



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»
(ФГБОУ ВО «КНИТУ»)**

ПРИКАЗ

21.01.2025

№ 150-0

**Об утверждении Положения
об оценке эффективности деятельности
работников в новой редакции**

В целях актуализации системы оценки эффективности, а также в связи с изменениями организационной структуры университета п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» в новой редакции (далее – Положение) в соответствии с Приложением к настоящему приказу.

2. Проректорам и руководителям подразделений ознакомить с Положением работников, находящихся в подчинении.

Срок – в течение 3 рабочих дней с даты выхода настоящего приказа.

3. Признать утратившим силу Положение П-1-8-3-01.03-10.2024, утверждённое приказом от 30.10.2024 № 988-о.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Ю.М. Казаков

	ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет»
	Система менеджмента качества
	П-1-8-3-01.04-01.2025 Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом ФГБОУ ВО «КНИТУ»

от «21» 02.2025 № 150-0

ПОЛОЖЕНИЕ

П-1-8-3-01.04-01.2025

об оценке эффективности деятельности работников
ФГБОУ ВО «КНИТУ»

Экземпляр № _____

Копия № _____

© ФГБОУ ВО «КНИТУ», 2025
© УОКР, ОУЭ 2025

Казань

2025

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 2
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Обозначения и сокращения	3
2. Предисловие: общие сведения о документе	3
3. Нормативные и другие ссылки	3
4. Термины и определения	4
5. Общие положения	4
6. Порядок формирования карты ключевых показателей эффективности работников	5
7. Порядок оценки результатов исполнения ключевых показателей эффективности, входящих в КПЭ-карты	6
8. Порядок оценки ключевых показателей заведующих кафедрами и декана ФМОП	7
9. Порядок оценки эффективности работников, не замещающих руководящие позиции	7
10. Порядок оценки эффективности работников из числа профессорско-преподавательского состава	7
11. Порядок оценки эффективности работников, из числа учебно-вспомогательного персонала кафедр, дирекций институтов, декана ФМОП и ВУЦ	8
12. Процедура сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных оценки эффективности деятельности работников	9
13. Заключительные положения	9
14. Ответственность и полномочия	9
Приложение 1.	10

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 3
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

1. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном положении применяются следующие обозначения и сокращения:

- АУП – административно-управленческий персонал;
- ВУЦ – военный учебный центр;
- КНИТУ – Казанский национальный исследовательский технологический университет;
- КПЭ – ключевые показатели эффективности;
- ОУЭ – отдел управления эффективностью;
- УВП – учебно-вспомогательный персонал;
- ППС - профессорско-преподавательский состав;
- НР – научные работники;
- Университет – Казанский национальный исследовательский технологический университет;
- УОКР – управление организационного и кадрового развития.

2. ПРЕДИСЛОВИЕ: ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ДОКУМЕНТЕ

2.1 Настоящее положение П-1-8-3-01.04-01.2025 вводится взамен Положения об оценке эффективности деятельности работников, утвержденного приказом от 30.10.2024 № 988-о.

2.2 Цель разработки данного документа – повышение эффективности деятельности, осуществления контроля за достижением целей и формирования единых подходов к оценке эффективности работников Университета.

2.3 Положение П-1-8-3-01.04-01.2025 предназначено для всех структурных подразделений.

2.4 Разработку и последующую актуализацию положения П-1-8-3-01.04-01.2025 обеспечивает ОУЭ.

2.5 Действие настоящего Положения распространяется на работников университета, за исключением его филиалов и подразделений университета, имеющих лицевые счета в органах федерального казначейства.

2.6 Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

3. НОРМАТИВНЫЕ И ДРУГИЕ ССЫЛКИ

В П-1-8-3-01.04-01.2025 применяются ссылки на следующий документ:

- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 4
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

4. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Владелец КПЭ-карты – работник, которому утверждена КПЭ-карта.

Ключевой показатель эффективности (КПЭ) – оценочный критерий достижения цели, используемый для определения эффективности деятельности работника, поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач университета.

КПЭ-карта – документ, в котором отражены зона ответственности, КПЭ работника, тип КПЭ, плановые, пороговые и фактические значения выполнения КПЭ, формулы расчета КПЭ.

Отчетный период – временной промежуток, за который оцениваются результаты работы.

Эффективность деятельности – соотношение полученного результата, отражающего достижение поставленной цели, и использованных ресурсов.

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Оценка эффективности деятельности работников Университета по результатам достижения КПЭ осуществляется у работников, относящихся к следующим категориям:

5.1.1. руководители, относящиеся к административно-управленческому персоналу (проректоры, директора институтов, руководители управлений, дирекций, офисов, центров, отделов, заведующие лабораториями (не входящими в состав кафедр), главные специалисты и руководители прочих административно-управленческих подразделений; директор НХТИ ФГБОУ ВО «КНИТУ», директор ЛИ ФГБОУ ВО «КНИТУ», директор КТК ФГБОУ ВО «КНИТУ», директор ПИ «Союзхимпроект»);

5.1.2. руководители основных образовательных подразделений (декан ФМОП, заведующие кафедрами);

5.1.3. УВП кафедр, дирекций институтов, деканата ФМОП и ВУЦ.

5.2. Оценка эффективности работников, прочих категорий работников, включая работников профессорско-преподавательского состава (замещающих должности «ассистент», «старший преподаватель», «доцент», «профессор») осуществляется по результатам работы их непосредственных руководителей.

5.3. Работники, относящиеся к категории административно-хозяйственного персонала ВУЦ, оцениваются на основании служебной записки функционального руководителя.

5.4. Работники, относящиеся к категории научных работников, (замещающих должности «младший научный сотрудник», «научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «главный научный сотрудник», «инженер-исследователь») оцениваются на основании служебной записки функционального руководителя.

5.5. Оценка эффективности помощников проректора определяется проректором по направлению.

5.6. Оценка эффективности помощников ректора, советников ректора, советников при ректорате, определяется ректором.

5.7. Зоны ответственности, цели, перечень ключевых показателей эффективности, их плановые и пороговые значения, а также формулы расчета для работников, представленных в пункте 5.1.1 настоящего положения, закрепляются ежегодно в КПЭ-картах (Приложение 1 к настоящему Положению). КПЭ-карта работников утверждается его руководителем, по согласованию с начальником УОКР и начальником ОУЭ.

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 5
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

5.8. Цели, перечень ключевых показателей эффективности, их плановые значения, а также формулы расчета показателей для работников, представленных в пункте 5.1.2 настоящего положения, закрепляются ежегодным приказом о целях и показателях эффективности Университета.

5.9. Перечень показателей эффективности, поправочные коэффициенты, и их весовые значения для работников, представленных в пункте 5.1.3 закреплены в п. 11 настоящего Положения.

5.10. Оценка эффективности деятельности работников Университета производится один раз в год (1 декабря текущего года).

5.11. Результаты оценки эффективности деятельности могут служить основанием для осуществления выплат стимулирующего характера.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАРТЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Форма и правила заполнения КПЭ-карт отражены в Приложении 1 к настоящему Положению.

6.2. КПЭ-карты разрабатываются владельцами КПЭ-карт совместно с их непосредственными руководителями.

6.3. Консультации по заполнению КПЭ-карт и их первичную экспертизу осуществляет ОУЭ.

6.4. При разработке КПЭ-карты руководителям необходимо провести разъяснительную работу с подчиненными работниками, в отношении которых разрабатывается КПЭ-карта:

- обозначить цели и сформировать показатели по достижению данных целей, определить плановые и пороговые значения этих показателей;
- убедиться, что работник знает, как он должен действовать в течение отчетного периода, чтобы достичь установленных показателей;
- ответить на вопросы работника, возникшие в процессе обсуждения, обсудить предложения работника по карте;
- убедиться, что работник принимает карту и согласен с ней, установив с ним обратную связь.

6.5. После ознакомления с финальным вариантом работнику необходимо подписать КПЭ-карту, утвердить ее у непосредственного руководителя при согласовании с начальником УОКР и начальником ОУЭ.

6.6. Копию утвержденной КПЭ-карты владелец КПЭ-карты предоставляет в ОУЭ, которая хранится там не менее 1 года после замены новой версией.

6.7. Оригинал КПЭ-карты хранится в составе дел подразделения, в котором работает владелец КПЭ-карты в течении 5 лет после ее исполнения.

6.8. При необходимости цели и ключевые показатели эффективности, установленные в КПЭ-картах, могут быть скорректированы. Основанием для изменения установленных КПЭ могут быть:

- изменение функциональной и (или) административной подчиненности;
- реструктуризация подчиненных структурных подразделений;
- изменение должностных обязанностей и (или) зоны ответственности;
- изменение внешних требований к реализуемой деятельности.

6.9. Назначение исполняющим обязанности на время отсутствия в связи с ежегодным оплачиваемым отпуском, болезнью, нахождением в командировке и т.д. не

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 6
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

влечет изменения КПЭ-карты. В случае назначения исполняющим обязанности с последующим постоянным назначением на должность новая КПЭ-карта оформляется с момента начала исполнения обязанностей.

7. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИСПОЛНЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ВХОДЯЩИХ В КПЭ-КАРТЫ

7.1. Оценка выполнения ключевых показателей эффективности, закреплённых в КПЭ-картах, производится на основе сравнения фактических значений показателей за отчетный период с их плановыми и пороговыми значениями.

7.2. Весовые значения показателей, входящих в КПЭ-карты, устанавливаются с учетом влияния показателей на поставленные цели университета и (или) подразделения.

7.3. Процент исполнения отдельного показателя эффективности по итогам отчетного периода определяются с учетом следующих правил:

- при достижении планового значения процент исполнения показателя признается равным 100%;
- при достижении порогового значения показателя, процент исполнения показателя признается равным 80%
- при достижении значения, находящегося в диапазоне между пороговым и плановым значениями, коэффициент исполнения показателя рассчитывается в соответствии с формулой:

$$Pr = 100\% - \frac{(100\% - 80\%)(P - F)}{(P - M)}, \text{ где}$$

Pr – коэффициент исполнения показателя;

P – плановое значение показателя;

M – пороговое значение показателя;

F – фактическое значение исполнения показателя.

- при достижении значения показателя ниже установленного порогового значения, показатель считается не исполненным, и исполнение показателя признается равным 0%.

7.4. Уровень эффективности работника, занимающего руководящую позицию, определяется:

- при установлении разных весовых значений для отдельных показателей, закреплённых за работником, рассчитывается в соответствии с формулой:

$$S_{r1} = \sum_{i=1}^n W * Pr, \text{ где}$$

S_{r1} - уровень эффективности работника, занимающего руководящую позицию;

i – 1, 2, 3 ... *n* -ый ключевой показатель эффективности;

W - весовое значение отдельного показателя;

Pr – коэффициент исполнения показателя.

- при установлении равновесных значений для отдельных показателей, закреплённых за работником, рассчитывается как среднее арифметическое коэффициентов исполнения показателей.

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 7
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

7.5. В целях устранения недостатков планирования и недопущения искажения, оценка исполнения плана на уровне более 100% принимается равным 100%.

8. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ И ДЕКАНА ФМОП

8.1. Перечень, методика расчёта и значения показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами и декана ФМОП закрепляется ежегодным приказом о целях и показателях эффективности.

8.2. По мере совершенствования системы оценки эффективности и разработки новых показателей в приказ могут вноситься необходимые изменения. Основанием для изменения установленных показателей могут быть: изменение функциональной и (или) административной подчиненности, реструктуризация подчиненных структурных подразделений; изменение должностных обязанностей и (или) зоны ответственности; изменение внешних требований к реализуемой деятельности.

8.3. Уровень эффективности рассчитывается как среднее арифметическое процентов исполнения показателей эффективности.

8.4. В целях устранения недостатков планирования и недопущения искажения оценка выполнения плана на уровне более 100% принимается равным 100%.

9. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ, НЕ ЗАМЕЩАЮЩИХ РУКОВОДЯЩИЕ ПОЗИЦИИ

9.1 Оценка эффективности работников, указанных в 5.2 настоящего Положения, происходит на основании процента исполнения КПЭ-карты их непосредственного и функционального руководителя с учетом весовых коэффициентов.

$$Sr = (0,7Pr1 + 0,3Pr2), где$$

Sr – уровень эффективности работника, не занимающего руководящие позиции;

Pr1 – уровень эффективности непосредственного руководителя;

Pr2 – уровень эффективности руководителя функционального направления.

10. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

10.1 Оценка эффективности работников, указанных в 5.2 настоящего Положения, рассчитывается по формуле:

$$Sr = (0,7Pr1 + 0,3Pr2) * k, где$$

Sr – уровень эффективности работника из числа профессорско-преподавательского состава;

Pr1 – уровень эффективности заведующего кафедрой;

Pr2 – уровень эффективности директора института;

k=1, в случае наличия рейтинга более или равного 0,1 балла за предыдущий год;

k=0, в случае наличия рейтинга менее 0,1 балла за предыдущий год.

11. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ, ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА КАФЕДР, ДИРЕКЦИЙ ИНСТИТУТОВ, ДЕКАНА ФМОП И ВУЦ

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 8
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

11.1 Оценка эффективности деятельности работников, указанных в 5.1.3 настоящего Положения, происходит на основании системы показателей эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели эффективности деятельности УВП

№	Показатели эффективности деятельности	Вес пока- зателя	Коэффициент поправки			
			1	0,8	0,5	0
1	Исполнительская дисциплина Точность, оперативность, качество в исполнении порученной работы, полное выполнение функциональных обязанностей, качество и достоверность предоставляемой информации, умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств.	0,5	показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют	показатель выполняется, но имеются несущественные разовые упущения	показатель в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения	показатель не выполняется
2	Соблюдение профессиональной этики Уважительное отношение к коллегам, студентам, представителям сторонних организаций, отсутствие жалоб, наличие благодарностей.	0,2				
3	Нарушения Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.	0,3				
	ИТОГО	1				

11.2 Для каждого работника УВП руководитель подразделения определяет по каждому показателю коэффициент поправки (1; 0,8; 0,5 или 0) в зависимости от степени выполнения показателя.

11.3 Вес каждого показателя (таблица 1) умножается на свой коэффициент поправки. Значение произведения округляется до 2 десятичных знаков. По каждому работнику УВП подсчитывается сумма всех показателей.

12. ПРОЦЕДУРА СБОРА, ПОДТВЕРЖДЕНИЯ, ФИКСАЦИИ И ОБРАБОТКИ ДАННЫХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

СМК КНИТУ	Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»	Страница 9
	П-1-8-3-01.04-01.2025	

12.1 ОУЭ является структурным подразделением, отвечающим за сбор, обобщение, проверку полноты и корректности информации, а также расчет процента исполнения показателей эффективности.

12.2 Данные по исполнению показателей эффективности, входящих в КПЭ-карты работников, предоставляют владельцы КПЭ-карт в ОУЭ в сроки, установленные приказом ректора Университета.

12.3 Данные об исполнении показателей эффективности руководителей основных образовательных подразделений представляют ответственные за предоставление информации, закреплённые приказом о целях и показателях эффективности Университета (далее – Приказ) в сроки, установленные Приказом.

12.4 Данные об исполнении показателей эффективности УВП кафедр, дирекций институтов, деканата ФМОП и ВУЦ представляют их непосредственные руководители в сроки, установленные приказом ректора Университета.

12.5 Процент исполнения показателей работника, не предоставившего в срок или по которому информация об исполнении показателей не предоставлена в срок, установленный приказом (при отсутствии уважительной причины), при расчете эффективности деятельности за отчетный период признается равным 0%.

12.6 ОУЭ осуществляет проверку достоверности заполненных документов путем сверки с подтверждающими документами. При анализе сведений, работники ОУЭ имеют право обращаться за подтверждением достоверности информации (подтверждающим документами) в любое структурное подразделение, при этом подразделение обязано предоставить информацию в течение 3 рабочих дней.

12.7 При оценке результатов работы каждый работник несет персональную ответственность за достоверность представляемой информации о проделанной работе.

12.8 При необходимости ОУЭ организует калибровочные сессии по вопросу исполнения показателей эффективности.

12.9 Калибровочные сессии инициируются ответственными за исполнение показателей в случае несогласия с представленными им расчетами оценки эффективности.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы оценки эффективности работников.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

Подразделение - разработчик данного положения – ОУЭ.

Документ актуализировал:

Проверил:

Нормоконтролер:

Начальник ОУЭ
Тухватуллина А.А.

Начальник УОКР
Харисов И.Ш.

Ведущий специалист ОСМК
Касимова А.Ф.





« 21 » 02 20 25 г.

« 21 » 02 20 25 г.

« 21 » 02 20 25 г.

Приложение 1
к положению об оценке эффективности
деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»
от _____ № _____

КПЭ-карта
Должность
период оценки выполнения КПЭ -20__ г.

Фамилия, имя, отчество - _____
Должность - _____
Процент выполнения КПЭ - _____

№	Зона ответственности	Цель	Тип цели	КПЭ за год	Ед. изм.	План	Пороговое значение	Текущее значение	Факт	Процент выполнения КПЭ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2										
3										
4										

с КПЭ картой ознакомлен

подпись _____ ФИО _____

Лист расчетных формул

№	Наименование показателя	Формула расчета показателя	Ед. изм.
1			
2			
3			

Согласовано:

Непосредственный руководитель

подпись _____ ФИО _____

Начальник УОКР / Начальник ОУЭ

подпись _____ ФИО _____

Методология заполнения КПЭ карты

- Графа 1. порядковый номер;
- Графа 2. описывается процесс, который реализуется;
- Графа 3. описывается цель, достижение которой должен обеспечить ключевой показатель эффективности;
- Графа 4. определяется тип цели (стратегическая и операционная);
- Графа 5. показатель, при выполнении которого достигается цель;
- Графа 6. единица измерения показателя (% , единицы, rub, другое);
- Графа 7. устанавливается планируемый уровень достижения цели;
- Графа 8. устанавливается пороговое значение достижения цели;
- Графа 9. указывается текущее значение достижения цели;
- Графа 10. при подведении итогов отчетного периода представляется фактически достигнутый;
- Графа 11. процент выполнения КПЭ, % (фактическое значение/плановое значение).