

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Башантинский колледж имени Ф.Г. Попова (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»

РАССМОТРЕНО

на заседании Педагогического совета
Протокол от «26 » 04 2023 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.У. Эдгеев

Приказ от «26 » 04 2023 г. № 145

**ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте педагогических работников
Башантинского колледжа (филиал) КалмГУ**

г. Городовиковск

1. Общие положения

1.1. Положение об эффективном контракте педагогических работников Башантинского колледжа (филиала) КалмГУ (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 выплаты вознаграждения, обусловленного выполнением показателей, установленных эффективным контрактом.

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- 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 05.08.2008 года № 583;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- иными локальными актами Башантинского колледжа (филиала) КалмГУ.

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на все категории педагогических работников Башантинского колледжа (филиала) КалмГУ.

1.4. Эффективный контракт предполагает стимулирование работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и является элементом общей системы стимулирования работников, применяемой в Башантинском колледже (филиале) КалмГУ для мотивации результативности деятельности персонала.

Все существующие в Колледже системы стимулирования работников сохраняют свое действие и применяются наряду с системой стимулирования, основанной на эффективном контракте.

2. Основные понятия

Эффективный контракт - трудовой договор, который 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.

Критерии выполнения эффективного контракта – показатели эффективности деятельности работника, установленные в его эффективном контракте.

Критерии оценки - количественные и качественные ключевые параметры, по которым оценивается эффективность деятельности работника.

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 оценивается эффективность деятельности работника.

Стимулирующие выплаты - выплаты (ежемесячные надбавки, разовые выплаты и т.д.), устанавливаемые, начисляемые и выплачиваемые работникам в зависимости от достижения показателей эффективности их деятельности.

3. Правила заключения и порядок действия эффективного контракта

3.1. Заключение эффективного контракта осуществляется путем подписания трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между работником и Башантинским колледжем (филиалом) КалмГУ, в котором указаны критерии выполнения эффективного контракта, а также условия оплаты труда в случае достижения установленных показателей на требуемом уровне.

3.2. Заключение эффективного контракта осуществляется с работниками, указанными в п. 1.3. настоящего Положения, для которых работа в Башантинском колледже (филиале) КалмГУ является основной.

С внутренними совместителями, а также с сотрудниками, работающими по совмещению, эффективный контракт заключается только по основному месту работы.

3.3. В случае если работник отсутствует на работе, но за ним в силу закона сохраняется место работы (должность), показатели эффективности деятельности не корректируются.

3.4. С работниками, работающими в Башантинском колледже (филиале) КалмГУ на условиях внешнего совместительства, эффективные контракты не заключаются.

3.5. Перевод работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность является основанием для прекращения действия эффективного контракта.

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

3.6. Перечни показателей эффективности для каждой категории работников различны и установлены в Приложениях к настоящему Порядку.

3.7. Эффективный контракт заключается, как правило, на срок действия трудового договора.

Показатели и критерии оценки эффективности устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря.

3.8. Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, и не планирующих продолжать работу в Башантинском колледже

(филиале) КалмГУ, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора. Показатели эффективности для таких работников не подводятся.

При продлении/заключении трудового договора на новый срок показатели эффективности устанавливаются по общим правилам, установленным настоящим Положением.

3.9. Работнику, осуществляющему трудовую функцию на неполную ставку, стимулирующая выплата решением Работодателя может быть назначена пропорционально занимаемой доле ставки.

3.10. При переводе работника на другую должность показатели эффективности деятельности работников учитываются за период с 01 января по 31 декабря.

3.11. При переводе работника на другую должность, не указанную в п. 1.3. настоящего Положения, эффективный контракт расторгается.

4. Учет выполнения показателей эффективного контракта

4.1. Учет достижения показателей эффективности осуществляется руководителями структурных подразделений, в которых работает сотрудник по основной должности, посредством сбора информации и проверки ее достоверности.

По работникам, занимающим руководящие должности, решение принимает директор колледжа.

4.2. По окончании календарного года руководитель структурного подразделения по согласованию с заместителем директора по УВР готовит обобщенную информацию о результатах выполнения показателей эффективности деятельности сотрудниками вверенного ему структурного подразделения и ходатайствует о назначении (сохранении) стимулирующей выплаты работнику.

4.3. Обязанность своевременного представления информации о достижении установленных показателей эффективности деятельности возложена на руководителя структурного подразделения.

4.4. Работник при несогласии с представленной руководителем информацией вправе обратиться к руководству колледжа с просьбой о проведении дополнительной проверки и учета информации.

4.5. Результаты достижения показателей эффективности деятельности подводятся по окончании итогового года в срок до 25 декабря года, следующего за итоговым.

4.6. Итоговые результаты достижения показателей эффективности деятельности (ходатайства с положительной резолюцией директора) направляются в бухгалтерию, которая формирует приказы на установление стимулирующих выплат.

Работник включается в приказ только в случае изменения размера стимулирующей выплаты, которую он получал в предыдущем году; при её сохранении, выплата осуществляется на прежних условиях.

5. Основания и сроки назначения стимулирующих выплат

5.1. В случае выполнения показателей эффективного контракта, работнику назначается ежемесячная стимулирующая надбавка. Размер надбавки определен в Приложениях к настоящему Положению, а также в самом контракте.

5.2. При не достижении работником показателей эффективности деятельности без уважительных причин, в назначении стимулирующих выплат может быть отказано.

5.3. Ежемесячные стимулирующие надбавки, устанавливаемые по результатам достижения показателей эффективности деятельности, назначаются и выплачиваются ежемесячно в течение 12 месяцев в установленные сроки выплаты заработной платы.

5.4. Работнику, уволившемуся до истечения итогового года, итоги по достижению показателей эффективности деятельности за отработанный период не подводятся.

Юрисконсульт

С.Б. Джумашева

Согласовано:

Ведущий экономист

С.В. Асархинов

Председатель профсоюзной организации

Е.А. Михайлинова

Приложение № 1 к Положению об
эффективном контракте
педагогических работников
Башантинского колледжа
(филиала) КалмГУ

Критерии выполнения эффективного контракта педагогических работников
Башантинского колледжа (филиала) КалмГУ

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стим. выплата в рублях
Преподаватель	<p>Не менее 1 публикации в год в рецензируемых сборниках научных статей или материалах конференций</p> <p>Не менее 1 публикации в год в журналах, рецензируемых ВАК</p> <p>Не менее 1 авторской методической работы</p> <p>Проведение открытых уроков, мастер-классов, классных часов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания: - на уровне колледжа, регионального и всероссийского уровня.</p> <p>Наличие студентов-победителей, лауреатов и призеров, внедрение современных образовательных технологий в учебный процесс</p>	1500
Мастер производственного обучения	<p>Не менее 1 публикации в год в рецензируемых сборниках научных статей или материалах конференций</p> <p>Не менее 1 авторской методической работы</p> <p>Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания: - на уровне колледжа, регионального и всероссийского уровня.</p> <p>Наличие студентов-победителей, лауреатов и призеров, внедрение современных образовательных технологий в учебный процесс</p>	1500
Методист	Своевременное и качественное представление информации, отчетов, материалов по запросам уполномоченных ведомств и вышестоящего	1500

	руководства	
	Организация качественного методического сопровождения реализации новых образовательных программ	
	Организация качественного методического сопровождения процедуры аккредитации/лицензирования отдельных образовательных программ среднего профессионального образования	
	Организация реализации приоритетных проектов с методической составляющей	
	Качественное проведение внутренних аудитов в колледже по процедуре «Проектирование и разработка образовательной программы»	
	Своевременное размещение информации по методической деятельности в системе электронного документооборота	
	Разработка нормативной документации с методической составляющей	
	Разработка методических рекомендаций, указаний	
Воспитатель	100 % выполнение плана воспитательной работы	
	Реализация плана мероприятий по организации внеучебной деятельности студентов	
	Своевременное и качественное выполнение поручений вышестоящего руководства	1500
	Не менее 1 публикации в год в рецензируемых сборниках научных статей или материалах конференций	
Педагог - Психолог	Выполнение комплексного плана мероприятий педагога - психолога	
	Разработка и выполнение плана работы на год	
	Наличие методического материала	1500
	Не менее 1 публикации в год в рецензируемых сборниках научных статей или материалах конференций	
Педагог-организатор	Результаты в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, профессиональных конкурсах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций учреждения и выше.	1500

	Проведение мероприятий с участием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (экскурсии, классные часы, концерты, соревнования и т.д.)	
Руководитель ВС	100 % реализация плана мероприятий рабочей программы воспитания.	1500
	Своевременное и качественное выполнение поручений вышестоящего руководства.	
	Не менее 1 публикации в год в рецензируемых сборниках научных статей или материалах конференций	