

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
«23» июня 2020 г.
Протокол № 52



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ГИТИС
Г. А. Заславский

Приказ от «25» июня 2020 г. № 98-ОД

Приложение к Положению об эффективном контракте в соответствии с пп. 1.3, 3.2 Положения об эффективном контракте в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский институт театрального искусства - ГИТИС» (далее ГИТИС, институт) утвержденном приказом №276 от 01.09.2017 г.

Общие положения

1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных средств на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников института из категории административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), специалистов, служащих, прочего и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам Российского института театрального искусства – ГИТИС.

На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства РФ.

В ГИТИСе при наличии средств может быть установлена надбавка за напряженность на определенный срок, но не более чем на один год приказом по институту на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка за напряженность отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ.

Размер стимулирующих выплат работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом ректора.

Стимулирующая выплата (премия) руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается Учредителем по анализу деятельности учреждения.

Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей;
- несоблюдение положений, стандартов и др.;
- неэффективное и нерациональное использование оборудования, техники, реквизита, музыкальных инструментов, инвентаря и иных материальных ценностей;
- несоблюдение законодательства по охране труда;
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности работников Российского института театрального искусства - ГИТИС.

1.1. Оценка результатов работников направлена на:

- выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);
- выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы института;
- наличие и наполняемость Интернет-сайта института;
- повышение имиджа ГИТИСа и увеличение деловых контактов (партнеров);
- результативность участия в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях, получение грантов и т.д.;
- оптимальное расходование финансовых средств;
- выполнение показателей для определенных групп и другое.

Уровень достижений результатов деятельности работников ГИТИСа выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

2. Размеры и порядок стимулирования работников института из категории административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), специалистов, служащих, прочего и обслуживающего персонала.

2.1. Стимулирование работников за отчетный период осуществляется в следующем порядке:

2.1.1. Руководитель подразделения (курирующий проректор) на основе утвержденных критериев оценки для определенной группы определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

2.1.2. Ректор устанавливает стимулирующие надбавки руководителям структурных подразделений, непосредственно ему подчиненным.

Стоимость одного балла зависит от размера выделенных средств, для стимулирования в отчетном периоде.

2.2. Подведение итогов результатов достижения показателей эффективности деятельности работников в целях назначения стимулирующей выплаты на следующий отчетный период, подводятся по окончании текущего отчетного периода в сроки не позднее 20 числа до окончания квартала.

2.3. Руководители структурных подразделений (курирующие проректоры) осуществляют подсчет суммы баллов, полученных за достижения показателей эффективности деятельности каждым конкретным работником, и направляет полученные результаты в бухгалтерию и ПФО института на согласование.

2.4. Планово-финансовый отдел, бухгалтерия осуществляет подсчет стоимости одного балла и передает завизированные показатели в Управление делами для формирования проектов приказов на утверждение стимулирующих выплат на очередной отчетный период и представляет на подпись Ректору.

2.5. В случае, если к окончанию текущего отчетного периода отсутствует подтверждение того, что работник достиг установленного показателя эффективности, но при этом имеется документальное подтверждение того, что показатель эффективности будет достигнут позднее, то соответствующий критерий оценки этого показателя будет учтен в следующем отчетном периоде.

2.6. Руководители подразделений (курирующие проректоры), ответственные за подачу, сбор и обработку информации, несут персональную ответственность за ее достоверность и своевременное представление.

2.7. По итогам согласования результатов эффективности деятельности работников, руководители структурных подразделений подписывают у работников дополнительное соглашение в соответствии с приложением 1 на каждый учетный период и передают в управление делами.

3. Контроль за предоставленными показателями по эффективности и оценки деятельности работников.

3.1. Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие их достоверность (отчеты, выполненные задания, иные подтверждающие материалы).

3.2. Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации (выполнение критериальных значений), дает основания для признания ее недостоверной.

3.3. Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата не назначается. В случае обнаружения недостоверных данных по показателям эффективности после назначения стимулирующей выплаты, начисление прекращается. На усмотрение руководителя организации (иного уполномоченного лица), размер стимулирующей надбавки может быть снижен.

3.4. Для проведения мониторинга достоверности представленных сведений и расчета показателей, ГИТИС вправе осуществлять выборочную проверку представленной работниками Информации.

3.5. Руководители структурных подразделений ГИТИС (проректоры) несут в рамках своей компетенции (п. 2.6 приложения к положению об эффективном контракте) персональную ответственность за достоверность предоставленных показателей для начисления стимулирующей надбавки (баллов).

4. Основания прекращения или снижения размера стимулирующих выплат работнику.

4.1. Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат (аннулирование баллов), осуществляется на основании приказа ректора ГИТИС (иного уполномоченного лица).

4.2. Основанием для полного или частичного прекращения стимулирующих выплат является:

4.2.1. истечение периода, на который назначена стимулирующая выплата;

4.2.2. предоставление уполномоченным лицом недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме (в том числе невыполнение или не качественное выполнение показателей по соответствующей группе должностей);

4.2.3. совершение работником дисциплинарного проступка, в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора (выплата прекращается или снижается работнику в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка на период, указанный в основании к приказу);

4.2.4. невыполнение плановых показателей;

4.2.5. несоблюдение положений, стандартов, инструкций и др.;

4.2.6. неэффективное и нерациональное использование оборудования, техники, реквизита, инвентаря и иных материальных ценностей;

4.2.7. несоблюдение законодательства по охране труда;

4.2.8. нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности, запрашиваемой информации, и другие нарушения с учетом особенностей деятельности работников Российского института театрального искусства - ГИТИС.

5. Дополнительным основанием для снижения размера стимулирующих выплат является

5.1. предоставление работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в размере, не менее 25 %;

5.2. необеспечение соответствующего контроля руководителями структурных подразделений за выполнением работниками показателей эффективности, предоставление недостоверной информации для подсчета критериев оценки эффективности, понижает личный результат руководителя в размере, не менее 5 % от размера стимулирующей надбавки.

6. Заключительные положения

6.1. Внесение изменений и дополнений в Положение об эффективном контракте Российского института театрального искусства – ГИТИС осуществляется с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации работников ГИТИС.



Гудков

С.В. Гудков А.В.