	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)</p>	
<p style="text-align: center;">ПП-02</p>	<p style="text-align: center;">Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников</p>	<p style="text-align: right;">стр. 1 из 16</p>

ПРИНЯТО

Ученым Советом ФГБОУ ВО
УГМУ Минздрава России

«___» _____ 2018 г.

протокол заседания № _____

УТВЕРЖДЕНО

Ректор ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России

_____ О.П. Ковтун


Приказ № ___ от «___» _____ 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Екатеринбург
2018

Информация об ответственном разработчике

Должность, подразделение	Ф.И.О.	Подпись, дата	Контактный телефон
Проректор по учебной и воспитательной работе	Зырянов А.В.		

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)</p>	
<p style="text-align: center;">ПП-</p>	<p style="text-align: center;">Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников</p>	<p style="text-align: right;">стр. 2 из 16</p>

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Основные понятия (гlossарий)
3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта
4. Особенности заключения эффективного контракта
5. Учет выполнения показателей эффективного контракта
6. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат
7. Эффективный контракт с работниками, замещающими должности профессорско-преподавательского состава
8. Эффективный контракт с научными работниками


Приложение 1. Перечень показателей эффективности деятельности для эффективного контракта ППС и НР

Приложение 2. Пороговые значения эффективности для ППС

Приложение 3. Типовая форма дополнительного соглашения (эффективного контракта) ППС

Приложение 4. Пороговые значения эффективности для НР

Приложение 5. Типовая форма дополнительного соглашения (эффективного контракта) НР


	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)	
ПП-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 3 из 16

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников УГМУ (далее - Положение) определяет порядок и условия заключения дополнительного соглашения (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;
- 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 ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет» Минздрава России;
- Коллективным договором между администрацией и работниками ФГБОУ ВО УГМУ

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)	
ПП-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 4 из 16

Минздрава России на 2017-2019 гг.;


- Дорожной картой (план мероприятий) структурных изменений, направленных на повышение эффективности образования, науки и здравоохранения ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России на период с 2014-2018 гг.

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 научно-педагогических 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 научно-педагогических работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в УГМУ для мотивации результативности деятельности персонала.

1.6. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом ректора по согласованию с представительными органами работников Университета (Ученый совет).

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)
ПП-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников

2. Основные понятия (гlossарий)

Эффективный контракт – дополнительное соглашение к трудовому договору, которое 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 (Учебно-методическое управление, Научно-исследовательское управление, деканаты), 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 УГМУ 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

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)
ПП-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников

достижения показателей эффективности их деятельности.

3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

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

3.2. Правом заключения эффективного контракта обладает работник из числа научно-педагогических кадров, работающий в УГМУ по основному месту работы.

3.3. С работниками, работающими в УГМУ 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.

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

3.6. 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.


3.7. 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, пороговые значения эффективности и условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

3.8. 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 при условии оценки деятельности по показателям за предшествующий календарный год.

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

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

Приложениями к эффективному контракту, заключаемому с работником, являются также перечни показателей эффективности деятельности, варианты пороговых значений,

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)		
ПП-	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="414 246 1300 311" style="text-align: center;"> Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников </td> <td data-bbox="1300 246 1508 311" style="text-align: center;"> стр. 7 из 16 </td> </tr> </table>	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 7 из 16
Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 7 из 16		

балльная оценка показателей, методы или способы их расчета и иные вспомогательные документы, необходимые для ознакомления работников с условиями эффективного контракта.

3.10. Дополнительное соглашение (эффективный контракт) действует с 01 февраля соответствующего года и заключается сроком на один календарный год.

3.11. Дополнительное соглашение (эффективный контракт) с работниками, принимаемыми на работу в УГМУ после 01 января, действует с даты его заключения. Соответственно, показатели и пороговое значение эффективности устанавливаются на период с 01 февраля 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. Для вновь принимаемых работников эффективный контракт устанавливается со следующего календарного года по итогам деятельности за предыдущий календарный год.

3.15. 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.

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

3.17. Обязательства УГМУ 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.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)
ПП-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников

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 основному месту и по совместительству на разных должностях, в разных профессиях и специальностях, эффективный контракт заключается по основному месту работы.

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 (более 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.

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)</p>	
<p style="text-align: center;">ПП-</p>	<p style="text-align: center;">Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников</p>	<p style="text-align: right;">стр. 9 из 16</p>

5. Учет выполнения показателей эффективного контракта

5.1. Учет достижения показателей эффективности деятельности осуществляется Центрами ответственности (УМУ, НИУ, деканаты) посредством сбора информации о достижении показателей эффективности подразделения Университета в целом или его отдельными работниками, а при необходимости – установления роли работника в достижении соответствующего показателя эффективности, проверки достоверности полученной информации.


5.2. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности за календарный год, а также информация о степени выполнения пороговых показателей, представляются в первичные Центры ответственности (деканаты). Информация об учтенных первичными Центрами ответственности показателях в отношении конкретного работника согласовывается с УМУ и НИУ.

5.3. Обязанность своевременного предоставления информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на руководителей подразделений.

5.4. Работник в случае несогласия с информацией, полученной и учтенной Центром ответственности, вправе обратиться в Центр ответственности с требованием о проведении дополнительной проверки и уточнения информации. Соответствующая проверка должна быть проведена Центрами ответственности в срок, необходимый для ее осуществления, и не должна препятствовать своевременному заключению эффективного контракта.

5.5. Итоги результатов достижения показателей эффективности деятельности подводятся по окончании итогового года в срок до 01 февраля года, следующего за итоговым. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности незамедлительно направляются в Управление кадров, которое в срок до 20 февраля, при наличии оснований, формирует приказы и оформляет дополнительные соглашения (эффективный контракт) на установление стимулирующих выплат.

5.6. 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.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)		
ПП-	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="414 246 1300 311" style="text-align: center;"> Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников </td> <td data-bbox="1300 246 1508 311" style="text-align: right;"> стр. 10 из 16 </td> </tr> </table>	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 10 из 16
Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 10 из 16		

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 руководителем структурного подразделения в Управление кадров и юридический отдел 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 Университете сроки выплаты заработной платы.

6.4. Стимулирующие разовые выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности начисляются и выплачиваются при выплате заработной платы в установленные в Университете 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.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)		
ПП-	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="414 246 1300 311" style="text-align: center;"> Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников </td> <td data-bbox="1300 246 1508 311" style="text-align: right;"> стр. 11 из 16 </td> </tr> </table>	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 11 из 16
Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 11 из 16		

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, старший преподаватель, доцент, профессор*.

*В переходный период (2018 - 2019 гг.) указанные особенности распространяются также на работников, занимающих должность заведующего кафедрой.

7.2. 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.

7.3. Продление срока трудового договора является основанием для продления эффективного контракта.

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


7.5. С работниками из числа профессорско-преподавательского состава заключается типовой эффективный контракт.

7.6. Эффективный контракт 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.

7.7. Эффективные контракты в части определения пороговых значений эффективности, различны для должностей, замещаемых работниками из числа ППС, согласно приложению 2.

7.8. 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.

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

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)</p>	
<p style="text-align: center;">ПП-</p>	<p style="text-align: center;">Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников</p>	<p style="text-align: right;">стр. 12 из 16</p>

При отсутствии таких изменений и дополнений продолжают действовать ранее установленные показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности.

7.15. Типовая форма дополнительного соглашения (эффективного контракта) 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 (Приложение 2).


7.17. 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 эффективности.

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

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

- достижение порогового значения эффективности,
- выполнение показателей эффективности деятельности именно в том количестве 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 пороговых значений эффективный контракт признается невыполненным, и стимулирование труда не осуществляется.

	<p style="text-align: center;">Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)</p>	
<p style="text-align: center;">ПП-</p>	<p style="text-align: center;">Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников</p>	<p style="text-align: right;">стр. 13 из 16</p>

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:

- главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник*;
- старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник.

*В переходный период (2018 - 2019 гг.) указанные особенности распространяются также на работников, занимающих должность заведующего(начальника) научно-исследовательского отдела (лаборатории).

8.2. С научными работниками заключается типовое дополнительное соглашение (эффективный контракт), включающее два блока показателей эффективности деятельности: научно-исследовательский и образовательный. 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 является основанием для продления эффективного контракта.

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

8.6. 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.

8.7. Эффективные контракты в части определения пороговых значений эффективности, различны для должностей, замещаемых работниками из числа НР, согласно приложению 4.

8.8. На будущие периоды показатели эффективности деятельности, пороговые значения эффективности могут формироваться ежегодно, для чего должны утверждаться приказом

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)		
ПП-	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="414 246 1300 311" style="text-align: center;"> Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников </td> <td data-bbox="1300 246 1508 311" style="text-align: right;"> стр. 14 из 16 </td> </tr> </table>	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 14 из 16
Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 14 из 16		

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.

8.9. Типовая форма дополнительного соглашения (эффективного контракта) для научных работников предусмотрена в приложении 5 к настоящему Положению.

8.10. В эффективном контракте, заключенном с работником, предусматриваются все варианты пороговых значений показателей эффективности деятельности (Приложение 4).


8.11. 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.

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

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

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

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

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России)	
III-	Положение об эффективном контракте научно-педагогических работников	стр. 15 из 16

Лист согласования

СОГЛАСОВАНО		
Должность, звание Ф.И.О.	Личная подпись, дата	Комментарии
И.о. проректора по довузовской и последипломной подготовке Сабитов А.У.		
И.о. проректора по научной работе и инновациям Мандра Ю.В.		
И.о. проректора по лечебной работе и международной деятельности Коротких С.А.		
И.о. проректора по общим вопросам Батмазов В.А.		
Председатель профсоюзной организации Зеленцова В.Л.		
Начальник учебно-методического управления Шкиндер Н.Л.		
Начальник научно-исследовательского управления Федорова Е.В.		
Главный бухгалтер Карпович Л.Л.		
Начальник Управления кадров Петренюк В.Д.		
Начальник юридического отдела Николаенко В.В.		

