

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова»
(НГЛУ)**

УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора НГЛУ

Ж.В. Никонова

2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности трудовой деятельности
и об установлении выплат стимулирующего характера
работникам профессорско-преподавательского состава НГЛУ**

Версия 2.1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности трудовой деятельности и об установлении выплат стимулирующего характера работникам профессорско-преподавательского состава НГЛУ (далее – Положение) определяет виды, порядок установления и оформления выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» (далее – НГЛУ, университет).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г.);
- Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 25.12.2018 г.);
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 (ред. от 14.01.2014 г.) «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»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 (ред. от 17.09.2010 г.) «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.»;
- Распоряжения Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г., протокол №12;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018–2020 годы», утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017 г.;
- Устава Университета;
- Положения об оплате труда работников НГЛУ;
- Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» на 2018 – 2021 годы.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников НГЛУ.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **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 выполнения работниками должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки. Содержание эффективного контракта устанавливается в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации;
- **базовая часть заработной платы** – должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **стимулирующая часть заработной платы** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства научно-педагогического работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты по видам работ сверх установленных должностной инструкцией преподавателя (далее - стимулирующие выплаты);

- **показатель эффективности деятельности научно-педагогических работников** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения им трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных и качественных величинах. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой группы должностей научно-педагогических работников.
- **критерии оценки эффективности** – это система пороговых значений Показателя для определения его количественной оценки;
- **отчетный период** – учебный год, предшествующий настоящему, – промежуток времени, в течение которого учитываются результативность и качество деятельности научно-педагогического работника в целях получения оценки эффективности его деятельности.

1.5. Система стимулирования труда работников, установленная в университете, направлена на решение следующих задач:

- создание предпосылок для максимального роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развития творческой инициативы научно-педагогических работников;
- упорядочение вопросов материального поощрения научно-педагогических работников университета за достигнутые результаты труда;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление высококвалифицированных кадров в НГЛУ, создание условий для их дальнейшего развития, формирование резерва научно-педагогических и управленческих кадров университета;
- закрепление молодых кадров в НГЛУ, создание условий для их профессионального роста и повышения уровня квалификации;
- установление критериев стимулирования научно-педагогических работников в зависимости от показателей достижения стратегических задач университета;
- получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня эффективности факультетов, кафедр, научно-педагогических работников;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.6. Выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты) устанавливаются в целях повышения материальной заинтересованности работников НГЛУ в улучшении результатов своей деятельности, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, установления порядка поощрения работников за выполненную работу, а также в целях повышения эффективности деятельности НГЛУ в целом в соответствии с целевыми показателями эффективности работы бюджетных образовательных учреждений высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России.

1.7. Система стимулирования труда работников НГЛУ базируется на следующих принципах:

- совокупной оценке результатов труда работника по всем видам его деятельности;
- объективной оценке результатов труда работника, определяющей размер его вознаграждения;
- полной информированности работника об основных критериях и показателях оценки его деятельности;
- адекватности вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременности вознаграждения за достижение результатов;
- на количестве денежных средств (в пределах фонда оплаты труда) в соответствии с утвержденной сметой, выделенных университетом на стимулирование труда работников исходя из финансовых возможностей НГЛУ.

1.8. Общими критериями оценки деятельности работника для установления надбавки являются профессиональные компетенции, эффективность и качество выполняемой им работы, а также уровень исполнительской дисциплины.

1.9. Основу системы стимулирования составляют целевые показатели и критерии оценки трудовой деятельности работника, позволяющие определить эффективность (результативность) деятельности научно-педагогического работника и размеры устанавливаемых с их применением стимулирующих выплат.

1.10. Показатели и критерии эффективности деятельности подразделяются на базовые и дополнительные и выражаются в конкретных количественных и качественных величинах.

1.11. Базовые показатели и критерии эффективности деятельности отражают качество и результативность деятельности научно-педагогического работника при выполнении должностных обязанностей в установленном трудовым договором (эффективным контрактом) объеме. Т.е. преподаватель в соответствии с занимаемой должностью обязан в рамках установленного в трудовом договоре должностного оклада выполнить базовые показатели согласно Приложению к настоящему Положению.

1.12. Сверх базовых показателей для назначения стимулирующих выплат устанавливаются дополнительные показатели эффективности деятельности научно-педагогического работника.

1.13. Дополнительные показатели и критерии эффективности деятельности применяются для оценки эффективности и результативности выполнения работником своей трудовой функции (сверх установленных базовых показателей, указанных в п. 1.11) для установления индивидуальной стимулирующей выплаты.

1.14. Заведующим кафедрами и деканам сверх набора показателей эффективности, применяемого для доцента или профессора кафедры, устанавливаются показатели и критерии эффективности, определяющие эффективность их деятельности на основании показателей работы кафедры или факультета.

1.15. Методы оценки и установления качественных показателей деятельности работников принимаются решением Ученого совета университета и утверждаются приказом ректора.

1.16. В целях стимулирования работника к выполнению работ по приоритетным для университета направлениям, без ущерба остальным его функциям, связанным с его должностными обязанностями, соотношение значимости между показателями эффективности может быть изменено.

1.17. Источниками выплат надбавок стимулирующего характера являются бюджетные ассигнования на оплату труда работников НГЛУ, а также денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности университета.

1.18. Кроме вышеназванных средств на выплату надбавок стимулирующего характера могут использоваться средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда университета.

1.19. Выплаты по всем видам надбавок стимулирующего характера устанавливаются и производятся в пределах фонда оплаты труда НГЛУ.

1.20. На начало каждого отчетного периода по представлению главного бухгалтера утверждается фонд стимулирующих надбавок университета. Размер фонда стимулирующих надбавок устанавливается в размере не более 30 процентов от фонда заработной платы ППС, предусмотренного штатным расписанием НГЛУ (не менее 70% фонда оплаты труда направляется на установление размеров должностных окладов преподавателей).

1.21. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам НГЛУ в виде надбавок к должностному окладу в их денежном выражении.

1.22. Научно-педагогическим работникам университета, для которых НГЛУ является основным местом работы, надбавки стимулирующего характера выплачиваются пропорционально ставке по занимаемой ими должности в отчетном периоде.

1.23. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются научно-педагогическим работникам НГЛУ ежемесячно в течение периода, на который они установлены.

1.24. Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться научно-педагогическим работникам НГЛУ на определенный период или в виде единовременной выплаты.

1.25. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки начисляются пропорционально отработанному времени.

1.26. Надбавка стимулирующего характера может быть установлена научно-педагогическому работнику НГЛУ, работающему на условиях совместительства, лишь в порядке исключения, с учетом уровня соответствующей квалификации работника, наличия правительственных наград и (или) званий, обладания редкой специализацией.

1.27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте) либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

1.28. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются научно-педагогическим работникам, для которых НГЛУ является основным местом работы, на определенный срок дифференцированно по итогам трудовой деятельности за отчетный период приказом ректора.

2. Основания и порядок установления надбавок стимулирующего характера научно-педагогическим работникам

2.1. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), для которых НГЛУ является основным местом работы, надбавки стимулирующего характера начисляются ежемесячно за фактически достигнутые результаты в учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и организационной работе при условии выполнения преподавателем в полном объеме и с должным качеством учебных поручений и иных видов работ.

2.2. Оценка результативности научно-педагогической деятельности производится в баллах в соответствии с перечнем критериев по категориям профессорско-преподавательского состава, которые принимаются решением Ученого совета университета и утверждаются приказом ректора.

2.3. Значения показателей и критериев для определения эффективности деятельности по каждой профессионально-квалификационной группе профессорско-преподавательского состава представлены в таблицах Приложения. В таблицах указываются наименования выплат, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер выплаты в баллах.

2.4. Для определения размера выплат стимулирующего характера (общего количества баллов) в университете создается Комиссия по оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников (далее – Комиссия), которая осуществляет оценку результативности научно-педагогической деятельности ППС.

2.5. В состав Комиссии входят: ректор, первый проректор, проректор по финансово-экономическому развитию, начальник Управления по научно-

исследовательской деятельности, главный бухгалтер и председатель профсоюзной организации сотрудников Университета. Состав Комиссии утверждается приказом ректора.

2.6. Основанием для установления конкретных значений показателей эффективности работника служат: ксерокопии страниц изданий, копии дипломов, грамот, скриншоты с официальных сайтов, иные документы.

2.7. Обязанность по сбору информации, ее представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации возлагается на преподавателей, заведующих кафедрами и деканов факультетов.

2.8. Контроль достоверности значений показателей, на основе которых проводится оценка эффективности деятельности ГПС, возлагается на заведующих кафедрами, деканов факультетов, первого проректора и начальника Управления по научно-исследовательской деятельности (далее – УНИД).

2.9. Научно-педагогическому работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата не назначается, а в случае обнаружения недостоверной информации после назначения стимулирующей выплаты ее выплата прекращается или ее размер снижается.

2.10. Достижение научно-педагогическим работником установленных Приложением к данному Положению показателей эффективности в отчетном учебном году предшествующем настоящему, служит основанием для установления работнику стимулирующей надбавки на текущий учебный год.

2.11. Размер стимулирующей надбавки преподавателя устанавливается пропорционально количеству набранных баллов. Фактическая оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии со значением показателя, превышающим его пороговое значение.

2.12. Расчет стимулирующей надбавки научно-педагогическому работнику производится по следующей формуле:

$H = \sum b * C$, где:

H - размер ежемесячной стимулирующей выплаты;

$\sum b$ - сумма баллов по показателям эффективности деятельности;

C - стоимость одного балла.

2.13. Оценка выполнения показателей эффективности работы пересматривается 1 раз в учебном году (июнь). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на год: на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

2.14. По итогам оценки выстраивается рейтинг ГПС. При наличии финансовых средств производится дополнительное материальное и моральное стимулирование научно-педагогических работников, занявших первые места рейтинга.

2.15. Выплаты за отчетный период производятся по приказу ректора на основании заключения Комиссии, которая рассматривает документы,

подтверждающие право научно-педагогического работника на получение стимулирующей надбавки.

2.16. Денежный эквивалент одного балла определяется руководством университета 1 раз в год, исходя из объемов фонда оплаты труда и суммарного количества баллов, начисленного всем научно-педагогическим работникам университета по итогам работы в предыдущем учебном году. Стоимость балла утверждается приказом ректора и доводится до сведения работников до наступления расчетного периода.

2.17. Научно-педагогическим работникам, не выполнившим в полном объеме обязательные показатели эффективности деятельности в учебном году, предшествующем отчетному, стимулирующая выплата в отчетном периоде не назначается.

2.18. Педагогические работники, имеющие дисциплинарные взыскания (замечание, выговор), объявленные приказом ректора, не рассматриваются в качестве претендентов на получение стимулирующих выплат на период действия взыскания.

2.19. Научно-педагогическим работникам, принятым на работу в НГЛУ впервые, стимулирующая выплата в первом учебном году не назначается.

2.20. Результаты ежегодного анализа эффективности деятельности ППС учитываются при принятии решений при проведении конкурсного отбора или выборов на соответствующую должность.

2.21. Молодым преподавателям (ассистентам), работающим на полной ставке от 1 года до 3 лет (до поступления в аспирантуру), помимо надбавок, указанных в пункте 2.1., может устанавливаться дополнительная выплата стимулирующего характера в качестве меры поддержки молодых специалистов.

2.22. Преподавателям, привлекаемым на работу на условиях почасовой оплаты труда по программам дополнительного образования, реализуемым за счет возмездного оказания образовательных услуг, могут производиться поощрительные выплаты за счет финансовых средств, оставшихся от привлеченных внебюджетных средств за дополнительные образовательные услуги.

3. Порядок оформления надбавок стимулирующего характера научно-педагогическим работникам

3.1. Оформление надбавок стимулирующего характера ППС производится в следующем порядке:

3.1.1. Работники из числа ППС не позднее 15 числа июня представляют отчет заведующему кафедрой в установленной форме о проделанной учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и организационной работе за отчетный учебный год и подтверждают выполненные работы соответствующими документами.

- 3.1.2. Заведующие кафедрами проверяют представленные отчеты ППС кафедры и не позднее 20 июня направляют на согласование первому проректору и начальнику УНИД в установленной форме расчет эффективности труда работников кафедры в электронном и распечатанном виде с подписью и с приложением документов, подтверждающих результативность труда каждого работника кафедры в соответствии с утвержденными критериями.
- 3.1.3. Комиссия рассматривает и согласовывает представленные заведующими кафедрами расчеты эффективности труда работников и не позднее 25 числа июня передают их на утверждение ректору.
- 3.2. Оформление надбавок стимулирующего характера заведующим кафедрами и деканам производится в следующем порядке:
- 3.2.1. Заведующие кафедрами и деканы не позднее 20 июня по окончании расчетного учебного года представляют в установленной форме отчет о работе кафедры или факультета за отчетный период первому проректору и начальнику УНИД в соответствии с критериями, утвержденными приказом ректора.
- 3.2.2. Комиссия рассматривает и согласовывает представленные заведующими кафедрами и деканами показатели эффективности их труда и не позднее 25 числа июня передают их на утверждение ректору.
- 3.3. Комиссия осуществляет расчет показателей по научно-педагогическим работникам, кафедрам и факультетам за периоды работы: с 15 июня предыдущего года по 15 июня текущего года. Результаты в табличной форме представляются для ознакомления ректору и руководству учебными структурными подразделениями для принятия оперативных решений, направленных на повышение эффективности деятельности НГЛУ.
- 3.4. Основанием для начисления надбавок стимулирующего характера преподавателям, заведующим кафедрами и деканам является расчет эффективности труда работников из числа ППС за отчетный период в установленной форме, утвержденный приказом ректора.
- 3.5. Управление бухгалтерского учета и контроля НГЛУ ежемесячно производит начисление стимулирующей надбавки по каждому работнику профессорско-преподавательского состава на основании приказа ректора.
- 3.6. Комиссией определяются научно-педагогические работники, имеющие наиболее высокие показатели эффективности работы для выстраивания рейтинга ППС. Научно-педагогическим работникам, занявшим первые места рейтинга, по решению Комиссии производятся дополнительные стимулирующие выплаты.
- 3.7. Для достижения целевых показателей эффективности работы Университета Комиссия анализирует результаты деятельности учебных структурных подразделений и научно-педагогических работников за год и в случае необходимости разрабатывает предложения по корректировке значений показателей по отдельным видам деятельности.

3.8. По окончании учебного года Комиссия передает начальнику Учебного управления информацию об итоговых результатах выполнения показателей эффективности деятельности научно-педагогическими работниками за год, позволяющую определить степень выполнения пороговых значений эффективности, для учета при проведении конкурсного отбора и проведении выборов.

4. Условия отмены выплат стимулирующего характера

4.1. Выплата надбавки стимулирующего характера не производится или происходит изменение размеров надбавки в следующих случаях:

- истечение периода, на который назначена стимулирующая надбавка;
- предоставление работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности;
- совершение работником дисциплинарного проступка;
- перехода работника на иную должность;
- перехода работника в неучебное структурное подразделение;
- при недостатке финансовых средств в Университете.

4.2. Решение о невыплате надбавки стимулирующего характера в конкретном расчетном периоде оформляется приказом ректора и доводится в установленном порядке до сведения самого работника под его личную роспись.

4.3. При недостатке или отсутствии финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, ректор университета имеет право пересмотреть размеры стимулирующих надбавок либо приостановить их выплату. Данное решение утверждается Ученым советом Университета и согласовывается с Профсоюзным комитетом Университета.

4.4. Величина стимулирующей выплаты (стимулирующей надбавки) указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.5. В случае прекращения трудовой деятельности или расторжения (истечения) срока действия трудового договора (эффективного контракта) выплата надбавки работнику прекращается.

5. Контроль использования фондов стимулирующих выплат

5.1. Контроль использования фондов стимулирующих выплат возлагается на Управление бухгалтерского учета и контроля университета.

5.2. Управление бухгалтерского учета и контроля НГЛУ каждый расчетный период определяет фонд стимулирования научно-педагогических работников исходя из фактического финансового состояния Университета.

5.3. В функции контроля Управления бухгалтерского учета и контроля входит следующее:

- проведение ежеквартального анализа использования стимулирующего фонда научно-педагогических работников и университета в целом;
- ежегодный отчет о расходовании фонда стимулирующих выплат на Ученом совете Университета.

6. Заключительные положения

6.1. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета Университета по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

6.3. Настоящее Положение может быть отменено решением Ученого совета Университета.