

СОГЛАСОВАНО

решением Ученого совета университета
от 22.11.2017, протокол № 3,

УТВЕРЖДЕНО

приказом РУТ (МИИТ)
от 18.12.2017 № 843/а

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания
Первичной профсоюзной
организации сотрудников МИИТ
от 06.12.2017 № 24

ПОЛОЖЕНИЕ

**о балльно-рейтинговой оценке эффективности профессиональной
деятельности профессорско-преподавательского состава
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2. Целями настоящего Положения являются совершенствования системы оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)»

(далее – Университет), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

3. Основными задачами настоящего Положения являются:

1) систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности ППС;

2) повышение результативности и качества работы, выполняемой ППС, создание условий для профессионального роста;

3) формирование системы материальных стимулов для ППС, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда.

4. Настоящее Положение определяет:

1) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа ППС;

2) порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

II. Стимулирующие выплаты ППС в рамках эффективного контракта

5. В рамках эффективного контракта устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)»;

2) единовременные выплаты стимулирующего характера за результативность и качественное выполнение (сверх индивидуального плана работы) базового перечня показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности ППС, рассчитанные и выплачиваемые по завершению отчетного периода.

III. Методика расчета стимулирующих выплат ППС

6. В соответствии с Программой развития РУТ (МИИТ) ежегодно в начале отчетного периода (отчетный период определяется календарным годом) формируются и утверждаются приказом Университета базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности ППС и весовые коэффициенты по каждому показателю.

7. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты в соответствии с балльно-рейтинговой оценкой эффективности профессиональной деятельности ППС, к общей сумме баллов, набранных всеми работниками из числа ППС.

8. Стоимость одного балла рассчитывается Управлением финансов и бухгалтерского учета и утверждается приказом Университета на соответствующий отчетный период.

9. Если на момент осуществления расчета стоимости одного балла трудовые отношения работника из числа ППС с Университетом прекращены, набранные им баллы не учитываются в расчете и выплаты ему не назначаются.

10. Для учета и оценки выполнения каждым работником из числа ППС показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС за отчетный период, и подведения итогов в академиях / институтах создаются комиссии

по рейтинговой оценке эффективности профессиональной деятельности ППС (далее – Комиссия).

11. Комиссию возглавляет председатель (директор академии / института). Состав Комиссии определяет ученый совет академии / института.

12. Отчет о выполнении работником из числа ППС показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС за отчетный период, на бумажном носителе подписывается работником лично и заверяется заведующим кафедрой.

В случае несоответствия внесенных работником из числа ППС в отчет сведений фактическим данным, заведующий кафедрой вносит необходимые изменения в отчет.

В случае несогласия работника из числа ППС с внесенными изменениями, работник вправе представить соответствующие возражения в письменной форме в Комиссию, которая разрешает возникшие разногласия.

13. К отчету могут прилагаться документы (копии документов), подтверждающие сведения, внесенные в отчет.

14. Заполненные и подписанные отчеты работников из числа ППС одобряются на заседании кафедры и до 01 декабря текущего года передаются заведующим кафедрой в Комиссию.

15. Председатель Комиссии организует и контролирует подсчет баллов и определяет рейтинг работников из числа ППС, предоставивших отчеты о выполнении показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС за отчетный период.

16. Учет и оценка выполнения каждым работником из числа ППС показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС за отчетный период, осуществляется раздельно.

17. Выполнение показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки профессиональной деятельности ППС, обеспечивает конкретному работнику из числа ППС единовременную стимулирующую надбавку к должностному окладу в отчетном периоде. При невыполнении работником из числа ППС показателей эффективности, единовременная стимулирующая надбавка к должностному окладу работнику не выплачивается.

18. В случае выполнения показателей эффективности, включенных в базовый перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности ППС, процедура оценки эффективности профессиональной деятельности ППС предусматривает:

- начисление определенного количества баллов за каждый из выполненных показателей;

- подсчет общего количества баллов, набранных в отчетном периоде работником из числа ППС (итоговый балл).

19. Размер единовременной стимулирующей выплаты каждому работнику из числа ППС по итогам балльно-рейтинговой оценки эффективности его деятельности зависит от количества набранных баллов и рассчитывается как произведение количества набранных работником из числа ППС баллов на стоимость одного балла.

20. Должностные лица академий / институтов, отвечающие за экономические вопросы, готовят и представляют в Управление кадров необходимые документы для издания соответствующего приказа по выплате

единовременной стимулирующей надбавки к должностному окладу в рамках балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности ППС.

21. Балльно-рейтинговая оценка эффективности профессиональной деятельности ППС осуществляется среди штатных работников из числа ППС, включая внутренних и внешних совместителей.

22. Результаты балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности ППС учитываются при избрании работников из числа ППС по конкурсу.