Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Пятигорский государственный университет»

Положение №75а от «19» 12 2018 г.

О реализации в ФГБОУ ВО «ПГУ»
механизмов эффективного контракта

Утверждено
Ученым Советом ФГБОУ ВО «ПГУ»
«19» декабря 2018 г.

Председатель Ученого Совета,
ректор, профессор

_____ А.П. Горбунов

ПОЛОЖЕНИЕ
о реализации в ФГБОУ ВО «ПГУ» механизмов эффективного контракта

I. Общие положения

1.1 С 2015 года в университете введены и успешно реализуются механизмы эффективного контракта, прежде всего для научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений (институтов, высших школ, кафедр) по квалификационным категориям.

1.2. Механизмы эффективного контракта базируются на разработке и утверждении основных показателей оценки деятельности работников по пяти разделам, используемым в «Единой системе оценки деятельности основных подразделений и отдельных научно-педагогических работников» и их нормативных значений.

1.3. Практическая реализация механизмов эффективного контракта обеспечивается посредством заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (контрактам) действующих работников, заключения усовершенствованных трудовых договоров (контрактов) с вновь принимаемыми на работу сотрудниками, дополнения и корректировки плановых и отчетных документов индивидуальных научно-педагогических работников и коллективов основных подразделений, соответствующей организации аттестационных, конкурсных и выборных процедур.

II. Организационные и стимулирующие принципы, закладываемые в механизм эффективного контракта

1.4. Основой механизма эффективного контракта выступает система основных показателей оценки деятельности научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений (институтов, высших школ, кафедр) по квалификационным категориям. Показатели разрабатываются, корректируются и дополняются по мере необходимости с учетом меняющихся условий деятельности

2.2. Механизм эффективного контракта реализуется посредством определения в рамках очерченного планового периода нормативных значений основных показателей оценки деятельности научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений (институтов, высших школ, кафедр) и включения этих нормативных значений: в перспективные и текущие планы – в качестве планируемых показателей; в отчеты и мотивированные заключения, аттестационные экспертизы – в качестве отчетных показателей. Нормативные значения утверждаются приказом ректора; они регулярно пересматриваются и при необходимости корректируются.

2.3. Выполнение/невыполнение (неполное выполнение) основных показателей и их нормативных значений учитывается при аттестации научно-педагогических работников и руководителей основных подразделений, принятии решений о выдвижении кандидатур на должности, при прохождении кандидатами конкурсного отбора и выборов, в том числе на более высокую должность.

2.4. При отдельных недочетах в выполнении нормативных значений по ограниченному кругу основных показателей результаты деятельности научно-педагогического работника (руководителя) могут быть оценены (аттестованы) с замечаниями, а он сам рекомендован к дальнейшей работе в той же должности при условии представления конкретных мер по устранению замечаний.

При существенных недочетах в выполнении нормативных значений по широкому кругу показателей, составляющему более четвертой части их общего объема, которые продолжают не выполняться в течение периода более двух лет (подряд или в рамках пятилетнего планового периода), что проявляет несоответствие квалификационным требованиям, научно-педагогическому работнику (руководителю), исходя из неаттестации (неполной аттестации) результатов его деятельности, предлагается участвовать в конкурсном отборе (выборах) на должность на ступень ниже предыдущей.

2.5. При полном выполнении всех нормативных значений по всему кругу основных показателей по итогам года или иного планового периода научно-педагогический работник (руководитель) может получить дополнительное материально вознаграждение (исходя из имеющихся в университете объемов средств).

По отдельным показателям или группам показателей, имеющим для университета особое или решающее значение, приказом ректора могут устанавливаться дополнительные виды материальных поощрений в случае выполнения и/или установленных нормативных значений.