

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Российский химико-технологический университет
имени Д.И. Менделеева»
Новомосковский институт (филиал)

**Положение
об эффективном контракте
профессорско-преподавательского состава
Новомосковского института (филиала) федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский
химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»**

Вводится в действие с 15 ноября 2017 года.

**ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ,
ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ**

Эффективный контракт ¹	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер ставки (должностного оклада)), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
Профессорско-преподавательский состав (ППС)	Работники, из числа профессорско-преподавательского состава: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета
Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»	Обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для качественной и количественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС (далее Показатели и критерии оценки эффективности) выражаются в конкретных количественных и качественных величинах и формируются из числа показателей мониторинга эффективности организаций высшего образования, стратегии развития Института, аккредитационных показателей, показателей национальных и международных рейтингов вузов
Базовая часть заработной платы	Должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

¹ Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора

Стимулирующая часть заработной платы	Выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты).
--------------------------------------	--

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава Новомосковского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее – НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, их стимулирования к достижению конкретных значений показателей и критериев эффективности и качества выполняемых работ.

1.2 Основными задачами введения эффективного контракта являются:

- введение показателей и критериев эффективности деятельности ППС НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, взаимосвязанных с индикаторами и показателями системы высшего образования;
- установление размеров стимулирующих выплат в соответствие с показателями и критериями эффективности деятельности ППС;
- формирование системы материальных стимулов для ППС, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества выполняемой работы ППС, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности ППС;
- улучшение показателей и критериев эффективности деятельности ППС НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева и учет вклада в это каждого работника.

1.3 Основные принципы эффективного контракта:

- зависимость размера стимулирующих выплат конкретному работнику от коллективных результатов труда всех работников;
- условия получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования и волюнтаризма;
- учёт мнения профсоюзного комитета работников при формировании нормативных документов института, имеющих отношение к эффективному контракту;
- зависимость размеров стимулирующих выплат от достижения целей и показателей эффективности деятельности института и величины его внебюджетных средств.

1.4 Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа ППС;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников из числа ППС;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.5 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение 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»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
 - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
 - Постановление 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»;
 - Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа);
 - Приказ Минтруда России №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении – эффективного контракта» (далее – Рекомендации);
 - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;
 - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
 - Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11;
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации, профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014;
 - Устав РХТУ им. Д.И. Менделеева, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 № 948;
 - Положение о НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, утвержденное приказом и.о. ректора Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева от 19.10.2015 г. № 276 А.
 - Нормы времени для расчета объема контактной, учебно-методической и научной работы, выполняемой профессорами и преподавателями РХТУ им. Д.И. Менделеева.

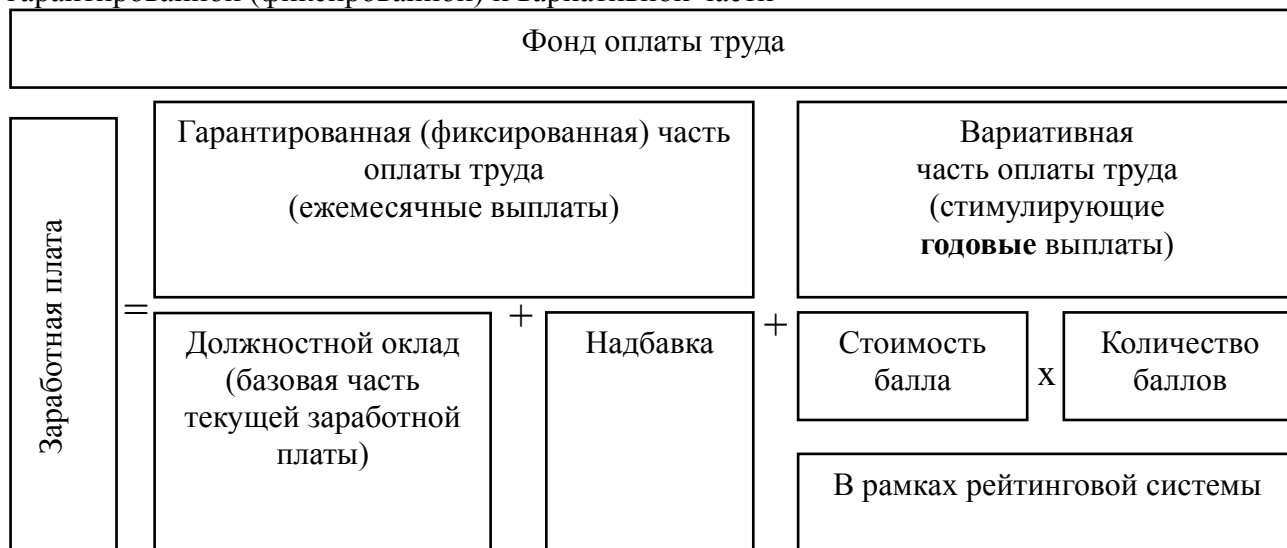
1.6 Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева и иными локальными нормативными актами.

1.7 Переход работников из числа ППС на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8 В период перехода к системе стимулирования ППС в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности, изменение существующих и введение новых показателей и критериев оценки эффективности в локальные нормативные акты НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, трудовые договоры с работниками из числа ППС, в т.ч. в настоящее Положение, осуществляется на основании решения Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева и согласования с профсоюзным комитетом работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

2. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ППС

2.1 В системе эффективного контракта фонд оплаты труда ППС формируется из гарантированной (фиксированной) и вариативной части



2.1.1 **Гарантированная (фиксированная) часть** оплаты труда представляет собой должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

Должностной оклад работникам из числа ППС (кроме заведующих кафедрами, деканов факультетов) выплачивается за выполнение ими своих должностных инструкций и индивидуальных планов работ, содержание которых регламентируется объемом учебной нагрузки, в соответствии с нормами времени для расчета объема контактной, учебно-методической, научной и организационно-воспитательной работы, выполняемых профессорами и преподавателями НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, принимаемыми решением Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, утверждаемыми и вводимыми приказом директора.

Должностной оклад заведующим кафедрами, деканам факультетов выплачивается за исполнение ими своих должностных обязанностей и выполнение установленной учебной работы.

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты в виде надбавок:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавки, предусмотренные гарантированной (фиксированной) частью оплаты труда в виде стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренные Положением об оплате труда работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, зафиксированы в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к ним.

2.1.2 **Вариативная часть** оплаты труда ППС состоит из стимулирующих выплат на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы за учебный год, устанавливаемых за достижение работником показателей эффективности деятельности, для заведующих кафедрами за выполнение планового задания подразделения и достижение показателей эффективности учебной деятельности, деканов факультетов – за выполнение планового задания подразделения.

Под термином «**плановое задание**» понимается задание для учебных подразделений НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, установленное директором, заместителем директора по учебной и научной работе, деканом факультета на учебный год в соответствии с перечнем показателей из приложений 1 и 2, оцениваемых также на основании балльно-рейтинговой системы. Плановое задание факультетов утверждает заместитель директора по учебной и научной работе. Плановое задание кафедр, утверждает декан факультета.

2.2 Размер заработной платы ППС в системе эффективного контракта рассчитывается следующим образом:

Заработная плата равна сумме выплат	
Регулярные выплаты равны сумме должностного оклада и регулярных выплат в виде надбавок, установленных в соответствии с положением об оплате труда	Стимулирующие годовые выплаты равные произведению количества набранных баллов и стоимости одного балла

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

3.1 На основании перечня показателей эффективности деятельности педагогических работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева формируются базовый перечень показателей, включаемых в индивидуальный план работы преподавателя и стимулирующий перечень показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности ППС (приложение 3).

3.2 Базовый перечень показателей эффективности формируется в соответствии с Нормами времени для расчёта объема контактной, учебно-методической, научной и организационно-воспитательной работы, выполняемых профессорами и преподавателями НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева и Инструкцией по оформлению индивидуального плана работы преподавателя в НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, принимаемыми решением Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева, утверждаемыми и вводимыми приказом директора.

При составлении индивидуального плана работы, утверждаемого заведующим кафедрой и деканом факультета учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-воспитательная работа планируется и фиксируется не только по затратам времени в часах, но и по количеству разработанных учебно-методических материалов (вид, количество наименований, печатных листов), по конкретным результатам научно-исследовательской работы (статьи, тезисы докладов, патенты, отчеты по НИР, выступления на конференциях и др.).

Включение в план работы таких показателей требует обязательного их выполнения за

отчетный период (издание монографии или учебного пособия, публикации статьи или тезисов докладов и т.д.).

3.3 Заместитель директора по учебной и научной работе формирует на учебный год плановые задания факультетов по соответствующим показателям (приложение 1).

3.4 На основании полученных плановых заданий факультетам, деканы факультетов формируют плановые задания на учебный год для каждой кафедры (приложение 2).

3.5 Заведующий кафедрой организует выполнение планового задания кафедры в целом.

3.6 При формировании индивидуальных планов работ преподавателей, заведующий кафедрой распределяет объем выполнения показателей планового задания кафедры между преподавателями возглавляемого им структурного подразделения с учетом штатного расписания и уровня их квалификации.

3.7 Индивидуальный план работы преподавателя утверждается заведующим кафедрой на соответствующий период и оформляется по установленной форме.

3.8 Индивидуальные планы работ преподавателей кафедр, входящих в структуру факультета, обеспечивающих интегральное выполнение планового задания факультета, утверждается деканом факультета.

3.9 Плановые задания факультетов, обеспечивающих интегральное выполнение плановых заданий по НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева по каждому показателю, утверждается заместителем директора по учебной и научной работе.

3.10 Процедура распределения показателей эффективности деятельности НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Процедура распределения показателей эффективности деятельности НИ РХТУ им. Менделеева

плановое задание НИ РХТУ им. Менделеева по показателям эффективности, утвержденное директором на учебный год		
↓заместитель директора по учебной и научной работе ↓		
Учебный отдел	↓	Научно-исследовательская часть
плановое задание факультета на учебный год		
↓ Декан факультета ↓		
Плановое задание кафедры на учебный год		
↓Заведующий кафедрой ↓		
Преподаватель		
индивидуальные планы работы преподавателей кафедр на учебный год		результаты работы в рамках балльно-рейтинговой системы оценки за учебный год

4. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ППС

4.1 Учет и оценка выполнения каждым работником из числа ППС показателей эффективности, вошедших в индивидуальный план работы преподавателя и плановое задание подразделения, и показателей, включенных в балльно-рейтинговые системы оценки работы ППС за определенный срок, осуществляется отдельно.

4.2 Стимулирующие выплаты работникам НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева из числа ППС устанавливаются в зависимости от выполнения работником плана работ и достижения критериев эффективности их выполнения работником (в баллах), установленных Приложением 3 к настоящему Положению.

4.3 Для заведующего кафедрой и декана факультета критерием оценки эффективности

на основе балльно-рейтинговой системы и установления соответствующей стимулирующей выплаты является выполнение планового задания, возглавляемого им подразделения (приложения 1 и 2). За достижение выполнения плана учебной работы и достижения критериев эффективности её выполнения (в баллах) заведующий кафедрой получает дополнительные стимулирующие выплаты.

4.4 Показатели эффективности деятельности работников и критерии ее оценки (Приложения 1-3) устанавливаются на учебный год (далее – отчетный период), и могут быть изменены решением Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева с учетом согласования с профсоюзным комитетом работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

4.5 Достижение работником установленных Приложениями 1-3 к настоящему Положению показателей эффективности и критериев их оценки в учебном году, предшествующему текущему, служит основанием для установления работнику единовременной годовой стимулирующей выплаты в размере, соответствующем степени выполнения каждого показателя эффективности, оцениваемого в баллах.

4.6 Работникам, заключившим с НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева эффективные контракты по основной работе и на условиях внутреннего совместительства, стимулирующие выплаты назначаются по каждому эффективному контракту в отдельности. При этом один и тот же показатель эффективности может быть засчитан только один раз по основному месту работы или внутреннему совместительству.

4.7 При подсчете баллов за публикацию статьи, пособия и др. набранные баллы (приложение 3) начисляются каждому автору, без учета количества авторов и доли ставки занимаемой работником, если это не оговорено отдельно.

4.8 Если на момент издания приказа о годовых стимулирующих выплатах трудовые отношения работника с НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева прекращены, выплата ему не назначается.

5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

5.1 Годовая стимулирующая выплата, рассчитанная на основании балльно-рейтинговой системы оценки работы ППС, определяется количеством набранных работником из числа ППС баллов в соответствии с Показателями и критериями оценки эффективности (приложение 3) и плановыми заданиями деканов факультетов и заведующих кафедр (приложение 1 и 2), а также стоимостью одного балла.

5.2 Выплата стимулирующего характера осуществляется в конце календарного года по результатам прошедшего учебного года.

5.3 На 2017/2018 учебный год, при введении эффективного контракта в НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева устанавливается переходный период, и выплата стимулирующего характера в конце 2018 года будет произведена по фактическим результатам выполнения стимулирующего перечня показателей балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности ППС (приложение 3).

5.4 На начало каждого отчетного периода приказом директора по представлению главного бухгалтера и согласования с профсоюзным комитетом работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева утверждается стимулирующий фонд оплаты труда НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

5.5 Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в размере не более² 30 процентов от фонда заработной платы, предусмотренного штатным расписанием, утвержденным в предшествующем отчетном периоде с учетом вносимых изменений в учебном году.

² П. 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016

5.6 В целях расчета годовых стимулирующих выплат за очередной отчетный период в сроки с 1 октября по 30 ноября каждого года в порядке, установленном п. 6 настоящего Положения, подводятся итоги достижения показателей эффективности деятельности работников, и критерии их оценки в баллах.

5.7 Размер стоимости одного балла вычисляется по формуле:

$$\text{Цб} = \text{СФОТ} / \text{Qб}$$

где: Цб – стоимость одного балла; СФОТ – стимулирующий фонд оплаты труда, руб., утвержденный директором на отчетный период; Qб – сумма баллов, набранных всеми работниками НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева из числа ППС за учебный год, предшествующем отчетному периоду.

5.8 Размер годовой стимулирующей выплаты, устанавливаемой работнику из числа ППС за отчетный период, вычисляется по формуле:

$$\text{С} = \text{Wб} * \text{Цб}$$

где: С – размер годовой стимулирующей выплаты работнику из числа ППС, за достижение показателей эффективности; Wб – сумма баллов, полученных конкретным работником из числа ППС за достижения показателей эффективности в учебном году, предшествующем отчетному периоду; Цб – стоимость одного балла.

5.9 Распределение и установление стимулирующей годовой выплаты к заработной плате производится на основании решения Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

5.10 Расчет размеров стимулирующих выплат работникам Института из числа ППС по итогам набранной суммы баллов и подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат производит бухгалтерия НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

5.11 Максимальная индивидуальная сумма баллов, учитываемая при назначении стимулирующих выплат ППС, устанавливается Ученым советом Института.

5.12 Размер годовой стимулирующей выплаты работнику, рассчитанной в соответствии с п. 5.8 настоящего Положения, на очередной отчетный период устанавливается приказом директора.

6. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

6.1 Обязанности по сбору информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов.

6.2 Исходным документом, на основании которого устанавливается стимулирующая годовая выплата конкретного работника из числа ППС, является Информационная карта эффективности деятельности (далее – Информационная карта, ИК).

6.3 Работники НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева из числа ППС в обязательном порядке один раз в год, не позднее **1 июля** текущего года:

– оценивают свою деятельность в соответствии с перечнем основных показателей и критериев эффективности деятельности, изложенных в приложения 1-3 настоящего Положения;

– вносят результаты самооценки в свою Информационную карту. При введении информации указываются баллы по каждой позиции основных показателей и критериев и приводятся подтверждающие документы. После чего работник распечатывает ИК, подписывает ее и представляет для утверждения заведующему кафедрой (заведующие кафедрой представляет ИК для утверждения декану, декан предоставляет ИК зам. директора по учебной и научной работе).

6.4 В качестве источников информации для расчета фактических значений показателей эффективности работника выступают: ксерокопии страниц изданий, копии приказов, дипломов,

грамот, электронные адреса ссылок на официальные сайты, выписки из штатного расписания и другие юридические документы (приложение 1-3).

6.5 Заведующий кафедрой (декан) проверяет ИК, при необходимости корректирует и затем подтверждает их достоверность своей подписью. Декан предоставляет все собранные ИК, лично зам. директора по учебной и научной работе) не позднее **1 ноября** текущего года.

6.6 Информация, представленная в Комиссию после **1 ноября** текущего года, к рассмотрению не принимается.

6.7 Зам. директора по учебной и научной работе совместно с деканами факультетов, за которыми закреплены кафедры:

а) выполняет дополнительную проверку достоверности ИК;

б) формирует и принимает решение по проекту Итогового оценочного листа (в баллах) (далее ИОЛ);

в) до **15 ноября** рассылает для ознакомления фрагменты проекта ИОЛ:

по факультету – декану;

по кафедре – заведующему;

г) с **15 до 25 ноября** принимает апелляции по проекту ИОЛ и выносит решение об их удовлетворении или отклонении;

д) до **30 ноября** формирует окончательный вариант ИОЛ (в баллах), принимает его и устанавливает стоимость 1 балла;

е) передаёт ИОЛ (в баллах) и стоимость 1 балла в бухгалтерию НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

6.7 Бухгалтерия НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева до **15 декабря** осуществляют расчет годовых стимулирующих выплат, готовит соответствующий проект приказа и представляет его директору.

6.8 Лица, ответственные за подачу, сбор и обработку информации, несут персональную ответственность за ее достоверность.

6.9 Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

6.10 Отказ работника в предоставлении материалов, подтверждающих достоверность представленной информации, дает основания для признания ее недостоверной.

6.11 Работнику, предоставившему недостоверную информацию, стимулирующая выплата не назначается.

6.12 Для проведения мониторинга достоверности представленных сведений и расчета баллов НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева вправе осуществлять выборочную проверку представленной работниками информации.

6.13 Руководители структурных подразделений НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева несут в рамках своей компетенции (п. 6.5 настоящего Положения) персональную ответственность за достоверность предоставленной работниками информации для начисления баллов.

7. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ

7.1 Прекращение или снижение размера стимулирующих выплат оформляется приказом директора НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.

7.2 Основанием для прекращения стимулирующих выплат является предоставление работником недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в полном объеме.

7.3 Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС не назначаются в следующих случаях:

а) наличие на 1 ноября отчетного года дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

- б) невыполнение индивидуального плана работы работника из числа ППС за отчетный период;
- в) несвоевременное представление Информационной карты эффективности деятельности;
- г) умышленное размещение в Информационной карте недостоверных сведений.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда сотрудников института» и согласовано с профсоюзным комитетом работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева

8.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению Ученого совета НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева и согласовывается с профсоюзным комитетом работников НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева.