервые или при переходе на установленную данным Положением модель эффективного контракта, на первое полугодие устанавливается нормативная сумма ежемесячной стимулирующей выплаты.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 11 из 22
----------	---	---

1.9 Показатели общего коэффициента эффективности работника на протяжении отчетного периода учитываются кадровой комиссией при переизбрании работников на профессорско-преподавательскую должность. Специфика учета общего коэффициента эффективности отражается в локальных актах, регулирующих конкурсную процедуру избрания.

1.10 Работники, предоставляющие данные для верификации достижений, в том числе подтверждающие документы, участвующие в формировании стимулирующей выплаты, несут ответственность за их достоверность.

1.11 Лица, участвующие в верификации документов, подтверждающих выполнение показателя работниками, несут ответственность за надлежащее проведение процесса верификации и за подтверждение только достоверных данных. С этой целью они могут запрашивать у работников дополнительные сведения относительно загруженных ими в систему документов.

1.12 Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность предоставленной информации, даёт основания для признания её недостоверной или фальсифицированной.

1.13 Информация о мероприятиях, проводимых в связи с реализацией эффективного контракта, доводится до сведения работников в личном кабинете ЭИОС.

1.14 Все спорные вопросы решаются путем рассмотрения апелляции (Приложение 1) на заседании комиссии по реализации эффективного контракта. Состав комиссии определяется приказом ректора, полномочия и порядок действия данной комиссии устанавливается регламентом.

1.15 Вносить изменения в верифицированный результат с распределенными долями участия допустимо на основании служебной записки от имени руководителя структурного подразделения работника, которому требуется внести изменения в верифицированный результат. Служебная записка оформляется на имя проректора по учебной работе. Документ в обязательном порядке прикрепляется в виде скан-

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 12 из 22
----------	--	--

версии к карточке достижения тем верификатором, который уполномочен верифицировать данный результат.

1.16 Прекращение или снижение размера ежемесячных стимулирующих выплат оформляется приказом ректора ДГТУ.

Основания прекращения или снижения размера ежемесячных стимулирующих выплат работнику:

- истечение периода, на который назначена ежемесячная стимулирующая выплата;

- предоставление работником недостоверных подтверждающих документов;

- совершение работником дисциплинарного проступка;

- отсутствие результатов для ее установления:

а) в случае применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде замечания, работнику прекращается назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в течение месяца, следующего за месяцем вынесения взыскания;

б) в случае применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде выговора, работнику прекращается назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в течение двух месяцев, следующих за месяцем вынесения взыскания.

Несвоевременное выполнение работником предписаний, связанных с функционированием ИАС «Эффективный контракт для ППС» и размещенных в его личном кабинете, может быть основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исключение составляет несвоевременного выполнения предписаний по уважительной причине, подтвержденной документально.

1.17 В случае наступления длительной (более 2-х месяцев подряд) нетрудоспособности работника, подтвержденной медицинской справкой, ежемесячная стимулирующая выплата на следующий семестр устанавливается на уровне нормативной суммы ежемесячной стимулирующей выплаты.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 13 из 22
----------	---	---

1.18 По результатам отчетного периода значение "базы" может быть пересмотрено в сторону уменьшения либо исключено в том случае, если значение "базы" равно нулю.

1.19 Изменения и дополнения в данное Положение вносятся приказом ректора по представлению проректора по учебной работе на основании решения комиссии по реализации эффективного контракта.

2 Временные интервалы расчета ежемесячной стимулирующей выплаты

2.1 Расчет ежемесячной стимулирующей выплаты осуществляется дважды в год с учётом занимаемой работником должности.

2.2 Период расчета ежемесячной стимулирующей выплаты включает следующие этапы:

- внесение документов в ИАС - работник заявляет о достижениях на основании подтверждающих документов в течение всего календарного года;
- период верификации документов – период, необходимый для завершения процедуры верификации всех достижений работников, заявленных в системе;
- период апелляции по расчету ежемесячной стимулирующей выплаты – в случае возникновения спорных вопросов работник оформляет заявление, которое будет рассмотрено на заседании комиссии по реализации эффективного контракта;
- период назначения ежемесячной стимулирующей выплаты – сроки формирования приказа о размере ежемесячной стимулирующей выплаты работникам в системе 1С.

2.3 Временные интервалы расчета ежемесячной стимулирующей выплаты для работников из числа профессорско-преподавательского состава (ассистент,

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 14 из 22
----------	---	--

преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Временные интервалы расчета ежемесячной стимулирующей выплаты работников из числа ППС

Период внесения документов в ИАС	Период верификации документов	Период апелляции	Период назначения ежемесячной стимулирующей выплаты *
При замере показателя 1 раз в семестр			
с 8 февраля по 30 июня (весенний семестр)	с 1 по 7 июля	с 8 по 15 июля	с 16 по 25 июля
с 8 июля по 31 января (осенний семестр)	с 1 по 7 февраля	с 8 по 13 февраля	с 14 по 22 февраля
При замере показателя 1 раз в учебный год			
с 8 июля по 30 июня (учебный год)	с 1 по 7 июля	с 8 по 15 июля	с 16 по 25 июля

* назначение ежемесячной стимулирующей выплаты осуществляется с марта по июль и с августа по февраль.

2.4 Временные интервалы расчета ежемесячной стимулирующей выплаты для заведующих кафедрами и деканов факультетов представлены таблице 2.

Таблица 2 - Временные интервалы расчета ежемесячной стимулирующей выплаты для заведующих кафедрами и деканов факультетов

Период внесения документов в ИАС	Период апелляции	Период назначения ежемесячной стимулирующей выплаты *
Автоматическое формирование фактических значений показателей из смежных систем или на основании выполнения показателей вменными работниками	При замере показателя 1 раз в семестр	
	с 1 по 15 октября	с 16 по 25 октября
	с 1 по 13 апреля	с 14 по 22 апреля
	При замере показателя 1 раз в учебный год	
	с 1 по 15 октября	с 16 по 25 октября

* назначение ежемесячной стимулирующей выплаты осуществляется с ноября по апрель и с мая по октябрь.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 15 из 22
----------	--	--

3 Методика расчета общего коэффициента эффективности работника

Стимулирующая выплата формируется по каждому показателю с учетом коэффициента его эффективности $K_{эф.пi}$, %, который рассчитывается по формуле

$$\left. \begin{aligned} \text{если } \text{Факт}_i \geq \text{Норма}_i, \text{ то } K_{эф.пi} &= \frac{\text{Факт}_i}{\text{Норма}_i}, \\ \text{если } \text{Факт}_i < \text{Норма}_i, \text{ то } K_{эф.пi} &= 0, \end{aligned} \right\} \quad (1)$$

где Факт – фактическое значение i -того показателя,

Норма – нормируемое значение i -того показателя,

Коэффициент эффективности выполнения j -той подгруппы показателей $K_{эф.ппj}$, %, рассчитывается по формуле (2)

$$K_{эф.ппj} = \sum_i^n K_{эф.пi} \cdot \text{Вес}_{пi}, \quad (2)$$

где $\text{Вес}_{пi}$ – вес i -того показателя.

Коэффициент эффективности k -той группы показателя $K_{эф.гпк}$, %, рассчитываются по формуле (3):

$$K_{эф.гпк} = \sum_{j=1}^n K_{эф.ппj} \cdot \text{Вес}_{ппj}, \quad (3)$$

где $\text{Вес}_{ппj}$ – вес j -той подгруппы показателей.

Общий коэффициент эффективности работника $K_{общ.эф.}$, %, рассчитываются по формуле (4):

$$K_{общ.эф.} = \sum_{k=1}^n K_{эф.гпк} \cdot \text{Вес}_{гпк}, \quad (4)$$

где $\text{Вес}_{гпк}$ – вес k -той группы показателей.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 16 из 22
----------	---	--

4 Принципы расчета показателей эффективного контракта для штатных работников из числа ППС (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор)

4.1 Каждый работник из числа ППС несет персональную ответственность за формирование портфолио актуальными измеримыми результатами.

Подтверждающие документы (статьи, методические указания, договоры подряда, заявки, программы дополнительного профессионального образования, элементы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и пр.) каждого измеримого результата преподаватель обязан загружать в портфолио ИАС «Эффективный контракт ППС».

4.2 Каждый работник из числа ППС несет персональную ответственность за выполнение предписаний согласно объявлениям, размещенным в личном кабинете ИАС «Эффективный контракт ППС».

4.3 Ежемесячная стимулирующая выплата, рассчитываемая в рамках эффективного контракта штатного преподавателя, определяется относительно установленной для должности нормативной суммы ежемесячной стимулирующей выплаты (с учетом занимаемой на учебный год доли ставки), умноженной на значение общего коэффициента эффективности на основании личных измеримых результатов.

4.4 Измеримые результаты, достигнутые при участии коллектива соавторов/соисполнителей требуют указания доли участия каждого. Доли участия определяются основным автором или руководителем коллектива исполнителей при внесении в личный кабинет данных об измеримом результате. Заявленное в ИАС коллективное достижение отображается в личном кабинете каждого исполнителя.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 17 из 22
----------	--	--

5 Принципы формирования показателей эффективного контракта для преподавателей, трудоустроенных по совместительству

5.1 Преподавателям, трудоустроенным по совместительству (внутреннему или внешнему), в личном кабинете ИАС «Эффективный контракт ППС» предлагается не позднее месяца после факта трудоустройства осуществить выбор приоритетных показателей, которые работник обязуется выполнить в течение учебного года. Перечень приоритетных показателей и специфика их верификации идентичны приоритетным показателям, установленным для штатных работников из числа профессорско-преподавательского состава.

Количество показателей, которые необходимо выполнить, рассчитываются с учетом размера стимулирующей выплаты по каждому приоритетному показателю. Выбирая показатели, работник в личном кабинете нарастающим итогом формирует нормативную сумму своей ежемесячной стимулирующей выплаты. Последняя для преподавателя-совместителя определяется как произведение доли, занимаемой им ставки на размер нормативной суммы ежемесячной стимулирующей выплаты, предусмотренной на 1 ставку по той должности, на которую по совместительству трудоустроен преподаватель.

5.2 Работникам, заключившим с ДГТУ эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, ежемесячные стимулирующей выплаты рассчитываются по каждому эффективному контракту.

5.3 С работниками, трудоустроенным в ДГТУ, на условиях внутреннего совместительства менее, чем на 0,25 ставки, эффективный контракт не оформляется, ежемесячные стимулирующей выплаты не рассчитываются.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 18 из 22
----------	--	--

6 Принципы формирования приоритетных показателей для заведующих кафедрами и деканов факультетов

6.1 Для заведующего кафедрой и декана факультета как руководителей структурными подразделениями выполнение приоритетных показателей в части учета коллективных плановых показателей формируется на основании суммирования единоличных показателей работников, закрепленных за структурным подразделением.

6.2 Плановые значения приоритетных показателей для заведующего кафедрой и декана факультета определяются приказом ректора и/или решением Ученого совета.

Плановые значения для базовых кафедр могут быть снижены и формироваться за счет выполнения показателей штатными преподавателями и внутренними совместителями (без учета внешних совместителей).

6.3 Каждый подтвержденный измеримый результат руководитель загружает в систему, система определяет принадлежность показателя по признаку приоритетности и учитывает показатель. Приоритетные показатели учитываются в окладном нормативе руководителя, но суммируются с другими достижениями работников структурного подразделения с целью учета в эффективном контракте руководителя. Прочие нормативные показатели руководителя учитываются как личные достижения, участвуют в формировании окладного норматива, после превышения которого участвуют в расчете полугодовой стимулирующей выплаты.

6.4 Допускается сокращение перечня и перераспределение веса приоритетных показателей (групп показателей), учитываемых в эффективном контракте для заведующего обеспечивающей кафедрой, по сравнению с приоритетными показателями заведующего выпускающей кафедрой.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 19 из 22
----------	---	---

6.5 В исключительных случаях для руководителя структурного подразделения допускается изменение типовых приоритетных показателей эффективного контракта. С этой целью руководитель структурного подразделения формирует обоснование в виде служебной записки и перечень приоритетных показателей, который закрепляется приказом ректора после процедуры согласования с комиссией по реализации эффективного контракта и разработки соответствующего программного обеспечения.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 20 из 22
----------	---	---

Приложение 1

Проректору по учебной работе

от _____

должность, Ф.И.О.

Заявление

Прошу отменить _____ (должность, Ф.И.О.) ежемесячную стимулирующую
выплату в размере _____ руб./мес. по причине _____

Копии подтверждающих документов прилагаю:

Число, подпись

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Подписи присутствующих членов комиссии

Ф.И.О.

СМК ДГТУ	Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава	Введено впервые от 27.07.2016г. Редакция 3 стр. 21 из 22
----------	--	--

Лист регистрации изменений

№ изменения	Номера измененных листов	Основание для внесения изменений (№ и наименование распорядительного документа)	Изменения внес	
			Фамилия, инициалы	Подпись, дата внесения изменения

Лист ознакомления

Должность	Фамилия, инициалы	Дата	Подпись
1	2	3	4