

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

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

И.о. ректора



В.О. Курьянов
М.П.

2025 г.

Председатель Первичной Профсоюзной
организации



Л. В. Савченко
М.П.

2025 г.

**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. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- 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» (с изменениями и дополнениями);

- 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 на 2024-2026 гг.;

— Коллективным договором на 2024-2027 гг. Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского».

1.6. Заключение эффективного контракта предполагает стимулирование деятельности работников,) 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.

1.7. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие в установленном в Университете порядке с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

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 (при наличии локально - нормативных актов регулирующих условия, сроки и порядок установления выплат за эффективность работы соответствующей категории работника).

2.3. С работниками, работающими в Университете на условиях

внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

2.4. Эффективный контракт оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору на срок, не превышающий срок действия 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.

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. 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 действующим законодательством, настоящим Положением и эффективным контрактом.

2.8. 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 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.

2.9. В случае прекращения трудовых отношений работника с Университетом по должности, по которой заключен эффективный контракт, или в случае смерти такого работника до установления стимулирующей выплаты за эффективность работы выплата производится с применением стоимости балла, установленной по результатам верификации предшествующей текущему периоду, при наличии подписанного работником Отчёта о достижении показателей эффективного контракта за отчетный период на бумажном носителе с подтвержденной суммой баллов.

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

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 может заключаться как по одной из должностей по выбору работника, так и по каждой, при условии, что критерии эффективности не пересекаются (не дублируются).

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 и критерии для оценки работы по эффективному контракту утверждаются приказами ректора на основании решения Ученого Совета с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

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

4.4. Работникам, уволившимся из Университета в период до завершения верификации данных о достижении показателей эффективности работника за соответствующий отчетный период, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

4.5. Стимулирующая часть заработной платы в рамках эффективного контракта не осуществляется работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в соответствии с пунктами 3, 5, 6, 8, 9 и 10 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 общие размеры фондов стимулирующих выплат, предназначенных 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 Стимулирующая выплата за эффективность работы на очередной период назначается по результатам достижения работником показателей эффективности в предшествующий отчетный период.

6. Спорные ситуации

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

директор по экономике и финансам

проректор по молодежной политике

директор Орден Трудового Красного Знамени
Медальнского института имени
С.И. Георгиевского;

директор Техникума механизации сельского хозяйства (п/а/а/а)

заместитель директора департамента по
кадровым вопросам начальником отдела
сопровождения кадровых работ с
административно-управленческим и иным
персоналом

проректор по развитию и взаимодействию
сообщества

первый проректор по
международной деятельности и интернациональной
политике