

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оценки деятельности инженерно-технического,
административно-хозяйственного, производственного,
учебно-вспомогательного и иного персонала университета

Общие положения

Настоящее положение о системе оценки деятельности инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала университета разработано в соответствии с решением ученого совета университета от 28 сентября 2010 г. протокол № 2 (далее – Работников).

Деятельность Работников оценивается по следующим показателям:

- **качество выполняемой работы;**
- **объем выполняемой работы;**
- **исполнительская дисциплина;**
- **жизненная позиция, лояльность к университету.**

Критерии оценки деятельности инженерно-технического,
административно-хозяйственного, производственного,
учебно-вспомогательного и иного персонала

В основу определения оценки деятельности Работников был положен метод, представляющий собой совокупность описательных критериев и систему их оценки в баллах. Принята 10-ти балльная шкала оценки.

Качество выполняемой работы

Оценка деятельности Работника	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
очень активен	Очень высокий уровень аккуратности и точности; полное исполнение должностной инструкции; отсутствие ошибок, поэтому не требуется дополнительной проверки; может выполнять работу практически без помощи руководителя	9-10
активен	Относительно высокий уровень аккуратности и точности; полное соответствие должностной инструкции; ошибки встречаются очень редко и имеют непринципиальный характер; нуждается иногда в помощи руководителя	7-8
стабилен	Выполняются все должностные обязанности; встречаются иногда ошибки; постоянно требуется помощь и контроль со стороны руководителя	5-7
пассивен	Качество работы низкое (небрежность в выполнении, ошибки принципиального характера); требуется постоянный контроль со стороны руководителя и исправление ошибок	4 и менее

Объем выполняемой работы

1	2	3
очень активен	Энергичный работник; выполняет работу за короткий срок, нередко в большем объеме, чем запланировано	9-10
активен	Работает быстро; обычно объем работы выполняет досрочно	7-8
стабилен	Работает стабильно; выполняет полностью объем необходимых работ в установленный срок	5-6
пассивен	Работает медленно; с запланированным объемом в установленный срок не справляется, теряет рабочее время, приходится постоянно «подталкивать»	4 и менее

Исполнительская дисциплина

1	2	3
очень активен	Очень надежен; в рабочее время занят исключительно работой; не имеет опозданий и пропусков без уважительных причин	9-10
активен	Надежен; на работе отсутствует исключительно по уважительным причинам, о чем предварительно уведомляет руководителя	7-8
стабилен	Изредка случаются опоздания и кратковременное отсутствие на рабочем месте по различным причинам с последующим объяснением	5-6
пассивен	Не надежен и не пунктуален; часто опаздывает или отсутствует без уважительных причин и без предварительного уведомления руководителя	4 и менее

Жизненная позиция, лояльность к университету

1	2	3
очень активен	Принимает активное участие в общественной жизни университета; искренне гордится университетом; позитивно и с энтузиазмом отзывается о коллегах по работе, руководителях, об университете в целом	9-10
активен	В общественной жизни университета принимает участие; доволен тем, что работает в университете, не позволяет себе неконструктивной критики или брюзжания	7-8
стабилен	Доволен тем, что работает в университете; избегает публично выражать недовольство университетом, коллегами, начальством	5-6
пассивен	Не ощущает себя частью университета, иногда не сдерживает негативные эмоции по отношению к коллегам, университету	4 и менее

Индивидуальная итоговая оценка деятельности инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала

Индивидуальная итоговая оценка деятельности Работника получается путем суммирования баллов, полученных им в отдельных номинациях по шкале соответствия описательных критериев и итоговой оценки в баллах:

- очень активен** – 36-40 баллов;
- активен** – 28-35 баллов;
- стабилен** – 20-27 баллов;
- пассивен** – 19 баллов и менее.

**Подведение итогов и поощрение инженерно-технического,
административно-хозяйственного, производственного,
учебно-вспомогательного и иного персонала**

Руководители структурных подразделений ежегодно определяют индивидуальную итоговую оценку каждого Работника путем выставления и суммирования баллов по всем оцениваемым номинациям:

- **качество выполняемой работы;**
- **объем выполняемой работы;**
- **исполнительская дисциплина;**
- **жизненная позиция, лояльность к университету.**

Индивидуальные итоговые оценки выставляются в соответствии с приведенной выше шкалой соответствия описательных критериев и оценки в баллах (табл. 1).

Таблица 1

Структурное подразделение _____

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Выполняемая работа		Испол. дисциплина	Жизненная позиция	Баллы (рейтинг)	Итоговая оценка
			качество	объем				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Иванов И. И.	лаборант	9	10	10	7	36	очень активен
2.	Петров В. В.	уч. мастер	9	9	9	7	34	активен

Затем руководители структурных подразделений представляют сведения об индивидуальных итоговых оценках Работников проректорам. Проректоры по своим направлениям деятельности в соответствии с набранными оценками определяют в каждой профессиональной квалификационной группе (специалист, методист, лаборант, мастер производственного обучения, вахтер, уборщица и т.д.) победителей (по наибольшей сумме баллов).

Оценку деятельности руководителям структурных подразделений (директорам, начальникам управлений, отделов, ученому секретарю, комендантам общежитий и т.д.) выставляют также по представленной выше методике соответствующие проректоры.

Руководители структурных подразделений различного уровня несут моральную ответственность за объективность выставляемых оценок, которые, в свою очередь, должны служить стимулом для дальнейшего улучшения показателей деятельности Работника и являются основанием для морального и материального поощрения.

Все материалы по итоговым оценкам после согласования с профкомом преподавателей и сотрудников университета представляются в управление кадров для использования при назначении стимулирующих выплат и других видов материального поощрения.