

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 1 из 11



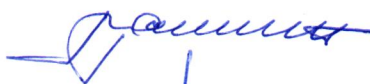
УТВЕРЖДЕНО

решением Учёного совета ТулГУ
от 24 апреля 2025 г. (протокол № 8)

Ректор  О.А. Кравченко

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте
научно-педагогических работников,
критериях и показателях эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»

Проректор по ФД



А.А. Маликов

Проректор по УР



В.В. Котов

Проректор по НР



М.С. Воротилин

И.о. проректора по УВР



М.О. Панферова

Начальник ПЭУ



О.А. Летова

Начальник УМУ



А.В. Моржов

Начальник УАК



К.А. Дымус

Начальник ЮУ



А.В. Кабанов

Начальник ОМК



Т.В. Будкина

Председатель профкома
работников



С.В. Недошивин



Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Термины, определения и сокращения	4
3. Порядок оформления трудовых отношений и реализации эффективного контракта	6
4. Порядок формирования фонда, расчет, установления и прекращения стимулирующих выплат	8
5. Формирование и работа комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности	9
6. Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников	10
7. Заключительные положения.....	11
Лист регистрации изменений	12

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 3 из 11

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет» (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности научно-образовательной деятельности ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет» (далее – Университет), стимулирования и мотивации профессиональной деятельности научно-педагогических работников в зависимости от качества и результатов труда, стимулирования к достижению стратегических целей и целей программы развития Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе критериев профессиональных достижений научно-педагогических работников, охватывающих учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную, организационно-представительскую деятельность.

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утверждено Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 4 из 11

– локальными нормативными правовыми актами Университета.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

– сохранения кадрового состава Университета и его качественного и устойчивого развития;

– создания условий для повышения привлекательности работы в Университете.

1.5. Настоящее Положение определяет:

– порядок трудовых отношений в рамках системы эффективного контракта;

– порядок и методику оценки выполнения работниками Университета критериев эффективности деятельности;

– условия и порядок выплат стимулирующего характера за выполнение работниками критериев эффективности деятельности;

– показатели эффективности по направлениям деятельности для определенных категорий должностей научно-педагогических работников.

1.6. Настоящее Положение применяется к следующим должностям научно-педагогических работников Университета:

– профессорско-преподавательский состав, в том числе – директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент;

– педагогические работники, в том числе – преподаватель высшей категории, преподаватель 1 категории, преподаватель, мастер производственного обучения, методист;

– научные работники, в том числе – главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, заведующий лабораторией;

– начальник Военного-учебного центра им. Тульского рабочего полка.

1.7. Право на заключение эффективного контракта имеет работник, трудоустроенный в Университете по основному месту работы и/или на условиях внутреннего/внешнего совместительства. При наличии нескольких трудовых договоров, оформленных на условиях внутреннего совместительства по должностям из числа профессорско-преподавательского состава или состава научных работников оценка деятельности в рамках эффективного контракта производится по основной должности.

2. Термины, определения и сокращения

2.1. Эффективный контракт - трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником, в котором конкретизированы его трудовые функции, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и выполнения

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 5 из 11

критериев эффективности.

2.2. Показатели эффективности деятельности – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Показатели и критерии эффективности деятельности, установленные Приложениями 1-6 настоящего Положения, ежегодно корректируются приказом ректора с учетом показателей деятельности образовательной организации и программы развития Университета.

2.4. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда ФГБОУ ВО «ТулГУ» и направленные на повышение мотивации труда, стимулирование к большим профессиональным достижениям, поощрение за высокие результаты труда.

2.5. Стимулирующая выплата по эффективному контракту – ежемесячная стимулирующая выплата, установленная за выполнение показателей и критериев эффективного контракта по занимаемой должности в соответствии с настоящим положением.

2.6. Индивидуальный оценочный лист – форма, которая содержит информацию о выполненных показателях эффективности конкретного работника. Заполняется работником самостоятельно и представляется на рассмотрение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности.

2.7. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности (далее – Комиссия) – коллегиальный орган, уполномоченный на подведение итогов, подсчет баллов, выпуск итогового протокола.

2.8. Оценочный период – временной промежуток, за который производится оценка эффективности деятельности работника. Календарный год, предшествующий расчетному периоду.

2.9. Расчетный период – период, в течение которого производится стимулирующая выплата, установленная на основании утвержденного комиссией протокола. Расчетный период принимается равным одному календарному (финансовому) году.

2.10. Научно-педагогические работники (далее НПР) – должности педагогических и научных работников.

2.11. Профессорско-преподавательский состав (далее ППС) – должности педагогических работников: директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

2.12. Научные работники (далее НР) – должности научных работников: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, заведующий лабораторией.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 6 из 11

2.13. ФОТ – фонд оплаты труда.

2.14. ПЭУ – планово-экономическое управление.

2.15. ПФО – планово-финансовый отдел.

2.16. Индивидуальный оценочный лист – свод показателей, достигнутых конкретным участником эффективного контракта.

2.17. Итоговый протокол – сводная ведомость подведения итогового количества баллов, набранного сотрудниками.

2.18. Итоговая ведомость – документ, на основании которого устанавливается выплата.

3. Порядок оформления трудовых отношений и реализации эффективного контракта

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, состоящим в трудовых отношениях с Университетом), в котором указаны показатели эффективности деятельности работника, его трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей и критериев эффективности установленных настоящим Положением, либо ссылка на настоящее Положение или Положение об оплате труда, в случае, если оно устанавливает показатели эффективности.

3.2. Эффективный контракт заключается с работниками Университета, должности которых указаны в п. 1.6 настоящего Положения по основному месту работы, а также с работниками, работающими на условиях внешнего совместительства, и с работниками, работающими на условиях внутреннего совместительства.

При этом,

- с работником педагогического состава, работающим по совместительству на должности научного работника заключается эффективный контракт по основному месту работы;

- с научным работником, работающим по совместительству должности педагогического работника эффективный контракт заключается по основному месту работы;

- с работником из числа административно-управленческого персонала, работающего по совместительству на должности научного или педагогического работника, эффективный контракт заключается по совмещаемой должности;

- в случае замещения работником должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, начальника Военного-учебного центра им. Тульского рабочего полка оценка эффективности деятельности осуществляется только по ней;

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 7 из 11

– в случае исполнения обязанностей директора института, заведующего кафедрой, начальника Военного-учебного центра им. Тульского рабочего полка на основании приказа ректора Университета оценка эффективности деятельности осуществляется по должности исполнения обязанностей, а не по основной должности;

3.3. Допускается заключение дополнительного соглашения об изменении определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) с работником, у которого не истек срок действия эффективного контракта (трудового договора), а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей и критериев эффективности деятельности работника, их оценки и условий оплаты труда. Заключение дополнительного соглашения производится в соответствии с Трудовым кодексом. Изменения выносятся на рассмотрение Комиссии, утверждаются путем внесения изменений в итоговый протокол и предоставляет в ПЭУ для перерасчета.

3.4. Для работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, срок эффективного контракта ограничивается сроком действия трудового договора. При заключении нового трудового договора по должности, по которой был заключен эффективный контракт, заключается новый на прежних условиях.

3.5. В случае увольнения защитившегося работника, сумма выплаты по установленному показателю эффективности «Подготовка кадров высшей квалификации» подлежит исключению из установленной в текущем году выплаты, перерасчет производится со следующего за датой увольнения месяца путем исключения из расчета набранной по данному показателю суммы баллов. Информацию об увольнении представляет Комиссии руководитель структурного подразделения, в котором был трудоустроен уволившийся сотрудник. Комиссия на основании представленных данных вносит изменения в протокол и предоставляет в ПЭУ для перерасчета.

3.6. В случае перевода работника с одной должности профессорско-преподавательского состава на другую размер стимулирующей выплаты, период, на который она была установлена, остается без изменений в соответствии с условиями заключенного с работником эффективного контракта.

3.7. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на должность не из числа профессорско-преподавательского состава, является основанием для прекращения эффективного контракта. Стимулирующая выплата прекращается на основании приказа ректора. Заключение нового эффективного контракта происходит только в случаях, предусмотренных настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета.

3.8. В случаях, если в течение оценочного периода, происходила смена

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 8 из 11

кадрового состава в связи с истечением выборного периода, либо в связи и с увольнением, расчет баллов производится пропорционально периоду нахождения в должности. При этом за расчетную величину берется календарный месяц, с округлением до целого месяца при нахождении в должности свыше половины месяца¹.

3.9. Увольнение сотрудника является основанием для прекращения стимулирующих выплат в связи с расторжением трудового договора.

3.10. Размер стимулирующей выплаты за достижение показателей эффективности, установленных настоящим Положением, не зависит от доли занимаемой ставки (целой ставки или ее части).

4. Порядок формирования фонда, расчет, установления и прекращения стимулирующих выплат

4.1. Размер фонда стимулирующих выплат, направленных на реализацию эффективного контракта, устанавливается локальным нормативным актом Университета по представлению ПЭУ в соответствии с текущими финансовыми возможностями.

4.2. Размер фонда зависит от численности НПП, заявивших участие в эффективном контракте.

4.3. Размер фонда не может превышать 10 % планового расчетного ФОТ ППС с учетом утвержденного штатного расписания и взносов на обязательное социальное страхование, начисляемых на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании выполнения показателей и критериев эффективности для:

- должностей доцент, профессор в соответствии с Приложением № 1;
- должностей ассистент, преподаватель, старший преподаватель в соответствии с Приложением № 2;
- должностей научных работников в соответствии с Приложением № 3;
- начальника Военного-учебного центра имени Тульского рабочего полка в соответствии с Приложением № 4;
- должностей директор института, заведующий кафедрой в соответствии с Приложением № 5.
- должностей преподаватель высшей категории, преподаватель 1 категории, преподаватель в соответствии с Приложением № 6.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на расчетный период и ограничиваются концом календарного года.

4.6. Стимулирующие выплаты, установленные за достижение показателей эффективности в оценочном периоде, формируют гарантированную часть оплаты труда на расчетный период.

¹ Для должности заведующий кафедрой, директор института, а также лиц, исполняющих обязанности, возложенные приказом по данным должностям (за исключением случаев временного отсутствия в связи с отпуском, командировкой и т.д.)

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 9 из 11

4.7. Начисление выплаты в текущем месяце производится пропорционально фактически отработанному времени.

4.8. Расчет размера стимулирующих выплат производится ПФО на основании утвержденного оценочной Комиссией протокола.

4.9. Расчет выплат производится по формуле

$$\text{ФОТсвэкгод} = \frac{\text{ФОТэк}}{\sum_i \text{Балл}} * \text{Балл}_i$$

где

ФОТсвэкгод – стимулирующая выплата за выполнение показателей эффективности в оценочном периоде;

ФОТэк – размер фонда стимулирующих выплат, определенный на текущий расчетный период;

$\sum_i \text{Балл}$ – сумма баллов, набранная всеми работниками в оценочном периоде;

Балл_i – количество баллов, набранное конкретным сотрудником в оценочном периоде.

$$\text{СВэкмес} = \frac{\text{СВэкгод}}{12}$$

де

СВэкмес – ежемесячная стимулирующая выплата;

12 – количество месяцев в расчетном периоде.

4.10 Размер баллов максимальным количеством не ограничивается.

5. Формирование и работа комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности

5.1. В целях организационного и документационного обеспечения реализации системы эффективного контракта, а также подведения итогов и утверждения результатов оценки критериев и показателей эффективности деятельности работников, замещающих должности, указанные в п. 1.6 настоящего Положения, и участвующих в реализации системы эффективного контракта, создается Комиссия.

5.2. Комиссию составляют не менее 5 и не более 7 человек, включая председателя, заместителя председателя. В состав Комиссии могут входить научно-педагогические работники, а также работники из числа административно-управленческого персонала. В своей работе Комиссия руководствуется законодательством, настоящим Положением.

5.3. Состав Комиссии, ее председатель и заместитель председателя утверждаются на календарный год на основании решения Ученого совета Университета. В случае необходимости, в аналогичном порядке осуществляется внесение изменений в ее состав. Созыв заседаний комиссии осуществляется председателем Комиссии по мере необходимости. Подготовку, оформление и хранение документов, составление ведомостей и

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 10 из 11

протоколов осуществляется председателем Комиссии.

5.4. Основной задачей Комиссии является оценочная экспертиза результатов выполнения показателей эффективности деятельности, проверка достоверности представленных к оценке данных, а также организационное и документационное сопровождение реализации эффективного контракта в ТулГУ.

5.5. Комиссия имеет право привлекать (при наличии необходимости) для оценки выполнения показателей и критериев эффективности специалистов соответствующих структурных подразделений Университета, к компетенции которых относится рассматриваемый Комиссией критерий.

5.6. Комиссия имеет право снижать значение баллов ниже установленных настоящим Положением в случае неполного соответствия установленным требованиям выполненного работником показателя.

5.7. В целях надлежащего выполнения Комиссией возложенных на нее функций работники обязаны своевременно представлять на проверку оценочные листы.

5.8. По итогу проделанной работы Комиссия формирует и утверждает итоговый протокол по форме Приложения № 7, который передает для расчета выплат в ПФО.

5.9. На основании итогового протокола ПФО формирует расчетную ведомость выплат работникам научно-педагогического состава Университета по форме Приложения № 8.

5.10. После утверждения ведомости ПФО выпускает приказ на выплату.

6. Порядок подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников

6.1. Работники, участвующие в реализации эффективного контракта, в течение оценочного периода формируют индивидуальный оценочный лист по форме Приложений № 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 соответственно должности, по которой предоставляются на рассмотрение Комиссии показатели. Оценочный лист передают на рассмотрение Комиссии не позднее 01 декабря календарного года, являющегося оценочным периодом.

6.2. К Индивидуальному оценочному листу должен быть приложен комплект подтверждающих выполнение показателей документов.

6.3. Формирование и хранение индивидуальных оценочных листов и ведомостей оценочных результатов осуществляет председатель Комиссии. По завершении деятельности Комиссии (состава Комиссии) в соответствии с п. 5.3 настоящего Положения, оценочные листы и ведомости и иные документы Комиссии, образованные в ходе ее работы, председатель Комиссии передает для дальнейшего хранения начальнику Административно-кадрового управления.

6.4. Ответственность за достоверность представленных на рассмотрение

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников, критериях и показателях эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 11 из 11

Комиссии данных, а также за обоснованность установленных в соответствии с протоколом выплат, несет работник и его непосредственный руководитель.

6.5. После сбора и анализа представленных данных Комиссия проводит заседание и формирует итоговый протокол в соответствии с п. 5.8 настоящего Положения.

6.6. Ответственность за реализацию предусмотренных настоящим Положением мероприятий эффективного контракта возлагается на Комиссию.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда ФБГОУ ВО «Тульский государственный университет».

7.2. Настоящее Положение подлежит публикации на сайте Университета в сети Интернет в подразделе «Локальные нормативные акты» раздела «Работникам».