**СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель ПО ИжГТУ Ректор ФГБОУ ВО «ИжГТУ

 имени МТ. Калашникова»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Малина О.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Грахов В.П.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г

**МЕТОДИКА**

расчета оплаты труда согласно требованиям эффективного контракта

(приложение к Положению об оплате труда работников университета)

1. **Общие положения**

1.1. Методика расчета оплаты труда согласно требованиям эффективного контракта (далее - Методика), разработана в соответствии с:

- Трудовым кодексом российской Федерации;

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», от 26.11.2012 г. № 2190-р;

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

- Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», - распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 г. № 2599-р;

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы» - постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295;

- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»;

- Коллективным договором между работодателем, работниками и студентами ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»;

- Положением об оплате труда работников университета.

1.2. Настоящая Методика определяет показатели и критерии стимулирующих выплат научно-педагогическим и другим категориям работников Университета, которые характеризуют высокие результаты труда в рамках выполнения должностных обязанностей.

1.3. Разработка показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов труда;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Осуществление стимулирующих выплат предполагает материальное поощрение работников в зависимости от достигнутых ими показателей эффективности деятельности и применяется при сохранении общей системы стимулирования в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

1.5. По мере совершенствования системы стимулирования работников показатели и критерии стимулирующих выплат могут изменяться.

1. **Показатели и критерии стимулирующих выплат эффективности деятельности научно-педагогических и других категорий работников**

2.1. Исходя из перечня трудовых функций, работники делятся на следующие группы:

Группа 1 – преподаватели, ассистенты, старшие преподаватели, доценты, профессоры;

Группа 2 – заведующие кафедрами, исполняющие обязанности заведующими кафедрами;

Группа 3 – деканы факультетов, директора институтов, исполняющие обязанности декана факультета или директора института;

Группа 4 - научные сотрудники;

Группа 5 – директора филиалов, исполняющие обязанности директоров филиалов;

Группа 6 – педагогические работники дошкольного образования;

Группа 7 – иные категории педагогических работников;

Группа 8 – медицинские работники.

2.2. Согласно Положению об оплате труда работников университета оплата труда складывается из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Размер оклада, перечень компенсационных и стимулирующих выплат работникам, включая надбавку или единовременное вознаграждение за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей, устанавливаемую в соответствии с «Методикой расчета оплаты труда согласно требованиям эффективного контракта» определяется должностью, условиями работы и перечнем трудовых функций.

2.3. Показатели, характеризующие высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей (далее – Показатели эффективности) – это обобщенная характеристика деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

Используемые показатели эффективности приведены в Приложении 1.

2.4. В случае выполнения показателей эффективного контракта, работнику (кроме внешних совместителей) назначается периодическая стимулирующая надбавка и/или единовременное вознаграждение. Расчет и периодичность стимулирующих выплат по результатам работы в отчетный период осуществляется согласно Приложению 1.

2.5. Ежемесячные надбавки по результатам работы в отчетный период устанавливаются в следующем порядке:

- на октябрь текущего года – март следующего года по результатам работы за период с апреля по сентябрь текущего года;

- на апрель – сентябрь текущего года по результатам работы за период с октября предыдущего года по март текущего года.

2.6. Единовременное вознаграждение по итогам работы в отчетном периоде выплачивается два раза в год, в следующем порядке:

- в октябре текущего года по результатам работы за период с апреля по сентябрь текущего года;

- в апреле текущего года по результатам работы за период с октября предыдущего года по март текущего года.

2.7. Единовременное вознаграждение при возникновении наступления основания выплачивается в срок, не превышающий трех месяцев, следующих за наступлением основания выплат.

2.8. В связи с внесением изменений в Методику расчета оплаты труда согласно требованиям эффективного контракта, период с января по март 2019 года считать переходным.

2.8.1. При расчете ежемесячной надбавки за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей, устанавливаемой:

- по показателям ЗК, ДК.1 в январе-марте 2019 года за сумму среднемесячных выплат НПР кафедры (факультета или института) принимается сумма среднемесячных выплат НПР кафедры (факультета или института) за соответствующий месяц;

- по показателям ЗК, ДК.1 в апреле-октябре 2019 года за сумму среднемесячных выплат НПР кафедры (факультета или института) принимается сумма среднемесячных выплат НПР кафедры (факультета или института) за январь-март 2019 года;

- по показателям ДС, ИМ, ДП.1, СП.1, Ф.1 отчетным периодом для расчета считать январь-сентябрь 2018 года.

2.8.2. Единовременное вознаграждение за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей, устанавливаемого по результатам работы в отчетный период:

- по итогам января-марта 2018 года выплачивается в январе 2019 года;

- по итогам апреля-сентября 2018 года выплачивается в феврале 2019 года.

2.8.3. Единовременное вознаграждение за высокие результаты труда в рамках должностных обязанностей, устанавливаемое при возникновении наступления основания в 2018 году выплачивается единовременно в период с января по март 2019 года.

2.9. Размер стимулирующей выплаты может быть увеличен приказом ректора.

2.10. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен приказом ректора в порядке определенном законодательством, в том числе в связи с наложением на работника дисциплинарного взыскания.

2.11. Порядок сбора данных, перечень лиц, ответственных за предоставление, сбор и расчет значений показателей эффективности определяется Регламентом оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым ректором.

**Приложения 1**

к **МЕТОДИКЕ** расчета оплаты труда согласно требованиям

эффективного контракта

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Показатель** | **Категория работников** | **Критерий (условия) выполнения** | **Вид стимулирующей выплаты** | **Размер выплаты** |
| П.1 | Публикации, индексируемые в международных базах данных  | Группа 1,Группа 2,Группа 3,Группа 4 | - индексирование публикации в соответствующей базе данных, - аффилированность автора с ИжГТУ имени М.Т. Калашникова | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | За каждую публикацию 50 тыс.р.\*(1/n), где n - общее количество авторов |
| П.2 | Издание учебника, монографии, учебного пособия | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | - издание имеет внешнюю рецензию,- изданию присвоен ISBN. | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | За каждое издание20 тыс.р.\*(1/n), где n - общее количество авторов |
| П.3 | Публикации в научных журналах, включенных в перечень ВАК (в.т.ч. в изданиях с ограниченным доступом) | Группа 1,Группа 2,Группа 3, Группа 4 | - индексирование публикации в НЭБ Elibrary,- журнал включен в перечень ВАК | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | За каждую публикацию 3 тыс.р.\*(1/n), где n - общее количество авторов |
| П.4 | Патенты, полезные модели, программы для ЭВМ | Группа 1,Группа 2,Группа 3,Группа 4 | - патентообладателем является ИжГТУ имени М.Т. Калашникова,- свидетельство о регистрации прав | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | За каждое изобретение4 тыс.р.\*(1/n), где n - общее количество авторов |
| П.5 | Преподавание дисциплин по основным образовательным программам на иностранном языке | Группа 1, 2,3 кроме работников ИМОП  | утвержденная учебная нагрузка по соответствующим дисциплинам в семестре, приходящемся на окончание отчетного периода | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 3 тыс.р.  |
| П.6 | Успеваемость студентов | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | доля студентов, сдавших последнюю сессию по читаемым сотрудником дисциплинам, превышает 0,8 | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 1 тыс.р.\*(Доля ставки) |
| П.7 | Доходы от научной деятельности | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | - среднемесячные доходы работника, получаемые в рамках научно-исследовательской деятельности, грантов (в т.ч. расходы на личное потребление) превышают 5 тыс. р. | Единовременное вознаграждение по результатам работы в отчетный период | 30%\*(Среднемесячный доход от научной деятельности),но не более 100 тыс.р. |
| П.8 | Привлечение денежных средств от программ дополнительного образования (руководитель программы) | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | - наличие приказа о зачислении слушателей по программе ДПО, с закреплением руководителя программы;- подписанный акт выполненных работ, выдача дипломов или удостоверений,- услуги оплачены в полном объеме | Единовременное вознаграждение по результатам работы в отчетный период | 1%\* (Объем оплаченных услуг по программам ДПО), но не более 50 тыс.р. |
| П.9 | Руководство студентами, завоевавшими командные и личные призовые места на национальных и международных олимпиадах, соревнованиях, в конкурсах | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | - наличие приказа на участие в мероприятии с закреплением руководителя,- наличие диплома, грамоты или другого документа, подтверждающего командное или личные призовые места студентов | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | 2,5 тыс.р. - участие студентов в мероприятии всероссийского уровня,5 тыс.р. – одно или несколько командных или личных мест в мероприятии всероссийского уровня5 тыс.р. - участие в мероприятии международного уровня10 тыс.р. - одно или несколько командных или личных мест в мероприятии международного уровня  |
| П.10 | Дополнительные функции по организации работы в деканате (институте) - заместитель декана по учебной работе | Группа 1 | - служебная записка декана факультета (директора института) согласованная с первым проректором,- контингент обучающихся ОФО и ЗФО определяется согласно отчету ВПО-1 | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 4 тыс.р.\*(контингент ОФО + 0,5\*контингент ЗФО)/500 |
| П.11 | Дополнительные функции по организации работы в деканате (институте) - заместитель декана по научной деятельности | Группа 1 | служебная записка декана факультета (директора института) согласованная проректором по научной и инновационной деятельности, | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 2 тыс.р.\*(контингент ОФО/500) |
| П.12 | Дополнительные функции по организации работы в деканате (институте) - заместитель декана по внеучебной работе | Группа 1 | служебная записка декана факультета (директора института) согласованная проректором по социальному развитию и воспитательной работе | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 2 тыс.р.\*(контингент ОФО/500) |
| П.13 | Работа в диссертационных советах ИжГТУ имени М.Т. Калашникова | Группа 1,Группа 2,Группа 3 | служебная записка председателя (заместителя председателя) диссертационного совета согласованная проректором по научной и инновационной деятельности | Единовременное вознаграждение при возникновении основания | 1т.руб - участник заседания;2т.руб- подготовка заключения; 4 т.руб - рецензирование |
| ДС | Участие сотрудника в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных или творческих коллективах, в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и открытых мероприятиях | Группа 6 | - приказ на участие в мероприятии с закреплением руководителя,- наличие диплома, грамоты или другого документа, подтверждающего участие | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 500 р.\*(Доля ставки) |
| ИМ | Полученные студентами под руководством сотрудника награды и призовые места в спортивных мероприятиях международного и всероссийского уровня | Группа 7 | - приказ на участие в мероприятии с закреплением руководителя,- наличие диплома, грамоты или другого документа, подтверждающего командное или личные призовые места студентов | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 500 р.\*(Доля ставки) |
| ЗК | Результативность деятельности кафедры | Группа 2 | Среднемесячные выплаты НПР кафедры по показателям П1-П9 превышают 2 тыс.р. | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 2\*(Сумма среднемесячных выплат НПР кафедры (по показателям П1-П9)/Численность НПР (за исключением внешних совместителей) |
| ДК.1 | Результативность деятельности факультета, института | Группа 3 | Среднемесячные выплаты НПР факультета или института по показателям П1-П9 превышают 2 тыс.р. | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 5\*(Сумма среднемесячных выплат НПР факультета или института (по показателям П1-П9)/ Численность НПР (за исключением внешних совместителей) |
| ДК.2 | Финансовая дисциплина | Группа 3, Группа 5 | Задолженность по платным образовательным услугам на отчетную дату не превышает 10% | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 5 тыс.р. – не более 10%10 тыс.р. – не более 5%15 тыс.р. – не более 2% |
| И.1 | Привлечение иностранных студентов | Директор ИМОП | Численность иностранных студентов не менее 1% от контингента обучающихся согласно ВПО-1 | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 5 тыс.р. – менее 2%10 тыс.р. – более 2% |
| ДП.1 | Организация дополнительного профессионального образования | Директор ИДПО | - среднемесячный объем доходов по образовательным программам, организованным ИДПО, превышает 250 000 рублей,-услуги оплачены в полном объеме | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 1%\*(Среднемесячный объем доходов по образовательным программам, организованным ИДПО) |
| СП.1 | Организация медицинской деятельности | Группа 8 | Соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях), отсутствие дисциплинарных взысканий | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 15 000 рублей – главный врач;10 000 – врачи,5 000 – средний медицинский персонал,2 000 – младший медицинский персонал |
| Ф.1. | Организация деятельности филиала | Группа 5 | Соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях), отсутствие дисциплинарных взысканий | Ежемесячная надбавка по результатам работы в отчетный период | 15 тыс.р. при среднемесячном объеме доходов от ПДД не менее 2 млн.р.;10 тыс.р. при среднемесячном объеме доходов от ПДД не менее 1,5 млн.р.;5 тыс.р. в остальных случаях |