

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
Горного университета
от 03.09.2018 № 1312 адм

ПОЛОЖЕНИЕ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский горный университет»
об эффективном контракте,
критериях и показателях эффективности деятельности
деканов

Санкт-Петербург 2018
Мотивированное мнение профсоюзного комитета
в письменной форме (протокол от 27.08.2018 № 23)

рассмотрено

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об эффективном контракте, критериях и показателях эффективности деятельности деканов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский горный университет» (далее – университет) определяет порядок и условия заключения эффективного контракта с деканом; критерии, показатели и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности декан; порядок выплаты вознаграждения за достижение показателей, установленных эффективным контрактом в университете.

1.1. 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»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 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» (далее - Программа);

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»»;

– Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Письмом Минобрнауки России от 12.09.2013 №НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Письмом Минобрнауки России от 24.03.2017 № ИК-786/02 «О внедрении «Эффективного контракта»;

– Перечнем показателей оценки эффективности деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов, утвержденным 09.08.2012 г. № АК-11/05вн;

– Уставом университета;

– Положением об оплате труда и премировании работников университета.

1.2. Право на заключение эффективного контракта по настоящему Положению имеет декан, работающий в университете по основному месту работы, на условиях внутреннего совместительства.

1.3. Целями оценки эффективности деятельности декана является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) его деятельности при выполнении должностных обязанностей, совершенствование системы управления структурным подразделением и создание условий динамичного развития на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала.

1.4. Основными задачами оценки эффективности деятельности декана является:

– систематическое проведение объективной оценки его деятельности в рамках выполнения им должностных обязанностей;

– повышение результативности и качества выполняемой им работы;

– создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность его деятельности;

– повышение показателей эффективности деятельности университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности деятельности университета, учет персонального вклада каждого декана в повышение показателей эффективности деятельности университета;

– установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности декана.

1.5. При разработке критериев и показателей эффективности деятельности декана должны учитываться следующие принципы:

- объективность;
- предсказуемость;
- адекватность;
- своевременность;
- прозрачность.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

2.2. Показатель эффективности деятельности декана (далее – Показатель) - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной или качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

3. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору, должностной инструкции), в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности декана, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение об оплате труда и премировании университета, в котором установлены пороговые значения и размер и условия оплаты труда.

3.2. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения эффективности для декана факультета устанавливаются за период с **01 июля по 30 июня**.

3.3. Перевод декана, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным деканом осуществляется по общим правилам, установленным действующими нормативными актами университета для соответствующей должности.

4. МЕХАНИЗМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕКАНФ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

4.1. Критерии и показатели эффективности деятельности утверждаются ежегодно приказом Ректора

4.2. Критерии и показатели эффективности деятельности деканов факультетов разделены на пять блоков:

- организационная деятельность факультета;
- образовательная деятельности;
- научная деятельность;
- кадровый потенциал;
- международная деятельность.

Критерии и показатели эффективности деятельности декана разделены на перечни показателей деятельности с установленными пороговыми значениями показателей.

При достижении пороговых значений показателей, , декана кафедрой относят **к одной из четырех категорий**. По категориям декану устанавливаются стимулирующие выплаты.

В том случае, если декан, по результатам комплексной оценки эффективности деятельности, не попал ни в одну из 4 категорий, стимулирующая выплата ему не устанавливается (5 категория).

4.3. Оценка эффективности деятельности декана факультета проводится один раз в год, по итогам работы с **01 июля по 30 июня**.

4.4. Выплата стимулирующего характера декану осуществляется ежемесячно в размере, утвержденном приказом ректора, пропорционально отработанному времени за расчетный период, при условии достижения деканом **обязательных порогов** для каждой категории и суммарной оценки деятельности декана факультета.

Суммарная оценка деятельности декана факультета определяется на пересечении «пройденных деканом порогов» и «полученной категории по оценке личных результатов» (профессор – заведующий кафедрой; доцент – заведующий кафедрой; профессор; доцент). Общее число обязательных порогов для каждой категории декана факультета равно 14.

4.5. Данные по достигнутым показателям принимаются проректором по образовательной деятельности по состоянию на **30 июня** в срок до **01 июля** текущего года.

4.6. До **10 июля** проректор по образовательной деятельности формирует представление по достигнутым показателям на конкретного декана.

4.7. На основании представления формируется приказ ректора и передаётся в управление планирования, бухгалтерского учета, анализа и финансового контроля для начисления стимулирующих выплат деканам.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Критерии и показатели эффективности деятельности декана устанавливаются решением Учёного Совета университета ежегодно.

5.2. По решению Учёного совета университета размер стимулирующей выплаты может быть изменен в течение учебного года в зависимости от финансового положения университета.

5.3. Декану могут также выплачиваться иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные в Положении об оплате труда и премировании работников университета.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. По результатам ежегодного анализа эффективности деятельности в университете принимаются следующие управленческие решения:

- учет эффективности деятельности декана при проведении выборов на должность;
- учет эффективности деятельности декана при материальном и моральном стимулировании;

6.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда и премировании работников университета.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором, размещается на официальном сайте университета и подлежит обязательному ознакомлению всех деканов университета.

Составила:

Начальник управления
по работе с персоналом

Н.В. Сигитова

Согласовано:

Первый проректор профессор

Н.В. Пашкевич

Проректор по образовательной деятельности

А.П. Господариков

Главный бухгалтер

В.С. Хлопони́на

Начальник юридического управления

А.И. Волк

Председатель профкома

Л.С. Синьков