



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ПРИКАЗ

28.05.2026

№ 578-о

**Об утверждении Положения об оценке
трудового участия научно-педагогических работников
в достижении ключевых показателей эффективности университета
и порядке распределения им стимулирующих выплат**

В целях проведения оценке трудового участия научно-педагогических работников и назначения им стимулирующих выплат п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оценке трудового участия научно-педагогических работников в достижении ключевых показателей эффективности университета и порядке распределения им стимулирующих выплат (далее – Положение) в соответствии с Приложением к настоящему приказу.

2. Директорам институтов, декану ФМОП, заведующим кафедрами ознакомить с Положением научно-педагогических работников, находящихся в подчинении.

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

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Ю.М. Казаков



ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский
технологический университет»

Положение об оценке трудового участия научно-педагогических
работников в достижении ключевых показателей эффективности
университета и порядке распределения им стимулирующих выплат

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом ФГБОУ ВО «КНИТУ»

от «28» 05.2026 № 578-0

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке трудового участия научно-педагогических работников в
достижении ключевых показателей эффективности университета и
порядке распределения им стимулирующих выплат

Экземпляр № _____

Копия № _____

© ФГБОУ ВО «КНИТУ», 2026
© УОКР, ОУЭ 2026

Казань

2026



СОДЕРЖАНИЕ

1. Обозначения и сокращения	4
2. Предисловие: общие сведения о документе	4
3. Нормативные и другие ссылки	4
4. Термины и определения	4
5. Общие положения	5
6. Порядок определения трудового участия работников, из числа научно-педагогического состава	6
7. Порядок определения трудового участия заведующих кафедрами	6
8. Порядок расчета стимулирующих выплат на основании оценки трудового участия работников	7
8.1. Порядок расчета фонда стимулирования института и ФМОП	7
8.2. Порядок расчета фонда стимулирования кафедры	8
8.3. Порядок расчета стимулирующих выплат работникам	9
9. Заключительные положения	9
10. Ответственность и полномочия	9
Приложение 1	10
Приложение 2	12



1. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном положении применяются следующие обозначения и сокращения:

- Институты – ИХТИ, ИХНМ, ИУИ, ИНХН, ИП, ИППБТ, ИТЛПМД, ИУАИТ;
- КНИТУ – Казанский национальный исследовательский технологический университет;
- Коллегиальный орган – Комиссия по реализации системы оценки трудового участия научно-педагогических работников в достижении ключевых показателей эффективности университета;
- КТУ – коэффициент трудового участия;
- НПР – научно-педагогические работники кафедр университета;
- ОУЭ – Отдел управления эффективностью;
- Работник – работник из числа научно-педагогических работников кафедры университета;
- Университет – Казанский национальный исследовательский технологический университет;
- УОКР – Управление организационного и кадрового развития;
- ФМОП – Факультет международных образовательных программ.

2. ПРЕДИСЛОВИЕ: ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ДОКУМЕНТЕ

2.1. Настоящее положение предназначено для НПР и директоров Институты.

2.2. Цель разработки данного документа – описание системы оценки трудового участия НПР в достижении ключевых показателей эффективности института и кафедры, а также их мотивации на основе этой оценки.

2.3. Разработку и последующую актуализацию положения обеспечивает ОУЭ.

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

3. НОРМАТИВНЫЕ И ДРУГИЕ ССЫЛКИ

При разработке настоящего Положения руководствовались следующими документами:

- Программа развития ФГБОУ ВО «КНИТУ» на 2025-2036 годы;
- Положение об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»;
- Приказ ректора о целях и показателях эффективности ФГБОУ ВО «КНИТУ»;
- Приказ ректора о декомпозиции показателей эффективности до уровня институтов и кафедр ФГБОУ ВО «КНИТУ».

4. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Кадровый состав – совокупность НПР подразделения, кроме внутренних и внешних совместителей, по состоянию на 31 декабря отчетного периода.

Калибровочная сессия – процедура, направленная на верификацию результатов оценки трудового участия работников.

Ключевой показатель эффективности подразделения – это оценочный критерий достижения цели, используемый для определения эффективности деятельности подразделения,



поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач университета.

Коэффициент трудового участия – это количественная оценка вклада работника в достижение ключевых показателей эффективности кафедры и института за отчетный период; Оценка производится непосредственным руководителем работника и верифицируется вышестоящим руководителем; учитывает время и усилия, затраченные работником на достижение ключевых показателей эффективности кафедры и института.

Система оценки трудового участия – это система измерения эффективности деятельности НПП путем определения и верификации индивидуального вклада работника в достижение ключевых показателей эффективности кафедры и института, определяемых стратегическими целями университета. Система учитывает коэффициент трудового участия работника, баллы за наличие ученого звания у работника, учитывает достижение ключевых показателей эффективности кафедры и института, а также штатную численность работников подразделения.

Стратегические цели университета – это основополагающие, долгосрочные ориентиры развития, определяющие приоритетные направления деятельности университета.

Штатная численность – численность штатных единиц НПП подразделения по состоянию на 31 декабря отчетного периода.

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

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Оценка подлежат НПП, трудоустроенные на кафедры КНИТУ (головной вуз) по основному трудовому договору.

5.2. Перечень оцениваемых работников формируется на основании данных о кадровом составе подразделения.

5.3. Перечень ключевых показателей эффективности, используемых для оценки трудового участия работников, ежегодно утверждается приказами ректора «О целях и показателях эффективности» и «О декомпозиции показателей до уровня институтов и кафедр».

5.4. Отчетным периодом для оценки трудового участия работников является предшествующий календарный год.

5.5. Сбор данных об оценке трудового участия работников осуществляется с 15 января по 1 февраля каждого года, следующим за отчетным.

5.6. В случае, если значение КТУ работника за отчетный период не было предоставлено в ОУЭ в установленный срок, КТУ работника приравнивается к 0.

5.7. Итоговая сверка данных по ключевым показателям эффективности осуществляется с 15 января по 20 февраля каждого года, следующим за отчетным.

5.8. Стимулирующие выплаты назначаются по итогам оценки трудового участия за отчетный период и устанавливаются на срок до 12 месяцев включительно.

5.9. На основании решения ректора стимулирующие выплаты работникам могут не начисляться и не выплачиваться. Ректор вправе самостоятельно принимать решение о невыплате стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, как в отношении всех работников университета, так и в отношении отдельных работников. Основанием для невыплаты стимулирующих выплат является невключение работника в приказ.

5.10. Стимулирующие выплаты за отчетный период назначаются с 1 апреля текущего года.

5.11. Для работников, имеющих коэффициент трудового участия в отчетном году и ушедших в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и отпуск без



сохранения содержания на дату оценки, стимулирующие выплаты осуществляются с момента выхода из отпуска и до завершения срока выплат за данный отчетный период.

5.12. Для решения спорных вопросов, связанных с оценкой КТУ работников, приказом ректора создается Комиссия по реализации системы оценки трудового участия научно-педагогических работников в достижении ключевых показателей эффективности (далее – Коллегиальный орган).

5.13. В случае возникновения спорных моментов во время согласования КТУ любой участник процесса имеет право обратиться в Коллегиальный орган для рассмотрения спорных ситуаций.

5.14. В случае необходимости работники ОУЭ имеют право инициировать калибровочные сессии на заседаниях Коллегиального органа для уточнения результатов оценки трудового участия работников.

5.15. Коллегиальный орган действует в соответствии с Положением (Приложение 1).

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ, ИЗ ЧИСЛА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА

6.1. В целях последующей оценки работника заведующий кафедрой определяет в индивидуальном плане (Приложение 2) перечень видов деятельности, оказывающих влияние на достижение ключевых показателей эффективности института и кафедры.

6.2. В рамках проведения оценки трудового участия работник предоставляет непосредственному руководителю сведения, подтверждающие участие в достижении ключевых показателей эффективности кафедры и института за отчетный период, в установленный срок сбора данных.

6.3. Непосредственный руководитель определяет значение КТУ работника на основании предоставленных сведений.

6.4. Директор института/декан ФМОП проводят верификацию КТУ работников кафедр через процедуру согласования.

6.5. Значение КТУ устанавливается в диапазоне от 0 до 1.

6.6. Рекомендуемая шкала для определения значения КТУ в зависимости от результатов труда представлена в таблице 1.

Таблица 1. Рекомендуемая шкала для определения значения КТУ

Размер коэффициента	Вид деятельности работника
0	реализация учебной нагрузки
0,1 - 1	участие в достижении ключевых показателей эффективности кафедры и института за отчетный период пропорционально диапазону коэффициента

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ

7.1. В рамках проведения оценки трудового участия заведующий кафедрой предоставляет директору института сведения, подтверждающие участие в достижении ключевых показателей эффективности кафедры и института за отчетный период, в установленный срок сбора данных.



7.2. Директор института определяет значение КТУ заведующего кафедрой на основании предоставленных сведений.

7.3. Значение КТУ устанавливается в диапазоне от 0 до 1.

7.4. Рекомендуемая шкала для определения значения КТУ в зависимости от результатов труда представлена в пункте 6.6.

8. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ НА ОСНОВАНИИ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА И ФМОП

8.1.1. Размеры фондов стимулирования института или ФМОП рассчитываются по формуле (1):

Размер фонда стимулирования института (ФМОП) =
Фонд стимулирования университета * Нормированный суммарный коэф. распределения института (ФМОП), (1)

где Фонд стимулирования университета – фонд денежных средств, направленный для стимулирования работников из числа ННР за достижение ключевых показателей эффективности.

8.1.2. Нормированный суммарный коэффициент распределения института/ ФМОП рассчитывается по формуле (2):

Нормированный суммарный коэф. распределения института (ФМОП) = $\frac{\text{Суммарный коэф. распределения института (ФМОП)}}{\text{Общая сумма коэф. распределения всех институтов и ФМОП}}$ (2)

8.1.3. Для определения нормированного коэффициента распределения института или ФМОП рассчитывается суммарный коэффициент распределения института (3) или ФМОП (4), учитывающий коэффициент эффективности института (ФМОП) и долю штатной численности института (ФМОП) с учетом их весовых коэффициентов, а также коэффициент за участие в Программе развития:

Суммарный коэф. распределения института = (Доля штатной численности института * весовой коэффициент + Коэф. эффективности института * весовой коэффициент) * коэффициент за участие в Программе развития (3)

Суммарный коэф. распределения ФМОП = (Доля штатной численности ФМОП * весовой коэффициент + Коэф. эффективности ФМОП * весовой коэффициент) * коэффициент за участие в Программе развития (4)

Весовые коэффициенты и коэффициент за участие в Программе развития утверждаются решением Коллегиального органа.

8.1.4 Доля штатной численности института или ФМОП рассчитывается по формуле (5):

Доля штатной численности института (ФМОП) = $\frac{\text{Кол-во ставок в институте (ФМОП)}}{\text{Общее кол-во ставок всех институтов и ФМОП}} * 100\%$, (5)



где Количество ставок в институте (ФМОП) – это количество штатных единиц НПР подразделения по состоянию на 31 декабря отчетного периода.

8.1.5 Коэффициент эффективности кафедр, институтов/ФМОП определяются на основании процента исполнения ключевых показателей эффективности согласно таблице 2.

Таблица 2. Шкала для определения коэффициента эффективности подразделения

Диапазон исполнения ключевых показателей эффективности подразделения	Коэффициент эффективности
менее 29,99%	0,00%
от 30,00% до 39,99%	20,00%
от 40,00% до 49,99%	25,00%
от 50,00% до 59,99%	30,00%
от 60,00% до 69,99%	50,00%
от 70,00% до 94,99%	Коэффициент соответствует % исполнения показателей эффективности
От 95,00% до 100,00%	100,00%

8.1.6. Процент исполнения ключевых показателей эффективности кафедр, институтов/ФМОП рассчитывается как среднее арифметическое процентов исполнения показателей эффективности. В целях устранения недостатков планирования и недопущения искажения оценка выполнения плана на уровне более 100% принимается равным 100%.

8.2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ КАФЕДРЫ

8.2.1. Размер фонда стимулирования кафедры рассчитывается по формуле (6):

$$\text{Размер фонда стимулирования кафедры} = \text{Фонд стимулирования института} * \text{Нормированный суммарный коэф. распределения кафедры} \quad (6)$$

8.2.2. Основой для расчета размера фонда стимулирования кафедры является нормированный суммарный коэффициент распределения кафедры (7):

$$\text{Нормированный суммарный коэф. распределения} = \frac{\text{Суммарный коэф. распределения кафедры}}{\text{Общая сумма коэф. распределения по институту}} \quad (7)$$

8.2.3. Для определения нормированного коэффициента распределения кафедры рассчитывается суммарный коэффициент распределения кафедры, учитывающий коэффициент эффективности кафедры и долю штата кафедры (8):

$$\text{Суммарный коэф. распределения} = \text{Доля штатной численности кафедры} * \text{Коэф. эффективности кафедры} \quad (8)$$



8.2.4. Доля штатной численности кафедры рассчитывается по формуле (9):

$$\text{Доля штатной численности кафедры} = \frac{\text{Кол-во ставок на кафедре}}{\text{Общее кол-во ставок в институте}} * 100\%, \quad (9)$$

где Количество ставок на кафедре– это количество штатных единиц НПП подразделения по состоянию на 31 декабря отчетного периода

8.3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

8.3.1. Основу для расчета размера стимулирующей выплаты работника по итогам оценки трудового участия составляет суммарный балл работника (10):

$$\text{Суммарный балл работника} = \text{КТУ} + \text{Балл за наличие ученого звания} \quad (10)$$

8.3.2. За наличие ученого звания работнику назначается балл согласно таблице 3.

Таблица 3. Баллы за наличие ученого звания.

Наличие ученого звания	Балл
Наличие звания доцента	0,2
Наличие звания профессора	0,5
Без звания	0

8.3.3. Балл за наличие ученого звания назначается работнику в случае, если значение КТУ работника составляет 0,6 и более. В иных случаях балл за звание приравнивается к 0.

8.3.4. На основании суммарного балла работников определяется стоимость одного балла (11):

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Фонд стимулирования кафедры}}{\text{Сумма баллов работников кафедры}} \quad (11)$$

8.3.5. Размер стимулирующей выплаты работника рассчитывается по формуле (12):

$$\text{Стимулирующая выплата} = \text{Суммарный балл работника} * \text{Стоимость 1 балла} \quad (12)$$

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы оценки трудового участия научно-педагогических работников и порядке распределения стимулирующих выплат.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

Подразделение – разработчик данного положения – ОУЭ.



Приложение 1 к Положению об оценке трудового участия научно-педагогических работников и порядке распределения им стимулирующих выплат

Положение о Комиссии по реализации системы оценки трудового участия научно-педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Комиссия по реализации системы оценки трудового участия научно-педагогических работников (далее – Комиссия) является постоянно действующим коллегиальным органом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – университет).

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан; Уставом университета; настоящим Положением и Положением об оценке трудового участия научно-педагогических работников и порядке распределения им стимулирующих выплат

1.3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора.

1.4. В Комиссию входят председатель, который ее возглавляет, члены Комиссии и секретарь Комиссии, который осуществляет протоколирование заседаний Комиссии и текущее обеспечение деятельности Комиссии.

2. Функции и права Комиссии

2.1. Комиссия реализует следующие функции:

- рассмотрение вопросов, связанных с декомпозицией показателей эффективности до уровня институтов и кафедр;
- рассмотрение спорных ситуаций, связанных с оценкой трудового участия научно-педагогических работников;
- рассмотрение результатов оценки трудового участия научно-педагогических работников;
- рассмотрение предложений по изменению значений коэффициента эффективности, значений баллов за наличие ученого звания;
- рассмотрение предложений по изменению весовых коэффициентов при распределении фондов стимулирования институтов.

2.2. Комиссии предоставлено право:

- запрашивать от структурных подразделений университета сведения, материалы и информацию, необходимые для обсуждения на его заседаниях;
- приглашать на свои заседания работников университета для решения отдельных вопросов;
- направлять в необходимых случаях своих представителей для участия в работе заседаний кафедр, ученых советов институтов;
- назначать экспертизу и утверждать состав экспертной комиссии в случае выявления фактов манипуляций и иных недобросовестных действий со стороны работника при оценке трудового участия научно-педагогических работников;
- принимать решение об аннулировании, корректировке или сохранении оценки трудового участия научно-педагогических работников.

3. Организация работы Комиссии

3.1. Вопросы, относящиеся к компетенции Комиссии, рассматриваются на её заседаниях, которые проводятся по мере необходимости.



- 3.2. Все заседания Комиссии университета протоколируются.
- 3.3. На заседания Комиссии университета могут быть приглашены работники университета, которые обладают правом совещательного голоса.
- 3.4. Заседания Комиссии университета и принятые на нём решения считаются правомочными, если в голосовании приняли участие не менее половины ее членов.
- 3.5. Решения принимаются простым большинством голосов. При разделении голосов поровну, решение принимает председатель Комиссии.

Приложение 2 к Положению об оценке трудового участия
научно-педагогических работников
и порядке распределения им стимулирующих выплат

**Индивидуальный план достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ)
научно-педагогического работника
на календарный год**

Фамилия, имя, отчество: _____

Должность: _____

Период оценки 20__ г.

№	Показатель	Ед. измерения	План	Факт

С индивидуальным планом ознакомлен

(подпись)

ФИО

Согласовано зав. кафедрой:

(подпись)

ФИО