

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
(УУНиТ)

ПРИКАЗ

31.10.2023

№ 2719

Уфа

О введении в действие Положения об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и иных категорий работников ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

В соответствии с частью 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании решения Ученого совета УУНиТ от 27.10.2023 (протокол № 13), п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие Положение об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и иных категорий работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» (Приложение).

2. Установить, что оценка эффективности деятельности работников в 2024 году производится по показателям, достигнутым в 2023 году.

3. Руководителям структурных подразделений обеспечить ознакомление под подпись работников подразделений с настоящим приказом (с приложением).

4. Управлению персонала (Койда Л.А.) в установленном порядке организовать заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам и выполнить другие мероприятия по реализации настоящего приказа.

5. Заместителю начальника учебно-методического управления (Хайбуллин А.Р.) опубликовать настоящий приказ и приложение к нему в Правовой базе УУНиТ.

6. Центру управления стратегическими коммуникациями и общему отделу опубликовать настоящий приказ и приложение к нему на официальном сайте УУНиТ и в ИСУ УУНиТ со ссылкой на соответствующий файл Правовой базы УУНиТ соответственно.

7. Признать утратившим силу Положение об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и иных категорий работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего

образования «Уфимский государственный авиационный технический университет», утвержденное решением ученого совета университета от 22.12.2021 (протокол № 12) и введенное в действие приказом от 27.12.2021 № 1881-О.

8. Настоящий приказ вступает в силу с даты его подписания.

9. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по организационному развитию Кызыргулова И.Р.

Ректор

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Захаров', written in a cursive style.

В.П. Захаров

Утверждено решением ученого совета
УУНиТ
от 27.10.2023 (протокол № 13)

с учетом мотивированного мнения
Первичной профсоюзной организации
Уфимского университета науки и
технологий Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации
от 18.10.2023 (протокол № 17)

Введено в действие приказом
от 31.10.2023 № 2719

Положение
об эффективном контракте, показателях и критериях оценки
эффективности деятельности административно-управленческого
персонала и иных категорий работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Уфимский университет науки и технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и иных категорий работников (далее – Работники) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» (далее – УУНиТ, университет) разработано в целях:

- качественного развития кадрового состава и обеспечения устойчивого развития университета, достижения стратегических целей университета;
- установления оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности Работников по заданным показателям и критериям;
- создания условий для повышения привлекательности работы в университете.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:
создание прозрачных механизмов системы оплаты труда Работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ);
совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности Работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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 осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки”»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 92 (ред. от 01.09.2022) «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений»;

приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”»;

перечень показателей оценки эффективности деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального

образования и их филиалов, утвержденный заместителем министра Министерства образования и науки Российской Федерации 9 августа 2012 года № АК-11/05вн;

отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 года;

Устав УУНиТ;

Коллективный договор УУНиТ;

Положение об оплате труда работников УУНиТ.

1.4. Целью оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества их деятельности при выполнении должностных обязанностей.

1.5. Основными задачами оценки эффективности деятельности Работников являются:

систематическое проведение объективной оценки деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

повышение результативности и качества выполняемой ими работы;

создание информационной базы данных, отражающей в динамике эффективность их деятельности;

установление размеров стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности Работников;

создание прозрачных механизмов системы оплаты труда Работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и УУНиТ в целом;

совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности Работников;

уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности УУНиТ и Работников.

1.6. Эффективный контракт основан на следующих принципах:

объективность – размер выплат стимулирующего характера работнику определяется на основе объективных данных о степени выполнения значений показателей эффективности его труда;

определенность – работник ясно понимает и знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

соразмерность – вознаграждение соответствует трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности университета, уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение следует за достижением результата в установленные университетом сроки;

справедливость – правила определения вознаграждения едины для всех работников;

измеряемость – достижение значений показателей эффективности деятельности измеряемо и оценивается в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

достижимость – показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;

прозрачность – настоящее положение опубликовано на официальном сайте УУНиТ;

стимулирующий характер – результаты применения показателей и критериев эффективности работы стимулируют работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к Работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

2. Термины и определения.

2.1. Основные понятия, используемые в Положении:

административно-управленческий персонал и иные категории работников – проректоры, главный бухгалтер, руководители и заместители руководителей структурных подразделений, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал (за исключением лаборантов, инженеров, занимающихся НИОКР), инженерно-технический персонал военного учебного центра при УУНиТ; научно-вспомогательный персонал (в том числе лаборанты), вспомогательный персонал, прочий обслуживающий персонал, в том числе работающие в филиалах УУНиТ;

эффективный контракт – трудовой договор работодателя с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор».

Эффективный контракт содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период;

показатель эффективности деятельности Работника – рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда Работника по определённому направлению его деятельности или виду работы, основанная на показателях и критериях мониторинга эффективности УУНиТ,

программы развития УУНиТ, национальных и международных рейтингов, отражающих эффективность деятельности работников;

критерий показателя эффективности деятельности Работника – это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении Работником условий эффективного контракта по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности;

оценка эффективности деятельности Работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника;

эффективность деятельности Работника УУНиТ – качественное выполнение закрепленного в эффективном контракте объема работы и его результативность;

комиссия – комиссия по проверке достоверности и полноты сведений, представленных в отчетах по эффективным контрактам административно-управленческого персонала и иных категорий работников, определению итоговых баллов административно-управленческого персонала и иных категорий работников УУНиТ (далее – Комиссия), создаваемая приказом ректора УУНиТ.

3. Оформление трудовых отношений эффективным контрактом и реализация его положений о показателях эффективности деятельности Работника

3.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору, с работником, состоящим в трудовых отношениях с УУНиТ), в котором должны быть указаны показатели и критерии эффективности деятельности Работника, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, пороговые значения показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении критериев и показателей эффективности либо ссылка на Положение об оплате труда работников УУНиТ, в котором установлены пороговые значения, размер и условия оплаты труда.

3.2. Эффективный контракт заключается по соглашению между работником и УУНиТ при трудоустройстве на работу. Эффективный контракт заключается с работниками университета по основному месту работы, а также с работниками, работающими на условиях внутреннего совместительства.

3.3. С работниками университета из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, работающими по совместительству на должности педагогического работника, эффективный контракт заключается по основному месту работы и по педагогической должности, занимаемой по совместительству.

3.4. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора) может заключаться с Работником, у которого не истек срок действия эффективного контракта (трудового договора), а также при пересмотре, в соответствии с настоящим Положением, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, их оценки и условий оплаты труда. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Перевод Работника, заключившего эффективный контракт, на другую должность (специальность, профессию) является основанием для прекращения действия эффективного контракта. Заключение нового эффективного контракта с переведенным Работником осуществляется по общим правилам, установленным настоящим Положением, иными локальными нормативными актами.

Сдача отчета осуществляется по вновь заключенному эффективному контракту.

В случае, если перевод Работника осуществляется после 30 сентября отчетного года, отчет сдается по эффективному контракту, заключенному по месту работы до перевода.

3.6. Для Работника, работающего по срочному трудовому договору, срок эффективного контракта ограничивается сроком действия трудового договора.

3.7. В случае приема на работу Работника в последнем квартале отчетного года (после 30 сентября) итоги по достижению показателей и критериев эффективности деятельности не подводятся и стимулирующие выплаты в следующем году не производятся.

3.8. Работнику, уволившись до истечения отчетного периода, итоги по достижению показателей и критериев эффективности деятельности не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

3.9. Установленные настоящим Положением показатели и критерии эффективности действуют на каждый отчетный период деятельности Работников.

3.4. Оформление трудовых отношений эффективным контрактом в филиалах УУНиТ и подразделениях, реализующих программы среднего профессионального образования, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

4. Основания прекращения или снижения размера стимулирующих выплат Работнику

4.1. По истечению периода, на который назначена стимулирующая выплата, ее выплата прекращается.

4.2. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты является предоставление Работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности деятельности.

4.3. Снижение размера стимулирующей выплаты производится в размере

50% от размера стимулирующей выплаты, установленной приказом УУНиТ.

Снижение размера стимулирующей выплаты осуществляется приказом ректора УУНиТ на основании решения Комиссии по АУП.

4.4. В случае выполнения работником менее 50% показателей и критериев эффективности деятельности выплата стимулирующего характера не осуществляется.

4.5. Университет вправе провести проверку представленных Работниками отчетов по эффективным контрактам в течение 6 месяцев со дня представления отчетов и скорректировать итоговую сумму баллов по отдельному работнику с последующим обязательным уведомлением работника.

5. Механизм проведения оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала и иных категорий работников

5.1. Для проверки достоверности и полноты сведений, представленных в отчетах по эффективным контрактам Работников, создается Комиссия в составе представителей управления по работе с персоналом, финансово-экономического управления, учебно-методического управления, учебного управления, других структурных подразделений, представителей профкома работников УУНиТ.

Состав Комиссии утверждается приказом ректора университета. Комиссия действует на основании соответствующего положения о комиссии.

5.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работников сформированы в виде перечней показателей деятельности по категориям работников (Приложения №№ 1-3).

5.3. Обязанность своевременного представления отчетов по эффективному контракту Работников возлагается на непосредственных руководителей структурных подразделений.

5.4. Оценка эффективности деятельности Работников проводится один раз в год, по итогам работы за отчетный период с 1 января по 31 декабря.

5.5. Стоимость одного балла рассчитывается финансово-экономическим управлением на основании протокола Комиссии и утверждается приказом ректора на каждый отчетный период отдельно по каждой категории Работников:

- руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений;
- административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал (за исключением инженеров, лаборантов, занимающихся научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами), инженерно-технический персонал военного учебного центра; научно-вспомогательный персонал (в том числе лаборанты), вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий персонал.

5.6. Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на выплаты стимулирующего характера по итогам оценки эффективности деятельности Работников к общей сумме баллов,

набранных всеми Работниками Университета в отчетном периоде.

Размер выплаты стимулирующего характера, устанавливаемой Работнику за работу в отчетный период, рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{cb} = C_6 \times C_{тб},$$

где:

P_{cb} – размер выплаты стимулирующего характера, за достижение показателей эффективности;

C_6 – сумма полученных баллов Работником за достижение показателей эффективности в отчетном периоде;

$C_{тб}$ – стоимость одного балла.

5.4. В случае выполнения Работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности, процедура оценки эффективности предусматривает:

начисление баллов по каждому показателю и критерию в соответствии с установленными значениями;

проверку наличия документов, подтверждающих достижение показателей;

подсчет общего количества баллов, набранных в отчетном периоде Работником.

6. Порядок сбора, проверки отчетов и оценки эффективности деятельности

6.1. Сбор отчетов Работников по показателям и критериям оценки эффективности деятельности по итогам отчетного года организуется Комиссией.

6.2. Сбор данных по показателям и критериям оценки эффективности деятельности по каждому Работнику осуществляется в соответствии с приложениями №№ 1-3 к настоящему Положению в бумажном виде, в срок до 30 января года, следующего за отчетным календарным годом.

6.3. Отчет на каждого Работника (за исключением проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений) составляется непосредственным руководителем структурного подразделения по форме приложения № 4 по показателям, предусмотренным в приложениях №№ 2-3 к настоящему Положению в бумажной форме и направляется на согласование вышестоящему руководителю (начальнику управления, курирующему проректору). Согласованный с курирующим проректором отчет направляется руководителем структурного подразделения секретарю комиссии.

6.4. Руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений заполняют отчеты в по форме приложения № 4 по показателям приложения № 1 к настоящему Положению в бумажной форме, затем представляют их на согласование проректору, осуществляющему руководство и контроль за подразделением в соответствии с приказом УУНиТ о распределении обязанностей между ректором, проректорами и делегировании отдельных полномочий ректора университета. После

согласования отчет направляется в Комиссию.

Отчеты руководителей структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении ректора, согласовываются ректором.

6.5. По итогам отчетного года сведения, содержащиеся в отчетах, при необходимости, могут быть с корректированы составителем отчета в срок до 15 января года, следующего за отчетным.

6.6. Комиссия проводит проверку полноты и достоверности сведений, представленных в отчетах, в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным.

6.7. После прохождения согласования и проверки Комиссией итоговые результаты в течение 3 рабочих дней вносятся в сводную таблицу, заполняемую секретарем Комиссии, с указанием количества баллов, набранных каждым Работником в отчетном периоде, с которой Работники должны быть ознакомлены индивидуально под роспись.

6.8. Работник, в случае несогласия с итоговыми баллами, вправе обратиться в Комиссию.

6.9. Сводные данные с указанием количества баллов, набранных каждым Работником за отчетный период, направляются Комиссией в финансово-экономическое управление в срок до 25 февраля года, следующего за отчетным.

6.10. Финансово-экономическое управление рассчитывает сумму стимулирующей выплаты по каждому Работнику и осуществляет подготовку проекта приказа о назначении выплат.

Приказ, согласованный проректорами по курируемым направлениям деятельности, направляется на подпись ректору.

6.11. Стимулирующая надбавка устанавливается на период с 1 марта года, следующего за отчетным, по 28 (29) февраля следующего года в виде фиксированной надбавки и выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.12. Изменения в сводные данные вносятся только на основании решения Комиссии.

Приложение № 1
к положению об эффективном
контракте, показателях и
критериях оценки эффективности
деятельности административно-
управленческого персонала и
иных категорий работников
УУНиТ

**Перечень
показателей и критериев эффективности деятельности
руководителей структурных подразделений,
заместителей руководителя структурных подразделений**

№ п/п	Показатели	Оценка выполнения показателя в баллах/Критерий			
		Высокий уровень 1 балл	Выше среднего уровня 0,8 балла	Ниже среднего уровня 0,5 балла	Показатель не выполняется 0 баллов
1.	Управленческие качества (продуктивная организация работы структурного подразделения)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (выполнение всех поставленных перед подразделением задач)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (количество невыполненных задач, поставленных перед структурным подразделением не более 3)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (количество невыполненных задач, поставленных перед структурным подразделением от 3 до 5)	Более 5 замечаний к работе структурных подразделений, количество невыполненных задач, поставленных перед структурными подразделениями более 5
2.	Обеспечение качественного выполнения работы структурным подразделением (обеспечение качества работы, полное и логическое изложение материала, юридически грамотное составление документов, отсутствие стилистических и грамматических ошибок, соответствие	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (отсутствие замечаний к качеству работы структурного подразделения, составлению документов, полное соответствие документов, выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (незначительные замечания к качеству работы структурного подразделения (не более 3), составлению документов, неполное соответствие документов, выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (повторяющиеся замечания (от 3 до 5) к качеству работы структурного подразделения, составлению документов либо одно существенное замечание, несоответствие документов,	Более 5 незначительных замечаний к качеству работы структурного подразделения, составлению документов либо 2 существенных замечания

	содержания выполненных работ нормативно-установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.д.)			выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	
3.	Инициативность в работе (проявление инициативы, внедрение новых методов работы)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (проявленные инициативы, внедренные новые методы работы (перечислить)			Отсутствие проявленных инициатив, внедренных новых методов работы
4.	Обеспечение эффективности работы структурного подразделения (компетентность при выполнении работ, соблюдение установленных сроков)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (отсутствие нарушений структурным подразделением установленных сроков исполнения поручений, приказов, писем, служебных записок и т.д.)	Показатель выполняется, но имеются несущественные разовые упущения (структурным подразделением допущены разовые (не более 3) нарушений установленных сроков исполнения поручений, приказов, писем, служебных записок и т.д.)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения (структурным подразделением допущены нарушения установленных сроков исполнения поручений, приказов, писем, служебных записок и т.д. от 3 до 5 раз)	Установленные сроки исполнения поручений, приказов, писем, служебных записок и т.д. структурным подразделением нарушены более 5 раз
5	Удовлетворенность работников УУНиТ работой подразделения (в случае возможности оценить работу)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (большая часть работников УУНиТ полностью удовлетворены работой подразделения)	Показатель выполняется, но имеются несущественные упущения (большая часть работников УУНиТ оценивает работу подразделения выше среднего)	Показатель выполняется, но имеются упущения (большая часть работников УУНиТ оценивает работу подразделения ниже среднего)	Показатель не выполняется (большая часть работников УУНиТ оценивает работу подразделения неудовлетворительной)

Приложение № 2
к положению об эффективном
контракте, показателях и
критериях оценки эффективности
деятельности административно-
управленческого персонала и
иных категорий работников
УУНиТ

**Перечень
показателей и критериев эффективности деятельности
административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного
персонала (за исключением инженеров, лаборантов, занимающихся научно-
исследовательскими и опытно-конструкторскими работами), инженерно-
технического персонала военного учебного центра; научно-вспомогательного
персонала (в том числе лаборантов), вспомогательного персонала,
медицинского персонала**

№ п/п	Показатели	Оценка выполнения показателя в баллах/Критерий			
		Высокий уровень 1 балл	Выше среднего уровня 0,8 балла	Ниже среднего уровня 0,5 балла	Показатель не выполняется 0 баллов
1.	Исполнительская дисциплина и обеспечение качественного выполнения работы (соблюдение сроков исполнения поручений и обеспечение качества работы, отсутствие ошибок, соответствие содержания выполненных работ нормативно-установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.д.)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (работник не допускает нарушений, работа выполняется качественно и в установленные сроки, отсутствуют замечания к качеству работы работника, полное соответствие документов, выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	Показатель выполняется, но имеются незначительные упущения (работником допущены разовые нарушения (не более 3) исполнительской дисциплины, незначительные замечания к качеству работы работника (не более 3), составлению документов, разовые несоответствия документов, выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (повторяющиеся (от 3 до 5) нарушения исполнительской дисциплины работником, повторяющиеся замечания (от 3 до 5) к качеству работы работника, составлению документов, несоответствие документов, выполненных работ нормативно-установленным требованиям)	Исполнительская дисциплина работником не соблюдается (более 5 нарушений), более 5 замечаний к качеству работы работника, составлению документов
2.	Эффективность работы (производительность труда)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки,	Показатель выполняется, но имеются незначительные	Показатель в основном выполняется, но имеются	Эффективность работы крайне низкая (производительность

		недоработки отсутствуют (производительность труда высокая)	упущения (производительность труда выше среднего)	существенные упущения (производительность труда ниже среднего)	ость труда крайне низкая)
3.	Осуществление дополнительной, внеплановой работы, разовых крупных поручений и проектов	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (выполнение внеплановой работы, разовых крупных поручений и проектов)			Внеплановая работа, разовые крупные поручения и проекты не выполнялись
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и норм по охране труда	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (разовое незначительное нарушение трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (разовые незначительные нарушения трудовой дисциплины (от 2 до 3), ПВТР, норм по охране труда)	Работником допущены нарушения трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда более 3 раз

Приложение № 3
к положению об эффективном
контракте, показателях и
критериях оценки эффективности
деятельности административно-
управленческого персонала и
иных категорий работников
УУНиТ

**Перечень
показателей и критериев эффективности деятельности
прочего обслуживающего персонала**

№ п/п	Показатели	Оценка выполнения показателя в баллах/Критерий			
		Высокий уровень 1 балл	Выше среднего уровня 0,8 балла	Ниже среднего уровня 0,5 балла	Показатель не выполняется 0 баллов
1.	Исполнительская дисциплина (качество и своевременность исполнения поручений, заданий руководства)	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (отсутствие нарушений исполнительской дисциплины)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (работником допущены разовые нарушения исполнительской дисциплины)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (повторяющиеся (от 3 до 5) нарушения исполнительской дисциплины работником)	Исполнительская дисциплина работником не соблюдается (более 5 нарушений)
2.	Обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования и имущества	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (обеспечена бесперебойная работа оборудования)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (есть незначительные замечания)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (есть значительные замечания)	Бесперебойная, безотказная работа оборудования и имущества не обеспечивается
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и норм по охране труда	Показатель выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют (отсутствие нарушений трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда)	Показатель выполняется, но имеются незначительные разовые упущения (разовое незначительное нарушение трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда)	Показатель в основном выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения (разовые незначительные нарушения трудовой дисциплины (от 2 до 3), ПВТР, норм по охране труда)	Работником допущены нарушения трудовой дисциплины, ПВТР, норм по охране труда более 3 раз

Приложение № 4
к положению об эффективном
контракте, показателях и
критериях оценки эффективности
деятельности административно-
управленческого персонала и
иных категорий работников
УУНиТ

ОТЧЕТ
о достигнутых значениях показателей оценки эффективной деятельности
работника за 20__ год

Ф.И.О. работника

Фамилия, имя, отчество руководителя			
Наименование должности			
Наименование структурного подразделения			
№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Оценка выполнения показателя
1.		балл	
2.		балл	
3.		балл	
4.		балл	
5.		балл	
Итого			

(дата)

(подпись руководителя)

(инициалы, фамилия)

Ознакомлен(а):

дата

подпись работника

инициалы, фамилия

Согласовано:

Вышестоящий руководитель (начальник управления)

дата

подпись вышестоящего руководителя

инициалы, фамилия

Проректор, курирующий соответствующее направление деятельности

(дата)

(подпись проректора)

(инициалы, фамилия)

ПРОЕКТ ВНОСИТ

ПУ
Начальник
Должность

1725129
30.10.2023 16:44:11
подпись

Н. Г. Манукян
расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО

Проректор по организационному
развитию
Должность

1726974
30.10.2023 18:31:14
подпись

Кызыргулов И. Р.
расшифровка подписи

Проректор по образовательной
деятельности
Должность

1727298
30.10.2023 19:08:07
подпись

Галимханов А. Б.
расшифровка подписи

Проректор по развитию
образования
Должность

1731027
31.10.2023 13:15:54
подпись

Рахманова Ю. В.
расшифровка подписи

Проректор по инновационной
деятельности
Должность

1726812
30.10.2023 18:03:58
подпись

Агеев Г. К.
расшифровка подписи

Проректор по стратегическому
развитию
Должность

1725612
30.10.2023 17:03:30
подпись

Янгиров А. В.
расшифровка подписи

Проректор по содержанию и
развитию имущественного
комплекса
Должность

1728188
31.10.2023 09:11:25
подпись

Магзумов Р. Р.
расшифровка подписи

Профессор, д/н
Должность

1725624
30.10.2023 17:03:51
подпись

Ямалова Э. Н.
расшифровка подписи

Проректор по развитию
филиальной сети
Должность

1728493
31.10.2023 09:45:04
подпись

Мустафина С. А.
расшифровка подписи

Проректор по цифровой
трансформации
Должность

1727686
30.10.2023 23:12:11
подпись

Борисов А. С.
расшифровка подписи

УМС
Начальник управления
международного сотрудничества
Должность

1736725
01.11.2023 11:57:06
подпись

Филипова Р. Ф.
расшифровка подписи

1727756

Колохова Г. Р.

Главный бухгалтер

Должность

31.10.2023 00:10:27

подпись

расшифровка подписи

ФЭУ

Начальник

Должность

1729575

31.10.2023 11:09:46

подпись

Зюбан Э. В.

расшифровка подписи

УП

Начальник управления персонала

Должность

1725926

30.10.2023 17:16:28

подпись

Койда Л. А.

расшифровка подписи

Председатель профкома

работников

Должность

1736508

01.11.2023 11:34:35

подпись

Хужахметов А. О.

расшифровка подписи

ИСПОЛНИТЕЛЬ

ПУ

Должность

подпись

Манукян Н. Г.

расшифровка подписи

62775

