

Приложение № 20  
к Коллективному договору

От Работодателя: Федеральное  
государственное автономное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Крымский федеральный  
университет имени  
В. И. Вернадского»

  
В.О. Курьянов  
2023 года



От работников: Первичная профсоюзная  
организация работников Федерального  
государственного автономного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Крымский федеральный  
университет имени  
В. И. Вернадского»

  
Л. В. Савченко  
2023 года



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ В ФЕДЕРАЛЬНОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее – Университет) (далее – Положение) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта, механизм контроля выполнения его условий, методы оценки результатов выполнения возлагаемых эффективным контрактом обязанностей, а также порядок расчета и выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, выполняемых работ, а также меры социальной поддержки.

1.3. Основными целями внедрения эффективного контракта в Университете являются: сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей Университета; повышение престижности и привлекательности работы в Университете; обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным критериям.

1.4. Основными задачами внедрения эффективного контракта являются:

– создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и Университета в целом;

– совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников.

1.5. Заключение эффективного контракта, предусмотренного настоящим Положением, возможно для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

1.6. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «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»;

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– 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»;

– приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– письмом заместителя Министра образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

– Уставом ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28 декабря 2018 № 1380;

– Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

1.7. Заключение эффективного контракта предполагает стимулирование деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Работники) в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования Работников, применяемой в Университете для мотивации результативности деятельности, устанавливаемой на период, следующий за отчетным.

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

1.8. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, вводится в действие в соответствии с локальными нормативными актами, которые утверждаются в установленном порядке как приложение к Коллективному договору Университета.

## **2. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта**

2.1. Переход Работника на эффективный контракт осуществляется на добровольной основе.

2.2. Правом заключения эффективного контракта обладает любой Работник, работающий в Университете по основному месту работы, а также работающий в качестве внутреннего совместителя.

2.3. С Работниками, работающими в Университете на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

2.4. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительных соглашений к трудовому договору на срок, не превышающий срок действия основного трудового договора.

2.5. В дополнительных соглашениях в обязательном порядке указываются показатели эффективности деятельности Работника и критерии оценки эффективности труда Работника, а также условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне в соответствии с Коллективным договором.

2.6. Заключение эффективного контракта путем оформления отдельных дополнительных соглашений к трудовому договору осуществляется как для уже работающих в Университете, так и для вновь принимаемых на работу в Университет.

2.7. Перечень показателей эффективности для Работников (Приложение №1), относящихся к профессорско-преподавательскому составу, применяется для следующих направлений деятельности (работы):

- учебной;
- учебно-методической;
- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- другие виды работ.

2.8. Обязательства Университета по осуществлению стимулирования труда в зависимости от достигнутых 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.

2.9. В случае увольнения Работника, которому установлена стимулирующая выплата за эффективность работы, или в случае смерти Работника в течение периода, на который ему была установлена стимулирующая выплата за эффективность работы, невыплаченная сумма стимулирующих выплат за эффективность работы выплачивается ему (или членам семьи Работника в соответствии со статьей 141 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 1183 Гражданского кодекса Российской Федерации) в последний день его работы, а в случае смерти Работника не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Перевод Работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта и проведения расчета стимулирующей выплаты по его условиям. Заключение нового эффективного контракта с переведенным Работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением.

2.11. Эффективный контракт заключается в виде дополнительных соглашений к заключенному ранее трудовому договору.

### **3. Особенности заключения эффективного контракта**

3.1. С внутренними совместителями, у которых должность такая же, как и по основному месту работы, эффективный контракт заключается только по основному месту работы.

3.2. С Работниками, работающими по внутреннему совместительству и по основному месту работы на разных должностях, эффективный контракт заключается по одной из должностей по выбору Работника.

### **4. Основания и сроки установления стимулирующих выплат**

4.1. В Университете применяется балльная система распределения фонда стимулирующих выплат, в рамках которой достижению показателей эффективности присваивается конкретное число баллов.

4.2. Показатели для оценки работы по эффективному контракту утверждаются приказом ректора на основании решения Ученого Совета.

4.3. Достижение показателей эффективности деятельности Работников оценивается посредством начисления баллов.

4.4. Расчетные периоды показателей эффективности деятельности устанавливаются с 01 января по 30 июня (включительно) и с 01 июля по 31 декабря (включительно).

4.5. Перечень показателей эффективности деятельности, балльные оценки, а также порядок начисления баллов могут быть изменены приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Университета. Предложения по перечню показателей эффективности деятельности, значимости показателей по направлениям деятельности вносятся проректорами в соответствии с направлением деятельности.

4.6. Работникам, уволившимся до истечения расчетного периода или в последний день расчетного периода, или в период до установления размеров стимулирующих выплат за соответствующий период, итоги достижения показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся, кроме случаев когда:

4.6.1. Работник в период, следующий за соответствующим расчетным периодом, заключил новый трудовой договор с новой трудовой функцией с Университетом и дополнительное соглашение (эффективный контракт) к новому трудовому договору. В этом случае стимулирующая выплата за эффективность работы назначается и выплачивается ежемесячно по новой должности Работника за результаты, достигнутые по трудовому договору, действовавшему в расчетном периоде;

4.6.2. Работник в период, следующий за соответствующим расчетным периодом, заключил новый трудовой договор с Университетом на условиях внешнего совместительства либо по должности, которая не дает права на заключение эффективного контракта. В этом случае стимулирующая выплата за эффективность работы ему рассчитывается и выплачивается единовременно по

новой должности за результаты, достигнутые по трудовому договору, действовавшему в расчетном периоде, в сроки, установленные коллективным договором для выплаты заработной платы работникам Университета.

4.7. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирование труда в соответствии с настоящим Положением не осуществляется.

## **5. Структура и порядок расчета стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта**

5.1. Стимулирующая часть заработной платы в рамках эффективного контракта, назначается в соответствии с выполнением показателей, включенных в балльную систему оценки работы Работников за определённый срок, и выплачивается ежемесячно независимо от отработанного времени в текущем периоде.

5.2. Размер стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта зависит от количества набранных баллов.

5.3. Департамент планово-экономической работы исходя из финансовых возможностей определяет общий размер фонда стимулирующих выплат, предназначенного для выплат Работникам по балльной системе оценки эффективности деятельности.

5.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты Работнику рассчитывается как произведение количества набранных баллов за расчётный период на стоимость одного балла.

5.5. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат, предназначенного для выплат по итогам балльной системы оценки эффективности деятельности Работников, к общей сумме баллов, набранных всеми Работниками по каждому из направлений деятельности.

5.6. Стоимость одного балла утверждается приказом ректора за соответствующий расчётный период по направлениям деятельности.

5.7. Стимулирующая выплата за эффективность работы Работникам устанавливается на периоды с 01 сентября по 28 февраля и с 01 марта по 31 августа по итогам расчётных периодов соответственно с 01 января по 30 июня (включительно) и с 01 июля по 31 декабря (включительно).

5.8 Стимулирующая выплата за эффективность работы на очередной период назначается по результатам достижения Работником показателей эффективности в предшествующий отчетный период.

## **6. Порядок подведения итогов выполнения показателей Работниками и назначения стимулирующей выплаты за эффективность работы**

6.1. Процесс достижения показателей, промежуточные и итоговые результаты Работника отражаются в Личном кабинете Работника (далее – ЛКР).

В качестве источников информации для расчета фактических значений Показателей Работника выступают подтверждающие документы согласно утвержденным показателям для оценки эффективности соответствующего вида работы педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

6.2. Обязанность своевременного предоставления в ЛКР информации о достижении установленных показателей возлагается на Работников, заключивших эффективный контракт. К учету принимаются достижения только тех показателей, которые отражены в ЛКР.

6.3. Верификацию данных по показателям, предоставленных в ЛКР Работниками, обеспечивает Верификационная комиссия, состав и порядок работы которой утверждается приказом ректора Университета.

6.4. Последовательность сбора и обработки информации для Работников:

Мероприятие	Ответственный за исполнение	Срок исполнения
1. Сбор и занесение данных в ЛКР (с прикреплением скан-копий необходимых документов)	Работники	в течение отчетного периода
2. Обработка данных	Центр информационных технологий	в течение отчетного периода
3. Верификация данных о достижении показателей эффективности в ЛКР Работников	Верификационная комиссия	до 25 июля и 25 января
4. Ознакомление Работников с результатами подтверждения данных Верификационной комиссией в ЛКР и письменное обращение Работников в Верификационную комиссию в случае несогласия	Работники	до 31 июля и 31 января
5. Подтверждение правильности данных, указанных в письменных обращениях Работников, Верификационной комиссией и ознакомление Работников с результатами дополнительной проверки в ЛКР	Верификационная комиссия	до 07 августа и 07 февраля
6. Распечатка автоматически сформированного системой отчета из ЛКР Работника и предоставление его в Верификационную комиссию*	Работник	до 15 августа и 15 февраля

\* отчет предоставляется на бумажном носителе

6.5. В случае несогласия Работника с учтенной информацией, изложенной в Отчете, сформированном в ЛКР после рассмотрения его письменного обращения в Верификационную комиссию, Работник вправе в течение 5-ти рабочих дней с момента доведения до него в ЛКР результатов оценки, но не позднее 15 августа и 15 февраля, обратиться в Комиссию по трудовым спорам Университета.

6.6. Верификационная комиссия в срок до 15 февраля и до 15 августа анализирует предоставленные в ЛКР материалы о результатах выполнения показателей Работниками и письменные обращения Работников и осуществляет подготовку итогового протокола с перечнем Работников и набранными ими баллами. Итоговые баллы, набранные Работниками, отражаются в их ЛКР.

6.7. Итоговый протокол Верификационной комиссии в срок до 03 марта и 01 сентября передается в департамент планово-экономической работы.

6.8. Департамент планово-экономической работы в срок до 13 марта и до 10 сентября на основании представленных итоговых протоколов осуществляет расчет «стоимости» одного балла, формирует приказ о размере «стоимости» одного балла и на установление стимулирующей выплаты за эффективность каждому Работнику на очередной отчетный период.

6.9. В случае, если к окончанию текущего отчетного периода отсутствует подтверждение того, что Работник достиг установленного показателя, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель будет достигнут позднее (например, издание статей, монографий, заключение соглашений и т.д. будет осуществлено в следующем отчетном периоде), то соответствующий критерий оценки этого показателя будет учтен в следующем отчетном периоде.

6.10. Лица, ответственные за подачу, сбор, обработку и верификацию информации, несут персональную ответственность за ее достоверность.

6.11. Ответственные лица, осуществляющие контроль достоверности информации, имеют право запрашивать у Работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

6.12. Отказ Работника от предоставления материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, является основанием для признания ее недостоверной.

6.13. Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата за эффективность работы не назначается или, в случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты за эффективность работы, ее выплата прекращается. Необоснованно выплаченные стимулирующие выплаты за эффективность работы подлежат возврату согласно действующему законодательству.

6.14. В случае не предоставления Работником, в установленные сроки, распечатанные из ЛКР подписанного отчета на бумажном носителе в



Верификационную комиссию, Верификационная комиссия на итоговом в отчетном периоде заседании исключает такого Работника из итогового списка Работников, набравших баллы. В таком случае стимулирующие выплаты Работнику не рассчитываются и не назначаются.

### **7. Заключительные положения**

7.1. Порядок и сроки введения в действие настоящего Положения определяются приказом ректора Университета по согласованию с выборным органом Первичной профсоюзной организации работников Университета.

7.2. Все изменения, дополнения положений настоящего Положения и приложения к нему вносит, в установленном порядке, Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

7.3. В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам, касающимся эффективного контракта в Университете, Работник может обратиться в Комиссию по трудовым спорам Университета.

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА  
(заведующего кафедрой, профессора, доцента,  
старшего преподавателя, преподавателя, ассистента)**

№ П/П	ПОКАЗАТЕЛЬ
<b>Показатели эффективности научно-исследовательской работы</b>	
1	Издание монографии
1.1	За издание монографии
1.2	За заключение возмездного лицензионного договора на право использования произведения
2	Публикации в изданиях с квартилем индексируемых международными базами данных, перечень которых определен в соответствии с рекомендациями ВАК РФ
3	Публикация в изданиях, входящих в ядро РИНЦ
4	Публикации в изданиях из перечня ВАК по категориям К1 и К2 * публикации в Ученых записках КФУ и других журналах КФУ, входящих в список ВАК
5	Публикация научной статьи в изданиях из перечня ВАК категории К3, в сборниках материалов конференций, тезисов докладов обучающимися по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры, ординатуры под руководством работника из числа ППС.
6	Организация и проведение научного мероприятия, включенного в план научно-практических мероприятий КФУ
7	Защищенная докторская диссертация, кандидатская диссертация, или научное руководство/консультирование диссертацией
8	Патентно-лицензионная деятельность
8.1	За получение охранного документа на результат интеллектуальной деятельности (РИД)
8.2	За заключение лицензионного договора
9	Грантовая деятельность (гранты РНФ, др. фондов и источников поддержки научно-технической деятельности, в т.ч. Минобрнауки РФ, кроме базовой части ГЗ)
10	Выполнение НИР, НИОКР, НТР, экспертиз на хозяйственной основе
10.1	За реализацию договора на выполнение научно-исследовательских, научно-технических работ или оказание научно-технических услуг за счёт средств хозяйствующих субъектов Российской Федерации и зарубежных (хозяйственный договор), прочих договоров, соглашений, связанных с выполнением научной деятельности, за счет средств сторонних организаций, кроме проектов, выполняемых за счет федерального бюджета.
10.2	За реализацию договора на выполнение экспертизы
11	Работа в составах экспертных советов, комиссий.
11.1	За работу в составе диссертационного совета КФУ

11.2	За участие в работе научно-технического совета, внутривузовской комиссии экспортного контроля, экспертных комиссиях (советах), осуществляющих экспертизу материалов, готовящихся к опубликованию, комиссии по проведению конкурса на замещение должностей научных работников, комиссии по приёму научно-исследовательских работ и др. комиссиях КФУ, относящихся к научной деятельности
11.3	За участие в экспертных комиссиях (советах) регионального (конкурсная комиссия ГС РК по грантам и премиям) и федерального (эксперт РНФ, РАН, ВАК и т.п.) уровней
12	Подготовка отзыва на диссертацию ведущей организацией
<b>Показатели эффективности учебной и учебно-методической работы</b>	
13	Издание учебников, учебных пособий (учебно-методических пособий), в т.ч. электронных учебных пособий на иностранном языке
14	Разработка электронных курсов на ОПОП на иностранном языке
15	Проверка и анализ результатов независимой внутренней оценки качества подготовки обучающихся (при проведении письменной работы)
16	Лицензирование нового направления подготовки (специальности)
17	За участие в работе учебно-методического совета КФУ, учебно-методической комиссии структурного подразделения
18	Руководство выпускной квалификационной работой, которая отмечена как лучшая работа в рамках направления подготовки
<b>Показатели эффективности воспитательной работы</b>	
19	Руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками всероссийских, международных, республиканских конференций (семинаров, круглых столов, олимпиад, соревнований), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности
20	Организация и проведение профориентационных, спортивно-массовых мероприятий, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в Университете и на иных площадках совместно с Университетом, в том числе для школьников и обучающихся СПО, согласно утвержденному календарному плану мероприятий на год
21	Руководство социальными проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т.п.)
22	Организация олимпиад, творческих конкурсов
<b>Показатели эффективности других видов работы</b>	
24	Участие в работе общественных, общественно-государственных советов, комиссий, в т.ч. конфликтных, аттестационных, кадровых; при государственных и муниципальных органах власти и учреждениях, ведомствах, организациях и КФУ; в деятельности общественных объединений, общественно-государственных организаций; участие в комиссиях первичной профсоюзной организации КФУ
25	Доля работников кафедры в возрасте до 39 лет в общей численности ППС кафедры
26	Участие в мероприятиях, формирующих положительный имидж ВУЗа