

КРІ руководителей: опыт МИСиС



- КРІ руководителей разработаны с целью стимулирования достижения показателей Дорожной карты Программы повышения конкурентоспособности 5-100
- Определены КРІ для Проректоров по направлениям деятельности и для Директоров Институтов
- Стимулирующая выплата рассчитывается по итогам календарного года за качество и высокие результаты работ, согласно выполнению целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности

КPI руководителей: опыт МИСиС



Ограничивающие факторы разработки эффективного контракта:

- **Результаты могут быть оценены через продолжительное время после выполнения работы (не менее года)**
- **Фактически форма эффективного контракта – это Дополнительное соглашение с работником о регулярности и размерах выплат стимулирующего характера при достижении KPI**
- **Низкий размер бюджетных окладов предполагает наличие фиксированной, рассчитанной не на основе KPI, доплаты для установления справедливой заработной платы по должности**
- **В силу чего стимулирующую выплату необходимо рассматривать как дополнительную выплату к заработной плате:**
 - оклад + ежемесячная фиксированная доплата + стимулирующая выплата

Пример КРІ Проректоров по направлениям деятельности

Проректор по науке и инновациям

№ п/п	Наименование КПЭ деятельности Работника	Целевое значение КПЭ	Удельный вес КПЭ
1	Количество статей в Web of Science и Scopus с исключением дублирования на 1 НПР	0,5 статьи на 1 НПР в 2014 году	35%
2	Количество статей в Web of Science и Scopus с импакт-фактором выше 1,3 с исключением дублирования на 1 НПР	0,15 статьи на 1 НПР в 2014 году	20%
3	Средний показатель цитируемости на 1 НПР, рассчитываемый по совокупности статей, учтенных в базах данных Web of Science и Scopus (за последние 5 лет), с исключением их дублирования	2,9 на 1 НПР	20%
4	Доля НПР с зарубежным PhD и/или 2 годами опыта работы в ведущих международных университетах, входящих в 500 лучших в рейтингах QS или THE, научных центрах и международных высокотехнологичных организациях в численности НПР	1% от численности НПР за 2014 год	10%
5	Доля НПР в возрасте 30-55	37% - на 31.12.2014	5%
6	Объем НИР в год	+ 20% к значению 2013 г. - на 31.12.2014	10%

Пример КРІ проректоров по направлениям деятельности

Проректор по общим вопросам

№ п/п	Наименование КПЭ деятельности Работника	Целевое значение КПЭ	Удельный вес КПЭ
1	Оценка удовлетворенности работой сервисных служб (опрос проректоров, директоров институтов, заведующих кафедр)	Не менее 3,2 (по шкале 1-5 макс) к 1.01.2015 г.	10%
2	Доля регламентированных бизнес-процессов, подготовленных для автоматизации	20% - к 1 января 2015 г.	20%
3	Внедренные эффективные контракты для директоров институтов и заведующих кафедрами	100% - к 1 января 2015 г.	10%
4	Утвержденная ректором концепция стратегического управления функцией ИТ	100% - к 1 января 2015 г.	10%
5	Количество упоминаний НИТУ "МИСиС" в зарубежной прессе (публикации\сюжеты в Интернет, печатных, теле и радио СМИ)	+ 50% к данным за 2013 год	10%
6	Количество упоминаний НИТУ "МИСиС" в российской прессе (публикации\сюжеты в Интернет, печатных, теле и радио СМИ)	+30% к данным за 2013 год	10%
7	Утвержденная Ректором стратегия развития бренда, маркетинга и внешних коммуникаций	100% - к 01.01.2015 г.	15%
8	Количество принятых на работу в вуз руководителей, имеющих опыт работы в ведущих иностранных и российских университетах и научных организациях	21 чел. - к 01.01.2015 г.	15%

КРІ руководителей: опыт МИСиС



Пример КРІ для Директора института

	Наименование КПЭ деятельности Работника	Целевое значение КПЭ	Удельный вес КПЭ
1	Количество статей в Web of Science и Scopus с исключением дублирования на 1 НПР	0,5 статьи на НПР в год	30%
2	Средний показатель цитируемости на 1 НПР, рассчитываемый по совокупности статей, учтенных в базах данных Web of Science и Scopus, с исключением их дублирования	2,9	10%
3	Количество статей в Web of Science и Scopus с импакт-фактором выше 1,25 с исключением дублирования на 1 НПР	0,15 статьи на НПР в год	20%
4	Доля НПР с зарубежным PhD и/или 2 годами опыта работы в ведущих международных университетах, входящих в 500 лучших в рейтингах QS или THE, научных центрах и международных высокотехнологичных организациях в численности НПР	0,01	10%
5	Средний балл ЕГЭ студентов института	77	15%
6	Доля магистров и аспирантов	0,22	5%
7	Доля НПР в возрасте 30-55	0,37	5%
8	Объем НИР на НПР в год	+ 20% к значению 2013 г.	5%
9	Доля студентов/ Доля НПР, прошедших сертификацию IELTS/TOEIC	0,2	5%

Условия выплаты:

- Выплата осуществляется по итогам календарного года
- В случае выполнения поставленных KPI на 100% - выплачивается в полном объеме
- В случае выполнения целевых значений на 70-99% - пропорционально достижению KPI с учетом их удельного веса
- В случае выполнения целевых значений до 69% - не выплачивается ни по одному из KPI
- В случае принятия Работодателем решения о невыполнении ключевых показателей – стимулирующая выплата не производится, дополнительное соглашение утрачивает юридическую силу