

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»**

942/03

ПРИКАЗ

14.12.2015.

Екатеринбург

О введении в действие Положения
об эффективном контракте с работниками УрФУ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с 14.12.2015 «Положение об эффективном контракте с работниками УрФУ» (далее - Положение) (Приложение).
2. Директорам институтов (департаментов), заведующим кафедрами, руководителям структурных подразделений в срок до 18.12.2015 ознакомить работников УрФУ с Положением.
3. Директорам институтов в срок до 21.12.2015 предоставить в Управление кадров списки работников, для которых должности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников являются основным местом работы и/или работой по внутреннему совместительству, проявивших желание заключить эффективный контракт с 01.01.2016.
4. Заместителю начальника Планово-финансового управления Шкавро С.Л. совместно с начальником Управления кадров Меньшиковой А.Л. обеспечить непрерывное консультирование по вопросам применения Положения.
5. Контроль исполнения приказа возложить на первого проректора Бугрова Д.В.

Приложение: «Положение об эффективном контракте с работниками УрФУ» на 37 листах.

Ректор

В.А. Кокшаров

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации УрФУ

В.Н.Давыдов
2015 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор УрФУ

В.А.Кокшаров
2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с работниками УрФУ

Екатеринбург
2015

Содержание

1. Общие положения	4
2. Основные понятия (гlossарий)	6
3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта	7
4. Особенности заключения эффективного контракта	9
5. Учет выполнения показателей эффективного контракта	10
6. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат	11
7. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности профессорско-преподавательского состава	12
8. Эффективный контракт с научными работниками	17
Приложение 1. Перечень показателей эффективности деятельности для эффективного контракта типа «researcher»	21
Приложение 2. Пороговые значения эффективности для ППС, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и соответствующие им повышающие коэффициенты	28
Приложение 3. Типовая форма эффективного контракта ППС	30
Приложение 4. Пороговые значения эффективности для НР, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и соответствующие им повышающие коэффициенты	33
Приложение 5. Типовая форма эффективного контракта НР	35

Сокращения:

УрФУ, Университет	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
ЛКС	Личный кабинет сотрудника
ППС	Профессорско-преподавательский состав
НПР	Научно-педагогические работники
ИНПР	Иные научно-педагогические работники
НР	Научные работники
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации
НИРС	Научно-исследовательская работа студентов
ЭОР	Электронно-образовательный ресурс
ВАК	Высшая аттестационная комиссия при Министерстве образования и науки Российской Федерации
УБУ и ФК	Управление бухгалтерского учета и финансового контроля
НИЧ	Научно-исследовательская часть
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте работников УрФУ (далее - Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также метод расчета и порядок выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» от 05.08.2008 года № 583;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 года №2190-р;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» от 30.04.2014 г. № 722-р;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы (утверждено Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.12.2014);
- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, в том числе актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем

оплаты труда;

- Уставом ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»;
- Коллективным договором между администрацией и работниками ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» на 2015–2017 гг.;
- Дорожной картой Программы повышения конкурентоспособности УрФУ на 2013-2020гг.

1.3. Условия эффективного контракта, показатели эффективности деятельности (показатели эффективного контракта), пороговые значения эффективности и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий работников. Указанные особенности, а также особенности методов оценки результатов труда и оплаты труда для целей эффективного контракта для отдельных категорий работников могут устанавливаться отдельными разделами настоящего Положения.

1.4. Внедрение системы эффективного контракта по категориям персонала производится поэтапно, в связи с чем разработка и утверждение разделов настоящего Положения может осуществляться последовательно.

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

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

Особенности взаимодействия разных систем стимулирования работников, действующих в УрФУ, устанавливаются настоящим Положением.

1.6. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора по согласованию с представительным органом работников Университета.

2. Основные понятия (гlossарий)

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

Минимальный набор показателей по должности – минимальное количество показателей эффективности деятельности работника, которое может быть установлено в его эффективном контракте.

Балльная оценка выполнения показателей – число баллов, назначаемое работнику за достижение показателей эффективности в соответствии с установленными критериями оценки эффективности.

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

Пороговое значение эффективности – минимальное число набранных баллов за выполнение установленных в трудовом договоре показателей эффективности, являющееся условием стимулирования работников за достижение показателей эффективности их деятельности, при котором контракт считается выполненным.

Центры ответственности за достоверность показателей – структурные подразделения Университета, собирающие, проверяющие, подтверждающие и хранящие информацию о деятельности вуза и его работников по направлениям деятельности, связанным с установленными работнику показателями эффективности его деятельности.

Повышающий коэффициент – коэффициент для расчета размера предусмотренного в УрФУ стимулирования труда работника, определенный посредством оценки результатов достижения установленных трудовым договором показателей эффективности деятельности.

Итоговый год – период времени (как правило, календарный год), в течение которого работник выполняет по поручению работодателя возложенные на него трудовые функции, необходимые для достижения установленных показателей эффективности его деятельности, и по завершении которого с учетом результатов деятельности работника определяется повышающий коэффициент.

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

3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и УрФУ.

3.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой работник, работающий в УрФУ по основному месту работы, а также работающий в УрФУ в качестве внутреннего совместителя.

3.3. С работниками, работающими в УрФУ на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключается.

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

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

3.5. Реализация права на заключение эффективного контракта возможна не ранее установления настоящим Положением показателей оценки эффективности деятельности, пороговых значений эффективности и других особенностей для соответствующей категории работников.

3.6. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором в обязательном порядке должны быть указаны показатели эффективности деятельности работника, конкретные трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения таких показателей, пороговые значения эффективности и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

3.7. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется как для уже работающих в Университете, так и для вновь принимаемых на работу в УрФУ.

3.8. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны и устанавливаются приложениями к разделам настоящего Положения, регулирующим особенности применения эффективного контракта

для соответствующих категорий работников.

3.9. Типовые формы эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору) предусматриваются в приложениях к настоящему Положению.

Приложениями к эффективному контракту, заключаемому с работником, являются также перечни показателей эффективности деятельности, варианты пороговых значений и соотношений показателей, балльная или монетарная оценка показателей, методы или способы их расчета и иные вспомогательные документы, необходимые для ознакомления работников с условиями эффективного контракта.

3.10. Эффективный контракт действует, как правило, с 01 января соответствующего года и заключается сроком на один календарный год.

3.11. Эффективный контракт с работниками, принимаемыми на работу в УрФУ после 01 января, действует с даты его заключения. Соответственно, показатели и пороговое значение эффективности устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря.

3.12. Для работников, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, эффективный контракт заключается сроком до конца соответствующего календарного года.

3.13. Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

При продлении/изменении трудового договора на новый срок возможно заключение эффективного контракта на период с заключения трудового договора до окончания соответствующего календарного года.

3.14. В случае, когда эффективный контракт начинает действовать после начала соответствующего календарного года, показатели эффективности деятельности и (или) пороговое значение эффективности, а также критерии оценки эффективности устанавливаются на период действия эффективного контракта и исчисляются пропорционально периоду действия эффективного контракта к календарному году.

3.15. Работнику, изначально устроенному на неполную ставку, при заключении эффективного контракта установленные настоящим Положением показатели эффективности и (или) пороговое значение эффективности корректируются пропорционально занимаемой доле ставки.

3.16. Обязательства УрФУ по осуществлению стимулирования труда в зависимости от достижения работником показателей эффективности не прекращают своего действия после истечения срока действия эффективного контракта. Исполнение обязательств по стимулирующим выплатам осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим положением и эффективным контрактом.

4. Особенности заключения эффективного контракта

4.1. С внутренними совместителями, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

4.2. С работниками, работающими по совместительству и по основному месту работы на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается отдельно по каждой из должностей, профессий, специальностей.

При этом для работников, работающих на условиях внутреннего совместительства, настоящим Положением могут устанавливаться ограничения количества мест работы по совместительству, на которых возможно заключение эффективного контракта.

4.3. В случае, если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), показатели эффективности деятельности не корректируются. В случае же длительного (не менее трех месяцев) отсутствия — показатели эффективности деятельности и (или) пороговое значение эффективности корректируются исходя из соотношения времени, когда работник работал и когда он не работал по указанным причинам.

4.4. При изменении соответствующей доли ставки (в том числе в связи с оформлением неполного рабочего времени) работника, заключившего эффективный контракт, показатели эффективности его деятельности и (или) пороговое значение эффективности пересчитываются пропорционально ее изменению и сроку работы на этой доле ставки, оставшемуся до окончания календарного года.

4.5. При переводе работника на другую должность, профессию, специальность той же категории работников показатели эффективности деятельности работников учитываются по каждому эффективному контракту пропорционально отработанному по каждому из них времени.

4.6. При переводе работника на другую должность, профессию, специальность иной категории работников учитываются показатели эффективности деятельности только по последнему эффективному контракту, которые корректируются пропорционально отработанному по нему времени.

5. Учет выполнения показателей эффективного контракта

5.1. Учет достижения показателей эффективности деятельности осуществляется Центрами ответственности за достоверность показателей (далее — Центр ответственности) посредством сбора информации о достижении показателей эффективности УрФУ в целом или его отдельными работниками, а при необходимости — установления роли работника в достижении соответствующего показателя эффективности, проверки достоверности полученной информации.

5.2. Информация о Центрах ответственности, которые осуществляют учет достижений соответствующих показателей эффективности деятельности, указывается в перечнях показателей эффективности деятельности.

5.3. Процесс достижения показателей эффективности деятельности, его промежуточные и итоговые результаты отражаются в Личном кабинете сотрудника (далее — ЛКС). Информация об учтенных Центрами ответственности показателях поступает в ЛКС в автоматическом режиме сразу после получения информации о результатах (промежуточных, итоговых) достижения показателей эффективности в отношении конкретного работника, а при необходимости — сразу после ее подтверждения.

5.4. По окончании календарного года в ЛКС должна поступать информация об итоговых результатах выполнения показателей эффективности деятельности, позволяющая определить степень выполнения пороговых значений эффективности.

5.5. Обязанность своевременного предоставления для отражения в ЛКС информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на Центры ответственности.

Ответственным за техническое сопровождение размещения указанной информации в ЛКС является администратор системы, в которой Центр ответственности учитывает результаты достижения показателей эффективности.

5.6. Работник в случае несогласия с информацией, полученной и учтенной Центром ответственности, вправе обратиться в Центр ответственности с

требованием о проведении дополнительной проверки и размещении уточненной информации. Соответствующая проверка должна быть проведена Центрами ответственности в разумный срок, необходимый для ее осуществления.

5.7. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности подводятся по окончании итогового года в срок до 15 февраля года, следующего за итоговым. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности незамедлительно направляются администратором системы в Планово-финансовое управление, которое в срок до 20 февраля, при наличии оснований, формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

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

6. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

6.1. В случае выполнения показателей эффективного контракта, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка и/или производится стимулирующая разовая выплата. Размер надбавки и/или выплаты либо определен в самом контракте, либо рассчитывается по установленному в контракте способу. Критерии выполнения условий эффективного контракта и способы выплаты вознаграждения за его исполнение устанавливаются по категориям персонала в соответствующих разделах Положения.

6.2. За достижение показателей эффективности деятельности менее чем на половину от минимально возможного порогового значения эффективности по соответствующей должности без уважительных причин работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

Информация о выявлении указанных оснований передается Планово-финансовым управлением, получившим в свою очередь данные от администратора системы, непосредственным руководителям работников и в Управление персонала для принятия решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

6.3. Ежемесячные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначаются с 01 февраля года, следующего за итоговым, и выплачиваются ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные в УрФУ сроки выплаты заработной платы.

6.4. Стимулирующие разовые выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности начисляются и выплачиваются при выплате заработной платы за февраль следующего за итоговым года, в установленные в УрФУ сроки выплаты заработной платы.

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

7. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности профессорско-преподавательского состава

7.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности профессорско-преподавательского состава: -ассистент, -преподаватель, -старший преподаватель, -доцент, - профессор¹.

7.2. Порядок заключения эффективного контракта, его условия, в том числе показатели эффективности деятельности, а также основания и порядок стимулирования за достижение установленных показателей эффективности деятельности работников, занимающих должность директора института, устанавливаются Положением об оплате труда директоров институтов УрФУ.

7.3. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

7.4. Продление срока трудового договора не является основанием для продления эффективного контракта. После продления срока трудового договора с работником может быть заключен новый эффективный контракт

¹ В переходный период (2015 – 2016 гг.) указанные особенности распространяются также на работников, занимающих должность заведующего кафедрой

При заключении нового эффективного контракта в связи с продлением срока трудового договора показатели эффективности деятельности работников учитываются по каждому эффективному контракту отдельно пропорционально отработанному по каждому из них времени.

7.5. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, работающие по совместительству на должности научного работника, заключают эффективный контракт по основному месту работы.

7.6. С работниками из числа профессорско-преподавательского состава могут заключаться два вида типовых эффективных контрактов:

- учебно-научный (researcher), включающий два обязательных блока показателей эффективности деятельности (образовательный и научно-исследовательский);
- учебный (teacher), содержащий один (образовательный) блок показателей эффективности деятельности².

7.7. Эффективный контракт типа researcher для работников из числа профессорско-преподавательского состава содержит в качестве обязательных показатели эффективности деятельности двух блоков: образовательного и научно-исследовательского и не может быть выполнен показателями только одного из блоков.

7.8. Эффективные контракты researcher, в части определения пороговых значений эффективности, различны для двух групп должностей, замещаемых работниками из числа ППС:

Первая группа: заведующий кафедрой, профессор.

Вторая группа: доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

Пороговые значения эффективности, установленные для первой группы должностей, выше, чем для второй.

7.9. Пороговые значения эффективности деятельности не зависят от наличия у работника ученой степени и (или) ученого звания.

7.10. Достижение показателей эффективности деятельности ППС оценивается посредством начисления баллов. Условия начисления баллов за выполнение показателей могут отличаться по каждому из них. Такие условия определены в приложении 1 к настоящему Положению.

¹ В переходный период (2015-2016 гг.) предусмотрено заключение эффективного контракта с работниками из числа профессорско-преподавательского состава только первого типа — учебно-научного (researcher). Особенности заключения эффективного контракта типа «teacher» будут предусмотрены позднее.

7.11. Для эффективных контрактов типа researcher показатели эффективности деятельности установлены в приложении 1 к настоящему Положению. Они одинаковы для всех должностей, замещаемых работниками из числа ППС.

7.12. Пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты установлены приложением 2 к настоящему Положению на 2015-2016гг. Они различаются по двум группам должностей, определенных в п.7.8.

7.13. На будущие периоды показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты могут формироваться ежегодно, для чего должны утверждаться приказом ректора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению.

При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты.

7.14. Эффективный контракт типа researcher предусматривает несколько вариантов порогового значения эффективности для соответствующих групп работников.

7.15. Типовая форма эффективного контракта researcher для работников из числа профессорско-преподавательского состава предусмотрена в приложении 3 к настоящему Положению.

7.16. В эффективном контракте, заключенном с работником, предусматриваются все варианты пороговых значений и возможных соотношений показателей эффективности деятельности по образовательному и научно-исследовательскому блоку.

7.17. Для каждого порогового значения эффективности устанавливается один или несколько альтернативных вариантов соотношения набранных баллов по показателям образовательного и научно-исследовательского блоков, с зафиксированным обязательным числом баллов, которое должно быть набрано по каждому из направлений деятельности.

7.18. Обязательное число баллов, установленное по направлениям деятельности, составляет только часть порогового значения эффективности.

Остальная часть баллов может быть набрана посредством выполнения показателей из любого блока показателей

7.19. Минимальное или максимальное количество устанавливаемых конкретному работнику показателей эффективности деятельности в рамках указанных блоков не регламентировано.

7.20. Оценка достижения установленных эффективным контрактом показателей эффективности осуществляется одновременно по двум аспектам:

- достижение порогового значения эффективности,
- выполнение показателей эффективности деятельности именно в том количестве и соотношении набранных баллов по показателям, как образовательного, так и научно-исследовательского блоков, которое установлено в эффективном контракте.

При несоответствии результатов достижения эффективности деятельности хотя бы одному из указанных условий эффективный контракт признается невыполненным, и стимулирование труда не осуществляется.

Кроме того, стимулирование не осуществляется в тех случаях, когда указанные условия выполнены, но при этом отсутствуют основания для выплаты стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПП и (или) стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях.

7.21. По результатам выполнения показателей эффективности деятельности, установленных эффективным контрактом, определяется повышающий коэффициент, который применяется для увеличения суммы баллов, исчисляемой для установления ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПП, и для увеличения разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях.

7.22. Выполнение показателей эффективности в объеме, превышающем пороговое значение эффективности, не учитывается, и не приводит к увеличению повышающего коэффициента.

7.23. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПП и разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях, а также их размер определяются на основании соответствующих локальных нормативных актов.

Повышающий коэффициент применяется только для увеличения рассчитанного для работника размера стимулирующей надбавки или стимулирующей выплаты, не меняя при этом общего порядка их расчета, начисления и выплаты.

7.24. Для увеличения размера стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР повышающий коэффициент применяется к сумме набранных работником в указанной системе баллов.

Период применения повышающего коэффициента составляет 12 календарных месяцев, начиная с 01 февраля года, следующего за итоговым.

7.25. Для увеличения размера стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях повышающий коэффициент применяется в феврале года, следующего за итоговым. Разница между суммой, рассчитанной с применением коэффициента, и суммой, фактически выплаченной за итоговый год, начисляется Работнику разово.

7.26. По окончании итогового года Планово-финансовое управление, на основании полученной от Центров ответственности информации об итоговых результатах достижения показателей эффективности деятельности работника, определяет, по какому варианту выполнения эффективного контракта работником достигнуто пороговое значение эффективности, на основании чего устанавливает причитающийся работнику повышающий коэффициент.

7.27. На основании распределения коэффициентов Планово-финансовое управление в срок до 20 февраля производит соответствующие расчеты и готовит приказы на установление надбавок по системе стимулирования НПР и выплат по системе стимулирования публикационной активности с учетом коэффициентов, полученных работниками по результатам выполнения эффективных контрактов.

7.28. При заключении эффективных контрактов с сотрудниками, занимающими должности иных научно-педагогических работников (преподаватель-лектор, доцент-лектор, тренер-преподаватель; ассистент-исследователь, доцент-исследователь, профессор-исследователь; профессор-консультант) применяются правила, установленные для должностей ППС.

При этом :

- для ИНПР, занимающих должности профессор-исследователь и профессор-консультант применяется вариант эффективного контракта и пороговые значения эффективности, соответствующие должностям ППС: заведующий кафедрой, профессор;
- для ИНПР, занимающих должности преподаватель-лектор, доцент-лектор, тренер-преподаватель, ассистент-исследователь, доцент-исследователь, применяется вариант эффективного контракта и пороговые значения эффективности, соответствующие должностям ППС: доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

8. Эффективный контракт с научными работниками

8.1. Особенности эффективного контракта, предусмотренные в настоящем разделе Положения, распространяются на следующие должности научных работников, которые Приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу» отнесены к этой категории персонала:

- заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией);
- заведующий (начальник) лабораторией;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

8.2. С научными работниками заключается типовой эффективный контракт researcher, включающий два блока показателей эффективности деятельности: образовательный и научно-исследовательский.

Обязательными для научных работников являются показатели научно-исследовательского блока, которыми может быть полностью выполнен эффективный контракт.

8.3. Для научных работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

8.4. Продление срока трудового договора не является основанием для продления эффективного контракта. После продления срока трудового договора с работником может быть заключен новый эффективный контракт

При заключении нового эффективного контракта в связи с продлением срока трудового договора показатели эффективности деятельности работников учитываются по каждому эффективному контракту отдельно пропорционально отработанному по каждому из них времени.

8.5. Научные работники, работающие по совместительству на должности профессорско-преподавательского состава, заключают эффективный контракт по основному месту работы.

8.6. Эффективные контракты researcher, в части определения пороговых значений эффективности, различны для двух групп должностей научных работников:

Первая группа: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией), заведующий (начальник) лабораторией.

Вторая группа: старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

Пороговые значения эффективности, установленные для первой группы должностей, выше, чем для второй.

8.7. Пороговые значения эффективности деятельности не зависят от наличия у работника ученой степени и (или) ученого звания.

8.8. Достижение показателей эффективности деятельности научных работников оценивается посредством начисления баллов. Условия начисления баллов за выполнение показателей могут отличаться по каждому из них. Такие условия определены в приложении 1 к настоящему Положению.

8.9. Показатели эффективности деятельности для эффективных контрактов типа researcher установлены в приложении 1 к настоящему Положению. Они одинаковы для всех должностей научных работников.

8.10. Пороговые значения эффективности, варианты их выполнения и повышающие коэффициенты установлены на 2015-2016гг. приложением 4 к настоящему Положению. Они различаются по двум группам должностей, определенных в п.8.6.

8.11. На будущие периоды показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности, варианты их выполнения и повышающие коэффициенты могут формироваться ежегодно, для чего должны утверждаться приказом ректора не позднее 01 декабря года, предшествующего итоговому, в виде изменений или дополнений к настоящему Положению.

При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности, варианты их выполнения и повышающие коэффициенты.

8.12. Эффективный контракт типа researcher предусматривает несколько вариантов порогового значения эффективности для соответствующих групп работников.

Типовая форма эффективного контракта researcher для научных работников предусмотрена в приложении 5 к настоящему Положению.

8.13. В эффективном контракте, заключенном с работником, предусматриваются все варианты пороговых значений эффективности деятельности и возможная структура набранных баллов при их выполнении.

8.14. Для каждого порогового значения эффективности устанавливается один вариант структуры набранных баллов, определяющий их обязательное количество, которое должно быть получено за счет выполнения показателей научно-исследовательского блока.

Остальная часть баллов может быть набрана посредством выполнения показателей из любого блока (научно-исследовательского или образовательного).

8.15. Минимальное или максимальное количество устанавливаемых конкретному работнику показателей эффективности деятельности в рамках указанных блоков не регламентировано.

8.16. Оценка достижения установленных эффективным контрактом показателей эффективности осуществляется одновременно по двум аспектам:

- достижение порогового значения эффективности,
- выполнение показателей эффективности деятельности по научно-исследовательскому блоку, эквивалентное числу баллов, установленному в качестве нормативной величины при выполнении контракта.

При несоответствии результатов достижения эффективности деятельности хотя бы одному из указанных условий эффективный контракт признается невыполненным, и стимулирование труда не осуществляется.

Кроме того, стимулирование не осуществляется в тех случаях, когда указанные условия выполнены, но при этом отсутствуют основания для выплаты стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и (или) стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях.

8.17. По результатам выполнения показателей эффективности деятельности, установленных эффективным контрактом, определяется повышающий коэффициент, который применяется для увеличения суммы баллов, исчисляемой для установления ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР, и для увеличения разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях.

8.18. Выполнение показателей эффективности в объеме, превышающем пороговое значение эффективности, не учитывается, и не приводит к увеличению повышающего коэффициента.

8.19. Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях, а также их размер определяются на основании соответствующих локальных нормативных актов.

Повышающий коэффициент применяется только для увеличения рассчитанного для работника размера стимулирующей надбавки или стимулирующей выплаты, не меняя при этом общего порядка их расчета, начисления и выплаты.

8.20. Для увеличения размера стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР повышающий коэффициент применяется к сумме набранных работником в указанной системе баллов.

Период применения повышающего коэффициента составляет 12 календарных месяцев, начиная с 01 февраля года, следующего за итоговым.

8.21. Для увеличения размера стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных научных изданиях повышающий коэффициент применяется в феврале года, следующего за итоговым. Разница между суммой, рассчитанной с применением коэффициента, и суммой, фактически выплаченной за итоговый год, начисляется работнику разово.

8.22. По окончании итогового года Планово-финансовое управление, на основании полученной от Центров ответственности информации об итоговых результатах достижения показателей эффективности деятельности работника, определяет, по какому варианту выполнения эффективного контракта работником достигнуто пороговое значение эффективности, на основании чего определяет причитающийся работнику повышающий коэффициент.

8.23. На основании распределения коэффициентов Планово-финансовое управление в срок до 20 февраля производит соответствующие расчеты и готовит приказы на установление надбавок по системе стимулирования НПР и выплат по системе стимулирования публикационной активности с учетом коэффициентов, полученных работниками по результатам выполнения эффективных контрактов.

Перечень показателей эффективности деятельности для эффективного контракта типа «researcher»*

Наименование показателя эффективного контракта (показатели эффективности деятельности)	Условия начисления баллов	Периодичность оценки	Балльная оценка выполнения показателей - размер или способ определения выплаты	Центр ответственности по учету и верификации выполнения показателей
1	2	3	4	5
Показатели по образовательной деятельности				
1. Прохождение студентами независимого контроля	Учитываются только оценки в рамках независимого контроля. В случае, если независимый контроль по дисциплине не применяется, баллы не начисляются.	По итогам сессии	0,7 балла за каждого студента, имеющего оценку в диапазоне 40-60 баллов из 100 1,0 балл за каждого студента, имеющего оценку в диапазоне более 60 баллов из 100 В случае, если участие в реализации дисциплины принимает несколько преподавателей, баллы делятся поровну	<i>Институт технологического образования</i>
2. Преподавание курса на иностранном языке	Учитывается только при условии, что реализация дисциплины/модуля на иностранном языке согласована с руководителем образовательной	По итогам календарно го года	30 баллов за И зачетную единицу, если дисциплина/модуль реализуется на иностранном языке повторно	<i>Управление по учебно-методической работе</i>

	<p>программы, или если дисциплина/модуль осваивается иностранными студентами.</p>	<p>60 баллов за 1 зачетную единицу, если дисциплина/модуль реализуется на иностранном языке впервые</p> <p>В случае, если участие в реализации дисциплины принимает несколько преподавателей, баллы делятся поровну.</p>	
		<p>За каждую публикацию с участием студента: 20 баллов – за статью, 10 баллов – за тезисы конференций</p> <p>15 баллов – за каждого студента, защитившего междисциплинарный проект</p> <p>40 баллов за каждого студента, имеющего диплом Всероссийского или международного конкурса; получившего статус спортсмена высшей квалификации</p> <p>В случае, если участие в достижении результатов принимало несколько преподавателей, баллы делятся поровну.</p>	<p>Отдел молодежной науки Управления подготовки кадров высшей квалификации</p> <p>Учебный отдел Управления по учебно- методической работе</p>
<p>3. Вовлечение студентов в НИРС, проектную деятельность</p>	<p>Учитывается при условии подтверждения документов или официального заключения работника в качестве руководителя студентов-авторов.</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	
<p>4. Подготовка и реализация нового курса</p>	<p>Курс/дисциплина должны быть обеспечены рабочей программой дисциплины/модуля и необходимым комплектом методических материалов для реализации всех видов работ.</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>50 баллов за реализацию новой дисциплины/модуля 100 баллов за реализацию открытого онлайн курса с количеством обучающихся от 100 до 1000 человек</p> <p>Управление по учебно- методической работе</p>

	<p>Баллы начисляются за реализацию курса только при условии, что курс был вновь создан или в него были внесены необходимые изменения для повторного запуска (исправление выявленных в предыдущем периоде недостатков, обновление содержания и фондов оценочных средств и т.п.), что он размещен на площадке открытого образования (orepedu.ru, orepedu.uqfu.ru, или иной) и быть доступен для зачисления обучающихся</p>		<p>200 баллов за реализацию открытого онлайн курса с количеством обучающихся более 1000 человек</p> <p>В случае, если участие в реализации принимало несколько преподавателей, баллы делятся поровну.</p>	<p><i>Институт технологий открытого образования</i></p>
<p>5. Создание учебника, пособия, электронного образовательного ресурса, фондов оценочных средств</p>	<p>Баллы за создание учебного пособия и учебника начисляются при условии его издания в отчетном периоде.</p> <p>Баллы за создание электронного образовательного ресурса, электронного учебно-методического комплекса по дисциплине, комплекта средств контроля учебных достижений для процедуры независимого контроля начисляются в случае получения ими статуса «ЭОР УрФУ» в соответствии с документированной процедурой "Разработка, экспертиза и использование в учебном процессе электронных образовательных ресурсов" (версия 2), введенной в действие Приказом от 13.06.2013</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>20 баллов за создание учебного пособия, электронного образовательного ресурса</p> <p>100 баллов за создание учебника, справочника, электронного учебно-методического комплекса по дисциплине, комплекта средств контроля учебных достижений для процедуры независимого контроля по дисциплине</p> <p>В случае, если участие в создании принимало несколько преподавателей, баллы делятся поровну.</p>	<p><i>Управление по учебно-методической работе</i></p> <p><i>Институт технологий открытого образования</i></p>

	№491/03. требованиями Документированной процедуры о создании, экспертизе и использовании ЭОР.			
¹ Под учебником понимается учебно-теоретическое издание, содержащее систематическое изложение дисциплины (или ее части, раздела), соответствующее рабочей программе дисциплины и имеющее рекомендацию Методического Совета Урфу				
Показатели по научно-исследовательской деятельности				
<p>1. Количество научных публикаций, одним из авторов которых является данный НИР, указавший в каждой публикации Уральский федеральный университет (<i>в любом варианте названия на иностранном языке</i>) в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базе данных <i>Web of Science</i></p>	<p>Учитываются научные публикации, год опубликования которых совпадает с годом отчетного периода</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>25 баллов за одну публикацию</p>	<p><i>Управление информационного сопровождения научно-исследовательской деятельности</i></p>

<p>2. Количество научных публикаций, одним из авторов которых является данный НПР, указавший в каждой публикации Уральский федеральный университет (в любом варианте названия на иностранном языке) в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus</p>	<p>Учитываются научные публикации, год опубликования которых совпадает с годом отчетного периода. Без дублирования с публикациями, индексированными в базе данных Web of Science (п. 2.1)</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>20 баллов за одну публикацию</p>	<p>Управление информационного и аналитического сопровождения научно-исследовательской деятельности</p>
<p>3. Количество научных публикаций, одним из авторов которых является данный НПР, указавший в каждой публикации Уральский федеральный университет в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, входящих в действующий «Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты на соискание ученой степени кандидата</p>	<p>Учитываются научные публикации, год опубликования которых совпадает с годом отчетного периода. Без дублирования с публикациями, индексированными в базах данных Web of Science (2.1) и Scopus (2.2) (в том числе, без дублирования с переводными версиями этих публикаций)</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>10 баллов за одну публикацию</p>	<p>Управление информационного и аналитического сопровождения научно-исследовательской деятельности</p>

<p>наук, на соискание ученой степени доктора наук» («Перечень ВАК»)</p>				
<p>4. Количество научных публикаций с иностранным соавторством, одним из авторов которых является данный НИР, указавший в каждой публикации Уральский федеральный университет (в любом варианте названия на иностранном языке) в качестве одной из организаций выполнения научной публикации, опубликованных в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science и/или Scopus (с исключением дублирования).</p>	<p>Учитываются научные публикации, год опубликования которых совпадает с годом отчетного периода. Под иностранным соавтором понимается соавтор публикации, указанного в качестве места работы указаны только иностранные организации</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>5 баллов за одну публикацию дополнительно к баллам, учтенным в п.2.1 или 2.2</p>	<p>Управление информационного и аналитического сопровождения научно-исследовательской деятельности</p>
<p>5. Объем НИОКР всех видов, учтенных УБУ и ФК, руководителем или ответственным исполнителем которых в течение отчетного календарного года являлся данный НИР</p>	<p>В объем НИОКР засчитывается конкурсная часть госзадания по науке, гранты, проекты, хозяйственные договоры и прочие привлеченные средства, за исключением базовой части госзадания по науке и средств распределенных университетом</p> <p>Ответственных исполнителей с распределением объемов НИОКР между ними определяет руководитель НИОКР, при условии</p>	<p>По итогам календарно го года</p>	<p>20 баллов за каждый миллион рублей.</p>	<p>Планово-экономический отдел НИИЧ</p>

	наличия согласованного с НИЧ документа			
6. Количество научных монографий, соответствующих «Положению УрФУ о стимулировании научных монографий», одним из авторов которых является данный НИП	Учитываются научные монографии, год издания которых совпадает с годом отчетного периода.	По итогам календарно го года	15 баллов за одну монографию	<i>Управление информационного и аналитического сопровождения научно-исследовательской деятельности</i>

* Все определения и разъяснения, касающиеся образовательных и научных терминов, использованных в описании показателей, условий начисления баллов и определения выплат, находятся в соответствующих документах, регламентирующих эти виды деятельности.

Варианты выполнения контрактов researcher по должностям ППС и соответствующие им пороговые значения эффективности и повышающих коэффициентов

Для занимающих должности:

-заведующий кафедрой,

- профессор

	Пороговое значение эффективности (минимально допустимое число набранных баллов), баллы	Варианты структуры набранных баллов по направлениям деятельности при достижении порогового значения	Коэффициент, назначаемый за выполнение порогового значения эффективности
1	2	3	4
1.	200	100 – научная деятельность, 60 –образовательная деятельность, 40-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта) или: 100 – образовательная деятельность 60– научная деятельность, 40-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,3
2	160	70 – научная деятельность, 70 –образовательная деятельность, 20 -свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,2
3	120	50 – научная деятельность, 50 –образовательная деятельность, 20-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,1

Работнику, устроенному на неполную ставку, пороговое значение эффективности и балльная структура корректируются пропорционально занимаемой ставке путем умножения на соответствующую долю – 0,125; 0,25; 0,375; 0,5; 0,625; 0,75; 0,875.

Для занимающих должности:

Доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент

	Пороговое значение эффективности (минимально допустимое число набранных баллов), баллы	Варианты структуры набранных баллов по направлениям деятельности при достижении порогового значения	Коэффициент, назначаемый за выполнение порогового значения эффективности
1	2	3	4
1	150	75 – научная деятельность, 45 – образовательная деятельность, 30 – свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта) или: 75 – образовательная деятельность 45 – научная деятельность, 30 – свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,3
2	120	50 – научная деятельность, 50 – образовательная деятельность, 20 – свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,2
3	90	40 – научная деятельность, 40 – образовательная деятельность, 10 – свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,1

Работнику, устроенному на неполную ставку, пороговое значение эффективности и балльная структура корректируются пропорционально занимаемой ставке путем умножения на соответствующую долю – 0,125; 0,25; 0,375; 0,5; 0,625; 0,75; 0,875.

Дополнительное соглашение

к трудовому договору № _____ от « ____ » _____ года
(эффективный контракт)

г. Екатеринбург « ____ » _____ 20__ г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице

(должность, фамилия, имя, отчество)

действующего на основании _____,

(Устава УрФУ, доверенности ректора, приказа ректора)

с одной стороны, и _____

(фамилия, имя, отчество)

(должность, доля ставки, вид занятости)

(наименование структурного подразделения)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны,

заключили настоящее дополнительное соглашение (эффективный контракт) к трудовому договору № _____ от « ____ » _____ 20__ года (далее — трудовой договор и дополнительное соглашение соответственно) о нижеследующем:

1. Дополнить пункт 1.1. трудового договора абзацем вторым следующего содержания:

«В рамках оговоренной трудовой функции работника в его трудовые обязанности, в том числе входит:

1.1.1. Обеспечение проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен) по учебной дисциплине в форме независимой оценки результатов обучения студентов.

1.1.2. Преподавание курса на иностранном языке.

1.1.3. Вовлечение студентов в научно-исследовательскую и проектную деятельность.

1.1.4. Подготовка и реализация новых курсов; создание (модернизация) новых открытых онлайн курсов.

1.1.5. Создание учебников, учебных пособий, электронных образовательных ресурсов, фондов оценочных средств.

1.1.6. Подготовка и издание публикаций, включая соавторство с иностранными учеными, в том числе в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus, а также входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК.

1.1.7. Активное участие в заключении и исполнении контрактов на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Показатели, по которым оценивается эффективность деятельности Работника, определены в приложении 1 к настоящему дополнительному соглашению.»

2. Дополнить пункт 2.2. трудового договора подпунктом 2.2.7. следующего содержания:

«2.2.7. Выполнять установленные нормы труда, а также обеспечивать достижение показателей эффективности деятельности в пределах не ниже установленных пороговых значений эффективности и с

учетом установленного соотношения набранных баллов по блокам показателей, предусмотренных приложениями 1 и 2 к настоящему дополнительному соглашению, по требованию Работодателя в установленные Работодателем сроки предоставлять отчет о проделанной работе и достигнутых результатах труда, показателях эффективности деятельности. При этом Работник обязуется выполнять все необходимое и зависящее от него для достижения показателей эффективности деятельности.»

3. Дополнить пункт 3.1. трудового договора подпунктом 3.1.6. следующего содержания:

«3.1.6. Изменить в установленном порядке показатели эффективности деятельности Работника, пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке, в том числе при изменении показателей эффективности деятельности Работодателя, его задач и целей.»

4. Раздел 4 трудового договора дополнить пунктом 4.6. следующего содержания:

«4.6. За достижение показателей эффективности деятельности Работника, установленных в соответствии с приложением 1 к настоящему дополнительному соглашению, не ниже установленных приложением 2 пороговых значений эффективности и в установленном соотношении набранных баллов по образовательному и научно-исследовательскому блокам Работнику устанавливается повышающий коэффициент, размер которого определяется по окончании срока действия настоящего дополнительного соглашения в зависимости от фактических результатов.

В настоящем дополнительном соглашении предусматриваются все варианты пороговых значений и возможных соотношений показателей эффективности деятельности по образовательному и научно-исследовательскому блоку.

Оценка достижения установленных эффективным контрактом показателей эффективности осуществляется одновременно по двум аспектам: достижение порогового значения эффективности и достижение показателей эффективности деятельности именно в том соотношении набранных баллов по образовательному и научно-исследовательскому блокам, которое установлено в приложении 2 к настоящему дополнительному соглашению.

При несоответствии результатов достижения эффективности деятельности хотя бы одному из указанных условий стимулирование труда не осуществляется.

При выполнении показателей эффективности деятельности обязательного для соответствующей категории работников блока ниже указанного минимального объема, стимулирование труда не осуществляется.

Основания для установления повышающего коэффициента и его размер определяются по состоянию на 31.12. _____ года в январе _____ года по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности Работника.

Повышающий коэффициент применяется для увеличения суммы баллов, исчисляемой для установления ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР, и для увеличения разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях. Стимулирование не осуществляется в тех случаях, когда указанные выше условия выполнены, но при этом отсутствуют основания для выплаты стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и (или) стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях.

Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и разовой стимулирующей выплаты за публикацию в зарубежных изданиях, а также их размер определяются на основании соответствующих локальных нормативных актов. Повышающий коэффициент применяется только для увеличения рассчитанного для работника размера стимулирующей надбавки или стимулирующей выплаты, не меняя при этом общего порядка их расчета, начисления и выплаты.

Назначенный за выполнение показателей эффективности деятельности повышающий коэффициент применяется для увеличения стимулирующих надбавок по системе стимулирования НПР, выплачиваемых ежемесячно в установленные у Работодателя сроки выплаты заработной платы в течение 12 месяцев, начиная с 01.02. _____ года.

Назначенный за выполнение показателей эффективности деятельности повышающий коэффициент применяется для увеличения стимулирующих выплат за публикации в зарубежных изданиях ко всей сумме выплат, полученной за итоговый год. Дополнительная выплата начисляется в феврале года, следующего за итоговым, в установленные у Работодателя сроки выплаты заработной платы.

Иные правила стимулирования труда за достижение показателей эффективности деятельности, предусмотренных настоящим соглашением, предусмотрены в Положении об эффективном контракте с работниками УрФУ.»

5. Дополнить пункт 9.1. трудового договора абзацем вторым следующего содержания:

«Изменение показателей эффективности деятельности Работника, пороговых значений эффективности, вариантов соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, могут быть внесены в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке, в том числе при изменении показателей эффективности деятельности Работодателя, его задач и целей.»

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «___» _____ 20___ года и действует по «___» _____ 20___ года. Повышающий коэффициент, исчисленный по результатам достижения показателей эффективности деятельности и по правилам, установленным настоящим дополнительным соглашением, применяется для стимулирования труда Работника на протяжении 12 месяцев, начиная с 01 февраля года, следующего за тем, в котором действовало настоящее соглашение.

7. При подписании настоящего дополнительного соглашения Работник ознакомлен с Положением об эффективном контракте с работниками УрФУ.

(подпись работника)

8. Настоящее дополнительное соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

Работодатель:

ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого
Президента России Б.Н.Ельцина»
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19
ОГРН 1026604939855
ИНН 6660003190

Работник:

ФИО: _____
Паспорт: серия _____ № _____
Дата выдачи: _____
Кем выдан: _____

Адрес регистрации: _____

Адрес фактического места жительства: _____

Дата рождения: _____

Первый проректор

(должность)

Д.В. Бугров

(ФИО)

(подпись)

(подпись)

М.п.

Управление кадров:

(должность)

подпись

расшифровка подписи

Идентичный экземпляр дополнительного соглашения мною
получен

«___» _____ 20___ г.

подпись

расшифровка подписи

Варианты выполнения контрактов researcher по должностям Научных сотрудников и соответствующие им пороговые значения эффективности и повышающих коэффициентов

1. Для занимающих должности:

-главный научный сотрудник

-ведущий научный сотрудник

-заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией);

-заведующий (начальник) лабораторией

	Пороговое значение эффективности (минимально допустимое число набранных баллов), баллы	Варианты структуры набранных баллов по направлениям деятельности при достижении порогового значения	Коэффициент, назначаемый за выполнение порогового значения эффективности
1	2	3	4
1.	160	120 – научная деятельность, 40-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,3
2	140	100 – научная деятельность, 40-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,2
3	120	80 – научная деятельность, 40-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,1

Работнику, устроенному на неполную ставку, пороговое значение эффективности и балльная структура корректируются пропорционально занимаемой ставке путем умножения на соответствующую долю – 0,125; 0,25; 0,375; 0,5; 0,625; 0,75; 0,875.

2. Для занимающих должности:

-старший научный сотрудник

-научный сотрудник

-младший научный сотрудник

	Пороговое значение эффективности (минимально допустимое число набранных баллов), баллы	Варианты структуры набранных баллов по направлениям деятельности при достижении порогового значения	Коэффициент, назначаемый за выполнение порогового значения эффективности
1	2	3	4
1	120	100 – научная деятельность, 20-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,3
2	100	80 – научная деятельность, 20-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,2
3	80	60 – научная деятельность, 20-свободный выбор (в пределах показателей, утвержденных для эффективного контракта)	1,1

Работнику, устроенному на неполную ставку, пороговое значение эффективности и балльная структура корректируются пропорционально занимаемой ставке путем умножения на соответствующую долю – 0,125; 0,25; 0,375; 0,5; 0,625; 0,75; 0,875.

Дополнительное соглашение

к трудовому договору № _____ от « ____ » _____ года
(эффективный контракт)

г. Екатеринбург

« ____ » _____ 20__ г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице

(должность, фамилия, имя, отчество)

действующего на основании

(Устава УрФУ, доверенности ректора, приказа ректора)

с одной стороны, и

(фамилия, имя, отчество)

(должность, доля ставки, вид занятости)

(наименование структурного подразделения)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны,

заключили настоящее дополнительное соглашение (эффективный контракт) к трудовому договору № _____ от « ____ » _____ 20__ года (далее — трудовой договор и дополнительное соглашение соответственно) о нижеследующем:

1. Дополнить пункт 1.1. трудового договора абзацем вторым следующего содержания:
«В рамках оговоренной трудовой функции работника в его трудовые обязанности, в том числе входит:
 - 1.1.1. Вовлечение студентов в научно-исследовательскую и проектную деятельность.
 - 1.1.2. Участие в подготовке и реализации новых курсов; создание (модернизация) новых открытых онлайн курсов.
 - 1.1.3. Создание учебников.
 - 1.1.4. Подготовка и издание публикаций, включая соавторство с иностранными учеными, в том числе в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus, а также входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК.
 - 1.1.5. Активное участие в заключении и исполнении контрактов на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работПоказатели, по которым оценивается эффективность деятельности Работника, определены в приложении 1 к настоящему дополнительному соглашению.»

2. Дополнить пункт 2.2. трудового договора подпунктом 2.2.7. следующего содержания:
«2.2.7. Выполнять установленные нормы труда, а также обеспечивать достижение показателей эффективности деятельности в пределах не ниже установленных пороговых значений эффективности и с учетом установленного соотношения набранных баллов по блокам показателей, предусмотренных

приложениями 1 и 2 к настоящему дополнительному соглашению, по требованию Работодателя в установленные Работодателем сроки предоставлять отчет о проделанной работе и достигнутых результатах труда, показателях эффективности деятельности. При этом Работник обязуется выполнять все необходимое и зависящее от него для достижения показателей эффективности деятельности.»

3. Дополнить пункт 3.1. трудового договора подпунктом 3.1.6. следующего содержания:

«3.1.6. Изменить в установленном порядке показатели эффективности деятельности Работника, пороговые значения эффективности, варианты соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке, в том числе при изменении показателей эффективности деятельности Работодателя, его задач и целей.»

4. Раздел 4 трудового договора дополнить пунктом 4.6. следующего содержания:

«4.6. За достижение показателей эффективности деятельности Работника, установленных в соответствии с приложением 1 к настоящему дополнительному соглашению, не ниже установленных приложением 2 пороговых значений эффективности и в установленном соотношении набранных баллов по образовательному и научно-исследовательскому блокам Работнику устанавливается повышающий коэффициент, размер которого определяется по окончании срока действия настоящего дополнительного соглашения в зависимости от фактических результатов.

В настоящем дополнительном соглашении предусматриваются все варианты пороговых значений и возможных соотношений показателей эффективности деятельности по образовательному и научно-исследовательскому блоку.

Оценка достижения установленных эффективным контрактом показателей эффективности осуществляется одновременно по двум аспектам: достижение порогового значения эффективности и достижение показателей эффективности деятельности именно в том соотношении набранных баллов по образовательному и научно-исследовательскому блокам, которое установлено в приложении 2 к настоящему дополнительному соглашению.

При несоответствии результатов достижения эффективности деятельности хотя бы одному из указанных условий стимулирование труда не осуществляется.

При выполнении показателей эффективности деятельности обязательного для соответствующей категории работников блока ниже указанного минимального объема, стимулирование труда не осуществляется.

Основания для установления повышающего коэффициента и его размер определяются по состоянию на 31.12._____ года в январе _____ года по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности Работника.

Повышающий коэффициент применяется для увеличения суммы баллов, исчисляемой для установления ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР, и для увеличения разовой стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях. Стимулирование не осуществляется в тех случаях, когда указанные выше условия выполнены, но при этом отсутствуют основания для выплаты стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и (или) стимулирующей выплаты за публикации в зарубежных изданиях.

Условия, порядок и сроки выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки по системе стимулирования НПР и разовой стимулирующей выплаты за публикацию в зарубежных изданиях, а также их размер определяются на основании соответствующих локальных нормативных актов. Повышающий коэффициент применяется только для увеличения рассчитанного для работника размера стимулирующей надбавки или стимулирующей выплаты, не меняя при этом общего порядка их расчета, начисления и выплаты.

Назначенный за выполнение показателей эффективности деятельности повышающий коэффициент применяется для увеличения стимулирующих надбавок по системе стимулирования НПР, выплачиваемых ежемесячно в установленные у Работодателя сроки выплаты заработной платы в течение 12 месяцев, начиная с 01.02._____ года.

Назначенный за выполнение показателей эффективности деятельности повышающий коэффициент применяется для увеличения стимулирующих выплат за публикации в зарубежных изданиях ко всей сумме

выплат, полученной за итоговый год. Дополнительная выплата начисляется в феврале года, следующего за итоговым, в установленные у Работодателя сроки выплаты заработной платы.

Иные правила стимулирования труда за достижение показателей эффективности деятельности, предусмотренных настоящим соглашением, предусмотрены в Положении об эффективном контракте с работниками УрФУ.»

5. Дополнить пункт 9.1. трудового договора абзацем вторым следующего содержания:

«Изменение показателей эффективности деятельности Работника, пороговых значений эффективности, вариантов соотношения показателей образовательного и научно-исследовательского блоков и повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, могут быть внесены в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке, в том числе при изменении показателей эффективности деятельности Работодателя, его задач и целей.»

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «___» _____ 20____года и действует по «___» _____ 20____года. Повышающий коэффициент, исчисленный по результатам достижения показателей эффективности деятельности и по правилам, установленным настоящим дополнительным соглашением, применяется для стимулирования труда Работника на протяжении 12 месяцев, начиная с 01 февраля года, следующего за тем, в котором действовало настоящее соглашение.

7. При подписании настоящего дополнительного соглашения Работник ознакомлен с Положением об эффективном контракте с работниками УрФУ.

_____ (подпись работника)

8. Настоящее дополнительное соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

Работодатель:

ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого
Президента России Б.Н.Ельцина»
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19
ОГРН 1026604939855
ИНН 6660003190

Работник:

ФИО: _____
Паспорт: серия _____ № _____
Дата выдачи: _____
Кем выдан: _____

Адрес регистрации: _____

Адрес фактического места жительства: _____

Дата рождения: _____

(должность)

Д.В. Бугров

(ФИО)

(подпись)

(подпись)

М.п.

Управление кадров:

_____ (должность)

подпись

расшифровка подписи

Идентичный экземпляр дополнительного соглашения мною
получен

«___» _____ 20____ г.

подпись

расшифровка