Приложение к приказу
от «20» 09 2021 г.
№ 804/1.5.1

РЕГЛАМЕНТ № 33
премирования проектных групп по реализации проектов

1. Общие положения.

1.1. Регламент премирования проектных групп по реализации проектов (далее – Регламент) разработан в целях повышения эффективности процесса реализации проектов, усиления материальной заинтересованности сотрудников Университета с целью, достижения лучших конечных результатов их деятельности, основанной на установлении ключевых показателей эффективности проектной деятельности и оценке степени их достижения в целях принятия решения о размере премирования.

1.2. Регламент определяет критерии индивидуального премирования проектной группы, устанавливает порядок расчета и условия выплаты премии за участие в проекте (далее – премия).

1.3. Регламент распространяется на работников Университета, состоящих в проектной группе по реализации проекта (далее – участники проектной деятельности).

1.4. Регламент содержит общие подходы к оценке ключевых показателей эффективности участников проектной деятельности и расчету на основании результатов этой оценки размера премии.

1.5. Система премирования участников проектной деятельности призвана обеспечивать содействие в достижении следующих целей:

– создание эффективной организационной и коммуникационной среды для реализации проектной деятельности;

– обеспечение достижения результатов и показателей проекта в установленные сроки с минимальными затратами;

– обеспечение соблюдения участниками проектной деятельности установленных процедур управления проектом.

1.6. Система премирования участников проектной деятельности базируется на следующих принципах:

– осуществление премирования за достижение конкретных результатов по итогам оценки ключевых показателей эффективности, а не за факт участия в реализации проекта и затраченные ресурсы;

– прогнозируемость размера премирования участников проектной деятельности в зависимости от результатов его деятельности в проекте;

– прямая зависимость размера премирования от роли участника проектной деятельности в проекте, уровня занятости в проекте, а также достигнутых значений ключевых показателей эффективности.

1.7. Премирование в соответствии с настоящим Регламентом осуществляется в отношении всех участников проектной деятельности, выполняющих следующие роли в проекте:

– руководитель проекта;

– администратор проекта;

– участники проекта.

1.8. В случае активного участия в реализации проекта работников, не входящих изначально в состав проектной группы, они также могут быть премированы по представлению руководителя проекта или проректора курирующего проект.

1.9. В случае участия работника в нескольких проектах, его премирование производится за участие в каждом проекте. Расчетный размер премии определяется по каждому проекту в отдельности с учетом уровня занятости работника в каждом из проектов.

2. Условия и показатели премирования.

2.1. Премиальный фонд и состав проектной группы по реализации проекта утверждается приказом ректора о формировании проектной группы, по представлению руководителя проекта с согласованием проректора, курирующего проект.

2.2. После формирования проектной группы руководитель проекта разрабатывает дорожную карту реализации проекта с указанием сроков и ответственных лиц.

Дорожная карта согласовывается с проректором, курирующим проект и утверждается ректором.

2.3. Руководитель проекта определяет сумму выплат по каждому участнику проектной группы.

2.4. В дорожной карте руководителем проекта определяются 2 этапа по итогам, которых производятся расчёты и выплаты участникам проектной группы:

– 1 этап определяется после завершения подготовки проекта, выплаты составляют не более 30% от суммы, определенной руководителем проекта;

– 2 этап определяется после завершения проекта, по результатам защиты отчета о реализации проекта.

2.5. Для оценки работы группы применяются следующие ключевые показатели эффективности (KPI):

– соблюдение сроков выполнения мероприятий в рамках дорожной карты проекта;

– исполнение бюджета проекта;

– соблюдение критериев качества проекта. Данный показатель устанавливается руководителем проекта и согласовывается с ректором.

3. Методика и порядок расчета премии.

3.1. Для расчета выплат по первому этапу завершения подготовки проекта, используется один ключевой показатель эффективности соблюдение сроков выполнения мероприятий в рамках дорожной карты проекта.

3.2. Для расчета выплат по второму этапу завершения проекта используются следующие показатели эффективности:

– соблюдение сроков выполнения мероприятий в рамках плана-графика проекта;

– исполнение бюджета проекта;

– соблюдение критериев качества проекта.

3.3. Результаты выполнения ключевых показателей эффективности заносятся в дорожную карту по этапам, согласовываются с проректором, курирующим проект, и отражаются в отчете о завершении этапа, который готовит руководитель проекта.

Отчет согласовывает проректор, курирующий проект и утверждает ректор.

3.4. Полученная сумма премии на каждом этапе распределяется руководителем проекта внутри проектной группы, пропорционально личному вкладу каждого участника проектной группы.

3.5. Личный вклад (уровень занятости в проекте) участника проектной деятельности является одним из ключевых показателей, влияющих на определение размера премии.

Под уровнем занятости в проекте участника проекта понимается соотношение количества времени, затраченного на выполнение задач в проекте в отчетном периоде, к общему количеству времени, затраченному на выполнение всех обязанностей в рамках профессиональной служебной деятельности участника проектной деятельности, равному 100%.

3.6. Плановый уровень занятости в проекте участника проектной деятельности обуславливается масштабом, сложностью и содержанием проекта, а также количеством запланированных к достижению результатов проекта и контрольных точек проекта, в которых участник проектной деятельности принимает непосредственное участие, и определяется в начале отчетного периода, за который производится премирование.

Фактический уровень занятости в проекте участника проектной деятельности определяется в конце отчетного периода, за который производится премирование, на основании реальных данных о количестве времени, затраченного на реализацию проекта.

3.7. При определении планового и фактического уровня занятости в проекте участника проектной деятельности учитывается время, затраченное на подготовку проекта.

3.8. Плановый и фактический уровни занятости в проекте руководителя проекта определяются по согласованию с проректором, курирующим проект.

3.9. В случае если работник является участником более одного проекта, то при определении его фактического уровня занятости в каждом проекте необходимо учитывать, что их суммарное значение не может превышать максимального уровня занятости в отчетном периоде во всех задачах, исполняемых в рамках профессиональной служебной деятельности, равного 100%.

4. Порядок начисления и выплаты премии.

4.1. Выплата премии осуществляется на основании приказа ректора.

4.2. Основанием для выпуска приказа об установлении премии (доплаты) является докладная записка от руководителя проекта, согласованная проректором курирующим проект с резолюцией ректора Университета с обоснованием необходимости установления премии (доплаты) с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается

4.3. Выплата премии за участие в проекте работникам, участвовавшим в проекте, осуществляется в сроки выплаты заработной платы.