



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет»



П О Д П И С А Н И Е
П О Д П И С А Н О

Ректор университета

О.Н. Федонин

« 24 » *сентября* 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об эффективном контракте, критериях и показателях
эффективности деятельности работников из числа
профессорско-преподавательского состава
ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет»**

БРЯНСК 2020

Лист согласования

Положения об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет»

Разработал(и):

Первый проректор по учебной работе



В.А. Шкаберин

Проректор по научной работе



В.М. Сканцев

Проректор по перспективному развитию



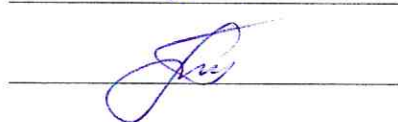
А.В. Киричек

Проректор по дополнительному обучению и международному сотрудничеству



А.З. Симкин

Заместитель проректора по научной работе



Т.М. Геращенко

Согласовано:

Директор УНТИ



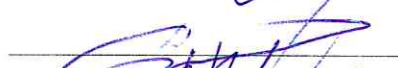
Д.И. Петрешин

Директор УНИТ



Д.Я. Антипин

Декан МТФ



В.Г. Солдатов

Декан ФИТ



К.В. Дергачев

Декан ФЭЭ



В.А. Хвостов

Декан ФОЦЭ



В.С. Дадыкин

Начальник ПФУ



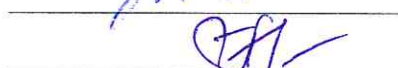
Е.Е. Савина

Начальник отдела кадрового обеспечения ПФУ



Л.А. Фастовец

Начальник учебно-методического управления (УМУ)



В.М. Малашенко

Начальник юридического отдела



Н.В. Петрухина

Председатель профкома работников БГТУ



Е.Н. Фролов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный технический университет» (далее – Университет, БГТУ) определяет правила заключения и порядок действия эффективного контракта с работником из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС); порядок формирования и распределения показателей эффективности; механизм проведения оценки эффективности деятельности ППС при реализации условий эффективного контракта.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом № 197-ФЗ от 30.12.2001 «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы» (далее – Программа);
- Распоряжением 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»;
- Приказом Минздравсоцразвития 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»;
- Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Письмом Минобрнауки РФ от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмом Минобрнауки РФ от 24.03.2017 № ИК-786/02 «О внедрении «эффективного контракта»;

- Уставом Университета;
- Положением об оплате труда работников Университета;
- Положением об установлении выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников Университета;
- Иными локальными нормативными актами Университета.

1.3. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеют сотрудники университета, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС, сотрудники из числа ППС) (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент), работающие в Университете по основному месту работы, в том числе в должности руководителей структурных подразделений (заведующий кафедрой, директор института/декан факультета), а также другие штатные сотрудники Университета, занимающие должности ППС на условиях внутреннего совместительства.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Эффективный контракт – это трудовой договор с заключённым к нему дополнительным соглашением (Приложение 1) между работодателем и работником, в котором указаны трудовые функции работника, условия оплаты труда и назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Показатель эффективности деятельности ППС (далее - показатель) – это обобщённая характеристика определённого вида деятельности для количественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Задание ректора – это набор показателей эффективности деятельности ППС, обеспечивающих выполнение перечня ключевых показателей эффективности деятельности вуза в части выполнения государственного задания Университета, согласованного с Минобрнауки РФ, обеспечивающие конкурентоспособность коллектива вуза при участии в конкурсных процедурах получения контрольных цифр приёма по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупнённым группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, а также повышающие авторитет и имидж Университета, в том числе через оценку вуза в российских и зарубежных рейтингах научно-образовательных организаций.

Показатели эффективности деятельности ППС в задании ректора, в зависимости от соотношения их с требованиями нормативных документов Минобрнауки РФ, подразделяются на основные и дополнительные.

Основные показатели – это набор показателей эффективности деятельности ППС, обеспечивающих выполнение перечня ключевых показателей эффективности деятельности вуза в части выполнения государственного задания

Университета, согласованного с Минобрнауки РФ, обеспечивающие конкурентоспособность коллектива вуза при участии в конкурсных процедурах получения контрольных цифр приёма по специальностям и направлениям подготовки всех уровней высшего образования за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета. Дополнительные показатели эффективности деятельности ППС – дополнительно к основным показателям определяют позиции университета в российских и зарубежных рейтингах научно-образовательных организаций, повышают авторитет и имидж Университета.

2.4. Плановое задание – совокупность показателей эффективности деятельности ППС, определённая заданием ректора для факультетов/институтов и кафедр Университета. Плановое задание факультетов/институтов утверждается приказом ректора Университета. Плановое задание кафедр утверждает директор института/декан факультета.

2.5. Индивидуальное задание – это совокупность показателей эффективности деятельности ППС, в число которых входит обязательный объём работ – минимальные показатели публикационной активности ППС, а также дополнительно согласованные с конкретным сотрудником показатели задания ректора на отчётный период.

2.6. Минимальные значения показателей публикационной активности ППС – это значения показателей, характеризующих виды работ ППС в части обеспечения минимальных требований по их должностям. Эти виды работ должны быть выполнены в полном объёме для соответствия требованиям, предъявляемым к работникам Университета, претендующим на избрание на должности ППС. Минимальные значения показателей публикационной активности ППС в рамках эффективного контракта устанавливаются приказом ректора Университета не менее чем за 1 год до проведения процедуры избрания.

2.7. Дополнительно согласованный объём работ – это работы, выполняемые сотрудником из числа ППС по согласованию с заведующим кафедрой в рамках своего индивидуального задания, свыше объёмов работ, обеспечивающих минимальные значения публикационной активности ППС текущего периода, и учитываемые при назначении стимулирующих выплат отчётного периода и определении их размера.

2.8. Отчётный период – календарный отчётный год, состоящий из четырёх отчётных кварталов.

2.9. Ежемесячная выплата за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период – включена в гарантированную часть оплаты труда ППС, назначается по результатам оценки квалификационного потенциала сотрудника и степени выполнения планового/индивидуального задания в предыдущем отчётном периоде, рассчитывается согласно Методике расчёта вознаграждения за отдельные показатели планового задания и индивидуального задания ППС (утверждается приказом ректора Университета).

2.10. Единовременная стимулирующая выплата за выполнение задания

ректора – включена в стимулирующую часть оплаты труда ППС, рассчитывается на основании распределённых на ППС работ в рамках задания ректора.

2.11. Проектная деятельность в рамках выполнения задания ректора – совокупность работ, обеспечивающих выполнение показателей задания ректора, не вошедших или невыполненных/невыполненных в рамках распределённых и утверждённых плановых/индивидуальных заданий, имеющие чётко обозначенные сроки и бюджет в рамках сформированного планового фонда стимулирующих выплат.

2.12. Квалификационный потенциал сотрудника – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определённого содержания и сложности. Перечень учитываемых характеристик утверждается Учёным советом Университета.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Неотъемлемой частью эффективного контракта сотрудника из числа ППС БГТУ является дополнительное соглашение к трудовому договору. Обязательными элементами дополнительного соглашения являются размер ежемесячных выплат за эффективность профессиональной деятельности.

3.2. Минимальные значения показателей публикационной активности ППС устанавливаются на каждый отчётный период с 01 января по 31 декабря приказом ректора Университета.

3.3. В случае подписания эффективного контракта после 01 января с сотрудником из числа ППС, уже работающим в Университете по трудовому договору (не в форме эффективного контракта) или вновь принимаемым на работу, значения показателей эффективности на год подписания договора устанавливаются за период с даты заключения контракта до 31 декабря текущего года пропорционально отработанному времени. При этом ежемесячные выплаты за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период выплачиваются только в части квалификационного потенциала данного сотрудника, а стимулирующие выплаты рассчитываются и выплачиваются на общих основаниях.

3.4. Перевод сотрудника из числа ППС, заключившего эффективный контракт, на другую должность ППС не является основанием для прекращения ранее подписанного дополнительного соглашения в части размера ежемесячной выплаты за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период.

3.5. Для штатных сотрудников Университета, не относящихся к категории ППС, дополнительные соглашения содержат только указание размера ежемесячных выплат за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период, причём для сотрудников, участвующих в

процедуре избрания, ежемесячная выплата рассчитывается исходя из квалификационного потенциала и степени выполнения минимальных требований публикационной активности в предыдущем отчётном периоде, а для сотрудников, не участвующих в процедурах избрания – только в части квалификационного потенциала данного сотрудника.

3.6. Для сотрудников из числа ППС, работающих на условиях срочного трудового договора в том календарном году, в котором истекает срок действия трудового договора, срок дополнительного соглашения ограничивается сроком трудового договора. Продление срока трудового договора после избрания по конкурсу не является основанием для продления дополнительного соглашения. После продления трудового договора с сотрудником из числа ППС должно быть заключено новое дополнительное соглашение.

3.7. В случае, когда срок действия эффективного контракта истекает раньше 31 декабря, показатели эффективности деятельности и (или) их значения устанавливаются на срок действия эффективного контракта и исчисляются пропорционально периоду действия эффективного контракта к календарному году.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

4.1. Формирование перечня ключевых показателей эффективности деятельности Университета осуществляется исходя из условий выполнения текущего государственного задания Университета, согласованного с Минобрнауки РФ, пороговых значений показателей ежегодных мониторингов эффективности вузов, правил установления объёма финансового обеспечения выполнения государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования, методики распределения общих контрольных цифр приёма по субъектам Российской Федерации, условий рейтингования учреждений высшего образования рейтинговыми агентствами.

4.2. Долгосрочное (стратегическое) планирование ключевых показателей эффективности осуществляется на период 5 лет и закрепляется в стратегических документах развития Университета.

4.3. Плановые ключевые показатели эффективности деятельности вуза на один год представляют собой ежегодное задание ректора.

Задание ректора содержит перечень и значения ключевых показателей эффективности деятельности Университета на текущий год, сгруппированных по видам научно-педагогической деятельности, имеющих свою весомость в общей структуре задания, с установленными для институтов/факультетов численными значениями.

4.4. В случае изменения стратегической политики Министерства науки и высшего образования РФ, стратегических приоритетов Университета, осуществляется корректировка ключевых показателей эффективности деятельности вуза, что подтверждается согласованными изменениями и дополнениями

стратегических документов Университета. Задание ректора на следующий отчётный период в рамках утверждённых стратегических документов принимается исходя из скорректированных ключевых показателей эффективности деятельности вуза.

5. СТРУКТУРА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЛАНОВОГО И ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ

5.1. Индивидуальное задание ППС состоит из двух разделов: обязательного объёма работ согласно минимальным требованиям публикационной активности по должностям ППС и дополнительно согласованных с заведующим кафедрой объёмов работ на отчётный период.

5.2. Минимальные требования публикационной активности по должностям ППС планируются заведующим кафедрой и утверждаются в индивидуальном плане-отчёте преподавателя.

5.3. Дополнительно согласованный объём работ индивидуального задания ППС формируется из работ, обеспечивающих показатели планового задания кафедры свыше минимальных требований публикационной активности по должности ППС отчётного периода. Дополнительно согласованный объём работ планируется заведующим кафедрой и указывается в индивидуальном задании.

Минимальные требования публикационной активности и дополнительно согласованный объём работ учитываются при назначении стимулирующих выплат и определении их размера согласно Методике расчёта вознаграждения за отдельные показатели планового задания и индивидуального задания ППС.

5.4. В плановое задание кафедры включаются работы, выраженные в показателях задания ректора после распределения планового задания института/факультета по кафедрам.

5.5. Плановое задание института/факультета определяется заданием ректора для учебных подразделений Университета с учётом штатной численности ППС и приведённого контингента обучающихся.

5.6. Индивидуальное задание ППС определяется исходя из необходимости выполнения каждым сотрудником из числа ППС минимальных требований публикационной активности по должностям ППС и дополнительного согласованно объёма работ в рамках задания ректора, ответственность за выполнение которого берет на себя сотрудник.

6. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

6.1. Не позднее чем за 2 месяца до начала следующего отчётного периода Управление проектами формирует и согласовывает с профильными проректо-

рами Университета плановое задание на следующий календарный год в соответствии с перечнем ключевых показателей эффективности деятельности Университета.

6.2. Проректоры вуза в рамках направлений своей ответственности согласовывают проект задания ректора на следующий отчётный период с директорами институтов /деканами факультетов не позднее чем за два месяца до начала следующего отчётного периода, после чего проект задания утверждается приказом ректора Университета.

6.3. Директора институтов/деканы факультетов в течение двух недель после получения задания ректора обязаны распределить показатели задания ректора на кафедры.

6.4. Заведующие кафедрами в течение двух недель после получения задания ректора на кафедры обязаны осуществить распределение показателей задания ректора между штатными сотрудниками из числа ППС своего структурного подразделения с учётом их квалификации, учитывая необходимость выполнения минимальных требований публикационной активности всеми штатными сотрудниками Университета, проходящих процедуру избрания в должности ППС.

При формировании индивидуальных заданий для ППС допускается групповое выполнение показателя/показателей (при участии двух и более сотрудников), при этом расчёт значения индивидуальной доли показателя производится исходя из соотношения $1/N$, где N – количество сотрудников из числа ППС, принимавших участие в его/их выполнении.

6.5. Индивидуальное задание ППС формируется заведующим кафедрой на соответствующий период и доводится до сведения всех сотрудников на заседании кафедры до начала следующего отчётного периода. Первая часть индивидуального задания, представляющая собой минимальные требования к публикационной активности (фиксируются в индивидуальном плане-отчёте преподавателя), зависит от должности, на которую планирует избираться сотрудник в будущем и не зависит от объёма закреплённой за ним учебной нагрузки. Вторая часть индивидуального задания не зависит от объёма закреплённой за ним учебной нагрузки.

6.6. В случае отсутствия сотрудника из числа ППС, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность), дополнительно согласованные объёмы работ не корректируются, кроме случаев длительного отсутствия (более трёх месяцев), когда показатели эффективности деятельности и их значения должны быть перераспределены на других сотрудников.

6.7. Корректировка/перераспределение показателей эффективности текущего отчётного периода, включённых в плановые/индивидуальные задания, производится в связи с изменениями штатного расписания ППС.

7. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

7.1. Текущий учёт и оценка выполнения каждым работником из числа ППС показателей эффективности, вошедших в плановое/индивидуальное задание, осуществляется поквартально. Учёт и оценка ведутся отдельно по категориям ППС, для заведующих кафедрами и директоров институтов/деканов факультетов.

7.2. Оценка эффективности деятельности работников производится на основе подтверждения факта и качества выполнения работ в соответствии с индивидуальным планом-отчётом преподавателя и плановым/индивидуальным заданием по указанным в них показателям эффективности деятельности.

7.2. Контроль исполнения объёмов работ индивидуального/планового задания в отчётном периоде (году) ведётся Управлением проектами БГТУ кратко отчётным кварталам с использованием автоматизированной информационной системы учёта выполнения задания ректора, принятой в Университете в отчётный период.

7.3. Определение степени выполнения планового задания осуществляется на основании соотнесения фактически выполненных значений показателей с плановым объёмом работ за отчётный период с учётом весовых коэффициентов отдельных показателей.

Плановое задание считается выполненным при рассчитанной степени выполнения более 90%. Плановое задание считается частично выполненным при рассчитанной степени выполнения основных показателей задания ректора более чем на 50%, основных и дополнительных показателей – менее чем на 90%. Плановое задание считается невыполненным при рассчитанной степени выполнения основных показателей задания ректора менее чем 50%.

7.4. Определение степени выполнения индивидуального задания осуществляется на основании соотнесения фактически выполненного объёма работ с плановым за отчётный период с учётом весовых коэффициентов отдельных показателей.

Индивидуальное задание считается выполненным при рассчитанной степени выполнения более 90%. Индивидуальное задание считается частично выполненным при выполнении задания в объёме, превышающем минимальные требования публикационной активности по должности ППС, но менее чем на 90% объёма всего индивидуального задания. Индивидуальное задание считается невыполненным в случае выполнения индивидуального задания в объёме, не обеспечивающем минимальные требования публикационной активности по должности ППС.

8. ОФОРМЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И ПЛАНОВОГО ЗАДАНИЯ

8.1. Плановое задание института/факультета оформляется директором

института / деканом факультета в соответствии с формой, указанной в Приложении 2, исходя из утверждённого приказом Задания ректора.

8.2. Плановое задание кафедры оформляется заведующим кафедрой исходя из утверждённого планового задания института/факультета в соответствии с формой, указанной в Приложении 3.

8.3. Заведующий кафедрой, исходя из полученного планового задания кафедры, формирует и согласовывает с деканом факультета/директором института сводное плановое задание в разрезе работников кафедры, на основании которого составляются индивидуальные планы-отчёты преподавателя и индивидуальные задания преподавателя на соответствующий отчётный период, успешное выполнение которых обеспечивает выполнение планового задания кафедры в целом.

8.4. Индивидуальное задание преподавателя формируется заведующим кафедрой и оформляется сотрудником из числа ППС путём заполнения соответствующей формы (Приложение 4), в соответствии с настоящим Положением.

8.5. Индивидуальное задание преподавателя в части минимальных требований публикационной активности по должностям ППС отчётного периода оформляется (заполняется) также в соответствующих графах видов работ индивидуального плана-отчёта преподавателя.

8.6. Индивидуальное/плановое задание составляется в 2-х экземплярах. Оба экземпляра хранятся в течение 5-ти лет. Один экземпляр индивидуального задания хранится у сотрудника из числа ППС, второй – на кафедре, где данный сотрудник состоит в штате.

Один экземпляр планового задания хранится у заведующего кафедрой или декана факультета/директора института соответственно. Второй экземпляр планового задания хранится на кафедре, в деканате факультета/директорате института.

9. МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

9.1. Оценка эффективности профессиональной деятельности ППС, кафедр, институтов и факультетов Университета осуществляется на основе вклада сотрудников из числа ППС в достижение Университетом установленных Заданием ректора ключевых показателей эффективности деятельности БГТУ в целом.

9.2. По результатам оценки деятельности работника, в зависимости от степени выполнения запланированных показателей индивидуального задания с учётом весовых коэффициентов, устанавливается одна из четырёх категорий эффективности:

категория I (высокая эффективность) – выполнение индивидуального задания на 100 % и дополнительное участие в достижении установленных показателей эффективности деятельности Университета, в случае их невыполнения/невыполнения другими сотрудниками из числа ППС, за счёт повышения личной интенсивности труда;

категория II (нормальная эффективность) – выполнение индивидуального задания не менее чем на 90 %;

категория III (удовлетворительная эффективность) – выполнение индивидуального задания в объёме, превышающем объем работ, обеспечивающий минимальные требования публикационной активности по должности ППС, но менее чем на 90%;

категория IV (низкая эффективность) – выполнение индивидуального задания в объёме, не обеспечивающем минимальные требования публикационной активности к должности ППС.

9.3. Оценка вклада руководителя структурного подразделения, относящегося к ППС, в достижение установленных ключевых показателей эффективности деятельности Университета осуществляется по результатам выполнения им целевых значений планового задания кафедры (для заведующих кафедрой) или планового задания института/факультета (для директоров институтов/деканов факультета).

9.4. По результатам оценки деятельности руководителя структурного подразделения, в зависимости от степени выполнения запланированных показателей планового задания с учётом весомости, устанавливается одна из пяти категорий эффективности:

категория I (высокая эффективность) - выполнение планового задания на 100 % и дополнительное участие в достижении установленных показателей эффективности деятельности Университета, в случае их невыполнения/невыполнения другими структурными подразделениями, за счёт повышенной интенсивности труда исполнителей;

категория II (нормальная эффективность) – выполнение основных и дополнительных показателей планового задания не менее 90 %;

категория III (удовлетворительная эффективность) – выполнение основных и дополнительных показателей планового задания в объёме, превышающем 70%, но менее чем на 90%;

категория IV (низкая эффективность) – выполнение основных показателей планового задания в объёме, превышающем 50%, основных и дополнительных показателей менее чем на 70%;

категория V (неэффективная работа) – выполнение основных показателей планового задания в объёме менее 50%.

9.5. Анализ и оценку выполнения планового/индивидуального задания структурным подразделением/ППС Университета осуществляет управление проектами БГТУ, которое:

- формирует квартальные, полугодовые и годовые отчёты результатов профессиональной деятельности ППС;

- рассчитывает степень выполнения планового задания структурного подразделения и его руководителя;
- контролирует документальное подтверждение работ в рамках индивидуального/планового задания;
- осуществляет расчёт ежемесячных выплат в гарантированную часть заработной платы за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период и единовременных выплат стимулирующего характера за эффективность профессиональной деятельности по результатам выполнения планового/индивидуального задания текущего отчётного периода согласно утверждённой Методике расчёта вознаграждения за отдельные показатели планового задания и индивидуального задания ППС;
- формирует предложения по перечню и целевым значениям показателей эффективности на следующий отчётный период.

9.6. Результаты ежегодного анализа эффективности деятельности ППС в Университете являются основой управленческих решений при:

- проведении конкурса избрания ППС на должность;
- применении мер материального и нематериального стимулирования.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Заключение эффективного контракта является обязательным для сотрудников Университета (раздел IV программы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

10.2. В случае отсутствия условий для начисления стимулирующих выплат сотруднику Университета в рамках эффективного контракта, могут производиться выплаты на основании Положения об установлении выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников БГТУ в части, не относящейся к условиям стимулирования сотрудников по эффективному контракту.

10.3. После принятия настоящего Положения ранее действующее положение об оформлении трудовых отношений с научно-педагогическими работниками в форме эффективного контракта считается утратившим силу.

10.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда и премировании работников Университета.

10.5. Утверждение, внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению учёного совета БГТУ.

10.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора Университета, размещается на официальном сайте Университета и подлежит обязательному ознакомлению всех сотрудников из числа ППС Университета.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору № ___ от _____ г.
в форме эффективного контракта

« ___ » _____ 202__ г. гор. Брянск № _____

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный технический университет», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице *ректора Федонина Олега Николаевича*, действующего на основании Устава университета, с одной стороны, и гражданин

(фамилия, имя, отчество работника, должность)

кафедры « _____ », именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Общие положения

- 1.1. По настоящему дополнительному соглашению Работодатель обязуется предоставить Работнику работы в рамках учебно-методической, организационной, научно-исследовательской, воспитательной и других видов работ кафедры по указанной должности, а Работник обязуется лично выполнять определённые настоящим дополнительным соглашением работы, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.
- 1.2. Конкретные виды учебных, учебно-методических, организационных, научно-исследовательских, воспитательных поручений, а также поручений по повышению профессионального уровня устанавливаются ежегодно индивидуальным планом-отчётом Работника, индивидуальным (плановым) заданием работника.

2. Оплата труда

- 2.1. За выполнение трудовых обязанностей, установленных в индивидуальном плане-отчёте Работника, индивидуальном (плановом) задании работника, Работнику устанавливаются следующие выплаты в размере:
 - 2.1.1. Работнику производится ежемесячная выплата в гарантированную часть заработной платы за эффективность профессиональной деятельности за предыдущий отчётный период в размере _____ (_____) рублей в месяц.
 - 2.1.2. Работнику начисляются единовременные выплаты стимулирующего характера за эффективность профессиональной деятельности по результатам выполнения планового/индивидуального задания текущего отчётного периода.
- 2.2. Размеры единовременных выплат стимулирующего характера за эффективность профессиональной деятельности по результатам выполнения индивидуального задания за текущий отчётный период определяются исходя из утверждённого приказом ректора на текущий квартал размера стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.3. Выплаты за эффективность профессиональной деятельности по результатам выполнения индивидуального (планового) задания за отчётный квартал осуществляются в квартале, следующем за отчётным.
- 2.4. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.2.1.2 настоящего дополнительного соглашения начисляются при условии наличия оснований в отчётном периоде.

3. Заключительные положения

- 3.1. При подписании настоящего дополнительного соглашения Работник ознакомлен с Положением об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «БГТУ».
- 3.2. Остальные условия трудового договора, незатронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными.
- 3.3. Настоящее соглашение заключено на срок с 01.01.20__ по 31.12.20__ или до конца срока действия трудового договора и является неотъемлемой частью вышеуказанного трудового договора.
- 3.4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится в Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

Реквизиты и подписи сторон:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный технический университет»

241035, г. Брянск,
б-р 50 лет Октября, 7
ИНН: 3232000278

Ректор университета

_____ О.Н. Федонин

Работник:

_____ (ФИО)

ИНН _____

_____ Подпись

_____ Дата

дополнительное соглашение
получил

_____ Подпись

II. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ РАБОТ (отражён в индивидуальном плане-отчёте преподавателя)

№	Наименование работ	Единица измерения	I		II		III		Итого 1 квартал		IV		V		VI		Итого 2 квартал		VII		VIII		IX		Итого 3 квартал		X		XI		XII		Итого 4 квартал		Итого за год		
			Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	
1.	Минимальные требования публикации в журнале																																				
	Показатель 1																																				
	Показатель 2																																				

Директор института / _____ /
 декан факультета _____ /

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт / Факультет _____

«План утверждаю»
 директор / декан

«Отчёт утверждаю»
 директор / декан

« ____ » ____ 20__ г.

« ____ » ____ 20__ г.

Кафедра « _____ »

ПЛАНОВОЕ ЗАДАНИЕ

Заведующему кафедрой _____ на 20__ год (календарный)

I. ПОКАЗАТЕЛИ ЗАДАНИЯ РЕКТОРА, РАСПРЕДЕЛЕННЫЕ НА КАФЕДРУ
 (заведующий кафедрой)

№	Наименование показателя	Единица измерения	Итого 1 квартал		Итого 2 квартал		Итого 3 квартал		Итого 4 квартал		Итого II полугодие		Итого за год	
			Пл.	Ф.	%	Пл.	Ф.	%	Пл.	Ф.	%	Пл.	Ф.	%
	Направление деятельности I													
	Показатель I													
													
	Показатель n													
													
	Направление деятельности N													
	Показатель I													
													
	Показатель n													

II. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ РАБОТ (отражен в индивидуальном плане-отчёте преподавателя)

№	Наименование работ	Единица измерения	I		II		III		Итого 1 квартал		IV		V		VI		Итого 2 квартал		VII		VIII		IX		Итого 3 квартал		X		XI		XII		Итого 4 квартал		Итого за год			
			Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.	Пл.	Ф.				
I.	Минимальные требования публикации в журнале ППС																																					
	Показатель I																																					
	Показатель II																																					

Зав. кафедрой _____ / _____ /

Директор института/
декан факультета _____ / _____ /

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт / Факультет _____
 «План утверждаю» _____ «Отчёт утверждаю» _____
 директор / декан _____ директор / декан _____
 « ____ » _____ 20__ г. « ____ » _____ 20__ г.

Кафедра « _____ »

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
преподавателя на 20__ год (календарный)

(занимаемая должность (штатный или совместитель), учёное звание, учёная степень, ф. и. о. _____)

I. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ОБЪЁМ РАБОТ (отражён в индивидуальном плане-отчёте преподавателя)

№	Наименование работ	Единица измерения	I	II	III	Итого I	IV	V	VI	Итого 2	VII	VIII	IX	Итого 3	XI	XII	Итого 4	
			Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	%	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	%	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.
I. Минимальные требования публикации в научной деятельности НИУ																		
	Показатель I																	
	Показатель n																	

II. ДОПОЛНИТЕЛЬНО СОГЛАСОВАННЫЙ ОБЪЁМ РАБОТ

№	Наименование работ	Единица измерения	I	II	III	Итого I	IV	V	VI	Итого 2	VII	VIII	IX	Итого 3	XI	XII	Итого 4	
			Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	%	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	%	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.	Пл. Ф.
I. Направление деятельности I																		
	Показатель I																	
	Показатель n																	

Направление деятельности N								
Показатель 1								
.....								
Показатель n								

Преподаватель _____ / _____ /

Зав. кафедрой _____ / _____ /