

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА - ГИТИС»

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
«30» ноября 2021 г.
Протокол № 9

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ГИТИС
А.С. Заславский



Приказ от 01 декабря 2021 г. №465-ОД

ПОРЯДОК
оценки эффективности деятельности
работников по результатам трудоустройства выпускников

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок оценки эффективности деятельности работников по результатам трудоустройства выпускников (далее – Порядок) утвержден в целях их материального стимулирования, повышения эффективности достижения целевых показателей стратегического проекта «Развитие человеческого капитала в регионах» в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет - 2030» Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Российский институт театрального искусства – ГИТИС» (далее – организация, ГИТИС).

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с пунктом 3.3 Положения об эффективном контракте в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский институт театрального искусства – ГИТИС», утвержденного приказом от 01.09.2017 № 276 и устанавливает дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

1.3. Настоящий порядок распространяется на деканов факультетов, а также на работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих художественное руководство мастерскими ГИТИСа очной формы обучения и состоящих в трудовых отношениях с ГИТИСом.

2. Источники финансового обеспечения

2.1. Единовременная выплата за достижение показателей оценки эффективности деятельности работников (далее – Единовременная выплата) осуществляется за счет средств гранта, полученных в форме субсидии на реализацию программы стратегического академического лидерства «Приоритет - 2030» на соответствующий финансовый год.

2.2. При отсутствии доведенных средств гранта единовременная выплата не производится.

3. Порядок установления выплат

3.1. Сбор и первичная обработка информации об эффективности труда работников производится деканами факультетов.

3.2. Единовременная выплата за счет средств гранта устанавливается 1 раз в год, по состоянию на 1 апреля, срок представления служебных записок – не позднее 10 апреля.

3.3. Ответственность за достоверность сведений о результатах эффективности в качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих кафедр.

3.4. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на учебно-методический отдел ГИТИСа. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет учебно-методический отдел.

3.5. В целях достижения полноты сведений о результатах работы работнику необходимо представить в учебно-методический отдел ГИТИСа документально оформленные данные (копии трудовых договоров, выписки из трудовых книжек, договоры возмездного оказания услуг и прочее). Работник имеет право контролировать процесс обработки данных о результативности своей деятельности.

3.6. Непосредственный руководитель работника, руководитель соответствующего подразделения вправе запрашивать у работника необходимую информацию, Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.7. Итоги оценки эффективности деятельности работников объявляются приказом ректора.

3.8. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии со значениями показателя. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

3.9. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности должны быть доступны для ознакомления как работнику, так и его руководителю.

4. Расчет размера и решение о назначении единовременной выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника по результатам трудоустройства выпускников

4.1. По итогам оценки эффективности деятельности работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории. Проведение указанного расчета возлагается на деканаты факультетов.

4.2. Размер суммы гранта для назначения единовременной выплаты устанавливается ректором ГИТИСа, на основании предложений начальника планово-финансового отдела ежегодно, с учетом расходов, предусмотренных на реализацию гранта в соответствующем финансовом году.

4.3. За достижение конкретного показателя эффективности деятельности работнику устанавливается количество баллов.

Наименование показателя	В течение 1-го года после окончания обучения		В течение 2-го года после окончания обучения	
	Временное трудоустройство (до 9 мес.)	Постоянное трудоустройство (свыше 9 мес.)	Временное трудоустройство (до 9 мес.)	Постоянное трудоустройство (свыше 9 мес.)
Количество трудоустроенных выпускников в учреждения культуры и искусства в регионе РФ (за исключением трудоустроенных в г. Москва), который не является родным для выпускника	10	20	5	10
Количество трудоустроенных выпускников в учреждения культуры и искусства в регионе РФ (за исключением трудоустроенных в г. Москва), который является родным для выпускника	20	40	10	20

Значение показателя в баллах рассчитывается за каждого студента.

4.4. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления единовременных выплат, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категории должностей работников. Стоимость одного балла объявляется приказом ректора ГИТИС.

4.5. Размер единовременной выплаты по итогам работы за определенный период рассчитывается как произведение значения соответствующего показателя оценки эффективности деятельности работника на стоимость одного балла.

5. Заключительные положения

5.1. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном порядке за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

5.2. Настоящий Порядок действует на период реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет - 2030».


