

ПРИНЯТО НА  
ЗАСЕДАНИИ  
УЧЕНОГО СОВЕТА  
*«26» декабря* 2016 г.  
протокол № 15

УТВЕРЖДАЮ  
РЕКТОР НГУАДИ

*[Подпись]*  
*«26» декабря* 2016 г. Н.В. Багрова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ  
В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ»  
(НГУАДИ)**

*Регистрационный номер 1-УС 15/26.12.2016 - 29/01*

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об эффективном контракте (далее – Положение) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств» (НГУАДИ) (далее – НГУАДИ, университет) определяет правила и особенности заключения эффективного контракта (далее - ЭК) в НГУАДИ, порядок его действия, регламент установления выплат стимулирующего характера за выполнение показателей ЭК, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных ЭК.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 гг.» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с изменениями и дополнениями);
- Уставом НГУАДИ;
- Коллективным договором НГУАДИ;
- иными локальными нормативными актами университета.

1.3 ЭК - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, также меры социальной поддержки (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

1.4 Основными задачами настоящего Положения являются:

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников университета из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и работников университета из числа научных работников (далее – НР) в рамках выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в НГУАДИ;

- повышение результативности и качества выполняемой работы работниками из числа ППС и НР, создание условий для их профессионального роста;

- формирование системы материальных и моральных стимулов для работников из числа ППС и НР НГУАДИ, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда:

- улучшение показателей эффективности деятельности университета, в том числе — в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей НГУАДИ.

1.5 ЭК по своей сути предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в НГУАДИ для мотивации результативности деятельности персонала.

1.6 Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются ректором НГУАДИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации НГУАДИ, на основании решения Ученого совета университета.

## **2 ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ НГУАДИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**

2.1 Трудовой договор (ЭК) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на ЭК заключаются с работниками из числа ППС и НР, для которых занимаемая должность в НГУАДИ является основным местом работы или работой на условиях совместительства.

2.2 При введении ЭК трудовой договор (ЭК) заключается с работниками из числа ППС и НР при приеме на работу в НГУАДИ. Заключению трудового договора (ЭК) на замещение должности работника из числа ППС и НР, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению трудового договора (ЭК) на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой НГУАДИ, а также переводу на эти должности предшествуют выборы.

2.3 В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в НГУАДИ ЭК) работодатель уведомляет работника НГУАДИ в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, поставив дату получения уведомления. Если работник отказывается поставить личную подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.4 С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в НГУАДИ в условиях ЭК (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на ЭК.

2.5 Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в НГУАДИ в новых условиях (в частности, в условиях ЭК), работодатель письменно предлагает работнику для перевода список всех имеющиеся в НГУАДИ вакантных должностей, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

2.6 С работником НГУАДИ, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях ЭК, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7

части первой статьи 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

2.7 Формы трудового договора (ЭК), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на ЭК утверждаются приказом ректора НГУАДИ. При разработке данных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

### **3 ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НГУАДИ**

3.1 Критериями установления выплат стимулирующего характера в условиях ЭК являются:

Для работников научно-педагогического персонала, принятыми в университет на должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, а также научного сотрудника, младшего научного сотрудника, главного научного сотрудника:

- раздел «Учебно-методическая работа»;
- раздел «Научно-исследовательская работа»;
- раздел «Приносящая доход уставная деятельность»;
- иные разделы.

Для работников ППС, которые приняты в университет на должность заведующего кафедрой:

- показатели качества образовательной деятельности кафедры;
- показатели качества работы работников кафедры;
- показатели качества кадровой политики кафедры;
- показатели качества организации и контроля за трудоустройством выпускников (для выпускающих кафедр);
- качество организации приносящей доход деятельности кафедры;
- показатели качества исполнительской дисциплины, делового взаимодействия и корпоративной этики;
- иные показатели.

Для работников ППС, которые приняты в университет на должность декана факультета:

- показатели качества образовательной деятельности факультета;
- показатели качества деятельности работников подразделений факультета;
- показатели качества исполнительской дисциплины, качества делового взаимодействия и соблюдения корпоративной этики;
- качество организации приносящей доход деятельности факультета;
- иные показатели.

3.2. С учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Ученый совет НГУАДИ вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа ППС и НР.

## **4 РЕАЛИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА**

4.1 Реализация ЭК включает:

исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (ЭК);

сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (ЭК);

оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

расчет размера и назначение выплаты стимулирующего характера по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2 Согласно статье 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3 Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках ЭК на назначение выплаты стимулирующего характера в размере, регламентированном Положением об установлении стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам НГУАДИ, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4 Внутренним совместителям, у которых должность, профессия или специальность такая же, как и по основному месту

работы, стимулирующие выплаты назначаются в рамках ЭК по основному месту работы.

4.5 Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности и качестве деятельности возлагается персонально на работника НГУАДИ.

## **5 ОРГАНИЗАЦИЯ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1 Оценка эффективности деятельности работников из числа ППС и НР осуществляется оценочной комиссией (далее - комиссия).

5.2 Персональный количественный состав комиссии утверждается приказом ректора НГУАДИ.

5.3 Работа комиссии основывается на принципах:

- открытости и гласности — оценивание проводится в открытой форме с правом присутствия заинтересованных лиц на заседаниях комиссии;

- коллегиальности — участие в обсуждении и принятии решений с учетом мнения всех членов комиссии;

- законности — принятие решения и соответствие с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4 Решение комиссии по результатам оценивания эффективности деятельности работников из числа ППС и НР оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.5 Решения комиссии по результатам оценивания эффективности деятельности работников из числа ППС и НР являются основанием для издания приказа ректора НГУАДИ об установлении выплат стимулирующего характера данной категории работников.

## **6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1 Настоящее Положение утверждается и вводится в действие ректором НГУАДИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации НГУАДИ, на основании решения Ученого совета университета.

6.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки перечня соответствующих



изменений (дополнений), которые после согласования с профсоюзной организацией НГУАДИ, выносятся на рассмотрение Ученого совета университета. После рассмотрения изменений и дополнений к настоящему Положению на заседании Ученого совета университета, данные изменения и дополнения утверждаются ректором НГУАДИ.

6.3 Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее Положение могут быть изменения условий в деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение нормативных и правовых актов, а также предложения профсоюзной организации НГУАДИ.

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер



О.В. Иванова

Начальник Планово-  
финансового отдела



Л.Д. Сосипатрова

Начальник Отдела кадров

Н.В. Дьячкова

Начальник Административно-  
правового отдела



А.М. Мотылева

Председатель профкома



Т.Ю. Храмова