



YESSENOV
UNIVERSITY



УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета
Протокол № 3 от « 31 » сентября 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ПО КЛЮЧЕВЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ
ЭФФЕКТИВНОСТИ**

АКТАУ, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1	НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2	ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
3	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
4	ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КРІ	4
5	ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ПО КРІ	5
6	ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ РЕЙТИНГА	6
7	МЕТОДИКА ПОДСЧЕТА АБСОЛЮТНОГО ЛИЧНОГО РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ И ДЕКАНА	8
8	ПРИЛОЖЕНИЯ	11

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение об оценке деятельности профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) по ключевым показателям эффективности (далее – Положение) НАО “Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова” регламентирует оценку деятельности ППС по учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательно-социальной видам деятельности.

Настоящее Положение разработано в 2018/19, 2019/20, 2020/2021, 2021-2022 (УС протокол №2 от 29.09.2022 г.) учебных годах и переиздано решением Ученого совета, в октябре 2024 г. Предназначено для внутреннего использования в НАО “Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова” (далее – YU, Yessenov University или университет).

2. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ППС	- профессорско – преподавательский состав
KPI	- ключевые показатели эффективности (KEY PERFORMACE INDIKATORS)
ISBN	- сокращенное название международного стандартного номера книги (INTERNATIONAL STANDARD BOOK NUMBER)
МНВО РК	- Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан
УМО РУМС	- Учебно-методическое объединение Республиканского учебно-методического совета
АС	- Академический совет
УС	- Ученый совет
УМК	- Управление маркетинга и коммуникации
УСПРМ	- Управление социальной поддержки и развития молодежи
ОП	- Офис приема
НИР	- научно – исследовательская работа
IF	- импакт фактор
ИПП	- Индивидуальный план преподавателя
КОКСНВО	- Комитет по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования
МНВО РК	- Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан
ВР	- Воспитательная работа
УЧР	- Управление человеческими ресурсами
УМУ	- Учебно-методическое управление
ООК	- Офис по обеспечению качества
ФУ	- Финансовое управление
УНИ	- Управление науки и исследований
УИТ	- Управление информационных технологий
МО	- Международный отдел
ОР	- Офис регистратора
ЦРОР	- Центр развития образовательных ресурсов
ОК	- Офис карьеры
ИНО	- Институт непрерывного образования
КР	- Куратор по рейтингам
ЦСИ	- Центр социологических исследований

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение распространяется на работников, занимающих должности ППС, работающих в штате университета, а также на заведующих кафедрами, деканов факультетов.

Для повышения конкурентоспособности вуза и решения его основных задач, таких как эффективная организация академической деятельности, внедрение трехязычного образования, участие университета в формировании наукоемкой региональной экономики, переход к автономии, повышение рейтинга университета как на национальном, так и на международном уровнях необходимо развитие у ППС и сотрудников следующих компетенций:

- профессиональных – по сферам деятельности;
- коммуникационных – позволяющих выстраивать профессиональные отношения с коллегами, студентами, партнерами;
- способность к обучаемости и саморазвитию, стремление к получению новых знаний, способность их осваивать (новые знания в профессиональной деятельности, IT-технологии, иностранные языки и т.д.);
- умение планировать и эффективно осуществлять деятельность, управлять изменениями, обладать знаниями в области проектного менеджмента, предпринимательства.

Оценка деятельности ППС по КРІ нацелена на мотивирование сотрудников университета к самостоятельному развитию необходимых компетенций и ориентацию на конкретный результат.

Система способствует проведению эффективной кадровой политики, выявлению и развитию индивидуальных способностей, профессиональных навыков и компетенций, повышению ответственности за порученное дело, результативности деятельности ППС, сотрудников, руководителей структурных подразделений.

Система содействует достижению стратегических целей университета, выполнению ключевых индикаторов программы стратегического развития.

Индикаторы оценки деятельности ППС по КРІ ежегодно корректируются в соответствии с индикаторами программы стратегического развития университета.

Положение разработано на основании следующих законодательных актов Республики Казахстан и действующих в Университете Есенова нормативных документов:

- 1) Послание Президента народу Казахстана от 02.09.2024 «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм»;
- 2) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.;
- 3) Закон Республики Казахстан «Об образовании» № 319-III от 27.07.2007 г. (с изменениями и дополнениями);
- 4) Типовые правила деятельности организаций образования, утвержденный Приказом МОН РК №595 от 30.10.2018 г. (с изменениями и дополнениями);
- 5) Стратегический план YU на 2023-2029 годы, утвержденный Советами директоров, протокол №3 от 21.08.2023 г.;
- 6) Операционный план YU на каждый учебный год разработанный по Ф УЕ 007-12-2024 согласно стандарта СТ УЕ 007-2022 Управление записями;
- 7) Устав YU утвержденный Министерством юстиции РК Департамент юстиции Мангистауской области от 04.06.2020 г. (с изменениями и дополнениями).

4. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КРІ

Система КРІ Университета состоит из следующих основных категорий:

- академическая деятельность;
- научная и инновационная деятельность;
- развитие человеческого капитала университета.
- международная и национальная репутация университета;

- воспитательная работа и социальное развитие;
- экономический рост и финансовая устойчивость;
- дополнительные сферы.

Для принятия решений по КРІ в Университете создается рабочая группа приказом ректора.

Управление информационных технологий обеспечивает техническую поддержку для проведения оценки (электронная система КРІ ППС, факультетов и кафедр, инструкция и расчет).

Координацию оценки деятельности проводит офис по обеспечению качества совместно с УИТ.

Мониторинг состояния достижения показателей плана проводится вице-президентами по направлению деятельности два раза в год: январь и июнь которые рассматриваются на УС. Достижения определяются в конце каждого учебного года. Результаты КРІ используются при определении величины доплаты к заработной плате ППС (Утвержденный системой оплаты труда).

Результаты итогов КРІ ППС, заведующего кафедрой и декана факультета являются основанием для начисления надбавки за эффективность к базовому должностному окладу.

5. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС ПО КРІ

Данное Положение разработано с учетом обобщенного опыта высших учебных заведений РК, ближнего зарубежья и учитывает в качестве рейтинговой оценки важнейшие показатели аккредитационной деятельности вузов, а также показатели, используемые в ежегодном национальном рейтинге вузов. Оценка деятельности преподавательского состава (ППС) по КРІ является важным аспектом управления, которая позволяет не только определить уровень квалификации и профессионализма преподавателей, но и улучшить качество образовательного процесса.

Рейтинг (от англ. - rating) – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке. Фактически «рейтинг» — это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок.

Целями рейтинговой оценки деятельности ППС, кафедр, факультетов Университета Есенова являются:

- 1) усиление заинтересованности преподавателя в повышении своей квалификации, в освоении передового педагогического опыта, в творческом подходе к преподаванию;
- 2) обеспечение большей объективности оценок деятельности преподавателя за счет повышения полноты и достоверности информации;
- 3) усиление коллективной заинтересованности преподавателей в улучшении конечных результатов по подготовке специалистов;
- 4) повышение качества преподавания как важнейшего фактора улучшения качества подготовки специалистов;
- 5) повышение имиджа университета;
- 6) оценка качества деятельности университета;
- 7) совершенствование системы управления структурными подразделениями;
- 8) создание условий динамичного развития университета на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала.

Основными задачами рейтинговой оценки и анализа являются:

- 1) стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы преподавателей.
- 2) создание максимально полного компьютеризированного информационного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности научно-преподавательского состава;

- 3) формирование управленческих кадров и ППС университета с учетом индивидуального вклада работников университета в повышение рейтинга университета в целом;
- 4) активизация всех видов деятельности, сориентированных на повышение рейтинга университета, создание условий для профессионального роста работников;
- 5) получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня эффективности факультетов, научных подразделений, кафедр, преподавателей;
- 6) создание системы внутреннего аудита эффективности деятельности ППС;
- 7) формирование системы материального и морального стимулирования.

6. ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ РЕЙТИНГА

На основе анализа опыта различных высших учебных заведений при проведении рейтинга, сформулированы следующие основные требования к разрабатываемой единой системе рейтинга преподавателей, кафедр и факультетов, а именно:

- 1) формализуемость методики, позволяющая создавать компьютерную базу данных и использовать локальную сеть университета для сбора и публикации результатов рейтинга;
- 2) конечное число показателей, характеризующих деятельность каждого участника рейтинга (преподавателя; кафедры; факультета);
- 3) возможность дополнения и изменения системы показателей рейтинга, например, возможность оценки некоторых показателей по решению кафедры;
- 4) назначение ответственных лиц в подразделениях для обеспечения актуализации результатов при подсчете рейтинга и контроля сведений;
- 5) ежегодное рассмотрение на ученом совете университета и утверждение приказом ректора показателей рейтинга и их весовости, ознакомление коллективов кафедр и подразделений.

Рейтинг кафедр должен базироваться на рейтинге соответствующих преподавателей, а факультетов – на рейтинге кафедр, входящих в состав факультета.

По результатам динамики изменения ежегодного рейтинга принимаются следующие управленческие решения:

- 1) учет рейтинга при конкурсном отборе на должность и срока действия трудового договора;
- 2) учет рейтинга при выделении финансирования на приобретение оборудования, на научные исследования, поездки на конференции, стажировки и т.п.;
- 3) дифференциация материального стимулирования в зависимости от величины рейтинга.

А также при понижении или динамики рейтинга без изменений за последние 3 года – заведующие кафедрами, деканы факультетов, руководители академии могут привлекаться к дисциплинарному взысканию по решению Дисциплинарного совета.

Порядок системы планирования деятельности ППС, кафедр, факультетов приведен на рисунке 1 (*Приложение 1, 2*).

Алгоритм системы материального стимулирования по КРІ приведен на рисунке 2.

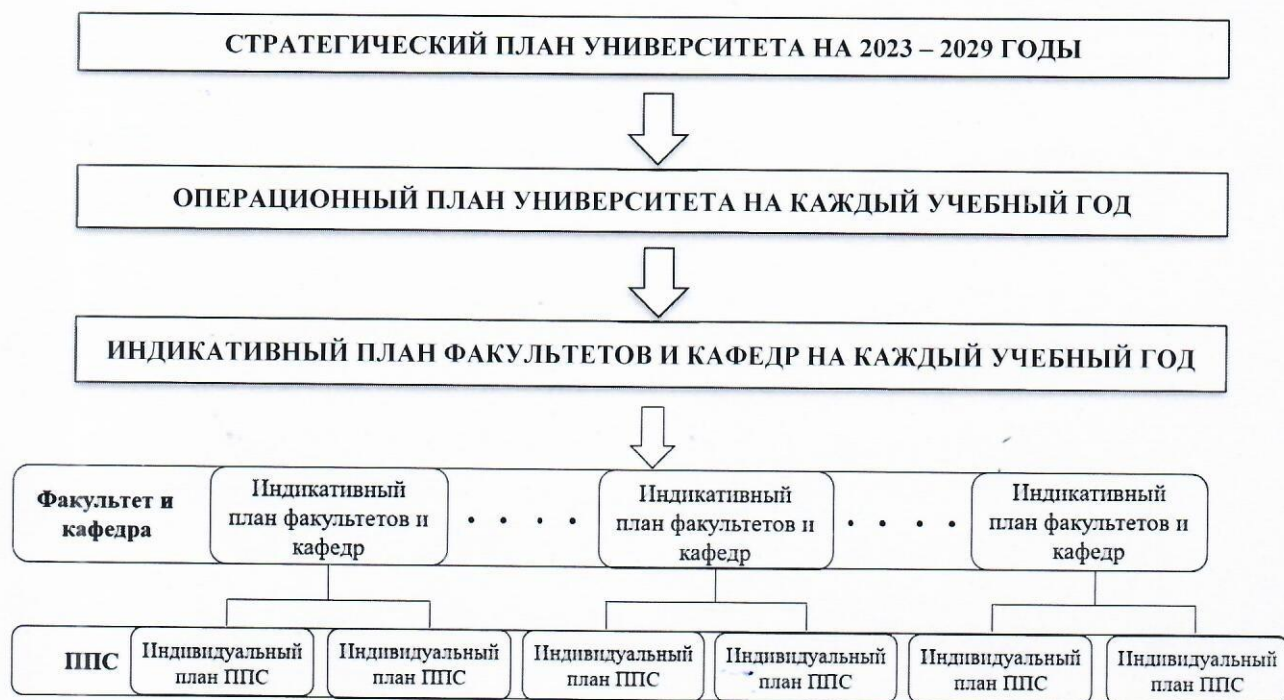


Рисунок 1. Система планирования деятельности ППС, кафедр, факультетов

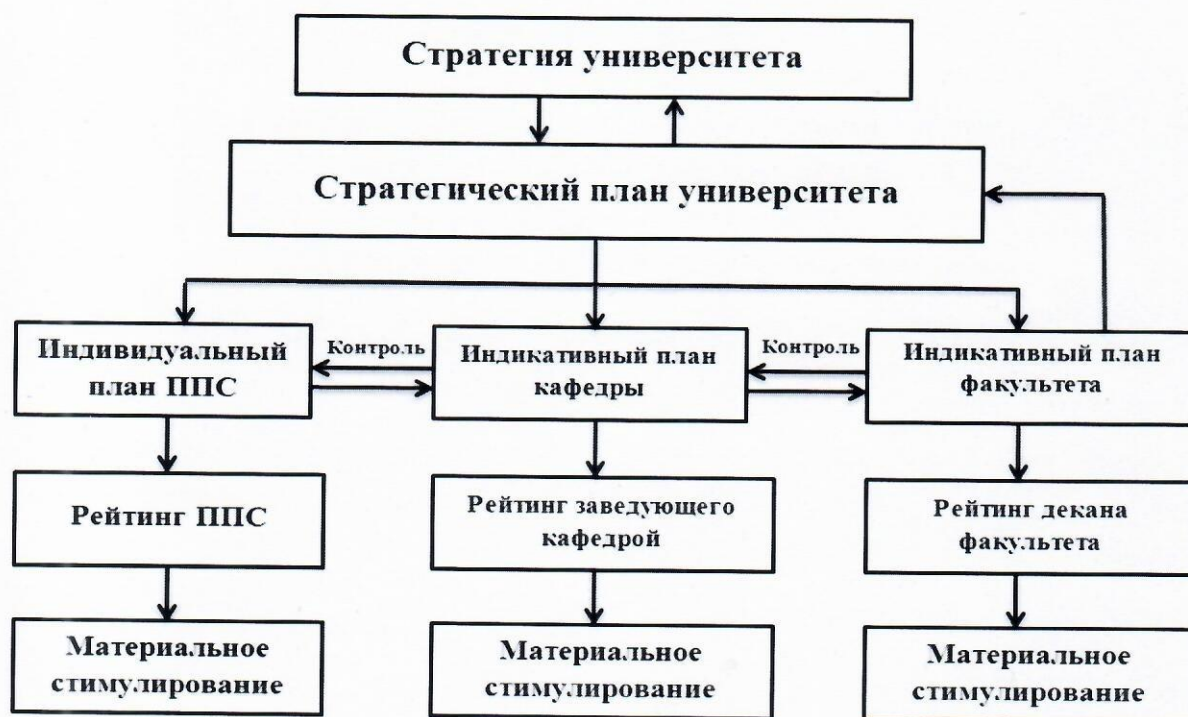


Рисунок 2. Система материального стимулирования по KPI

Рейтинг подсчитывается за учебный год до 15 июня текущего учебного года. При определенном стечении обстоятельств сроки могут быть увеличены.

Преподаватели загружают данные в автоматизированную систему до 30 мая, структурные подразделения проводят проверку данных до 10 июня текущего учебного года.

В случае предоставления недостоверной информации (данный факт устанавливает каждое структурное подразделение по видам деятельности) количество начисленных баллов

уменьшается на 70 баллов при подсчете рейтинга ППС, 100 баллов – кафедры, 200 баллов – факультета. При факте подделок подтверждающих документов все баллы аннулируются.

7. МЕТОДИКА ПОДСЧЕТА АБСОЛЮТНОГО ЛИЧНОГО РЕЙТИНГА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ И ДЕКАНА

Методика определения рейтинга преподавателя, кафедры, факультета характеризуется следующими признаками:

1) рейтинговая оценка ориентирована на активизацию деятельности всех ППС, включая заведующих кафедрами, а также кафедр и факультетов, причем ее основой является рейтинг преподавателя;

2) в рейтинг включаются те виды работ, которые обеспечивают создание учебно-методической и лабораторной базы, внедрение инновационных технологий обучения, развитие научной инфраструктуры и научной деятельности, воспитательной деятельности и дополнительных сфер университета для повышения его имиджа;

3) преподавателю, имеющему лучшие достижения по конкретному показателю, присваивается максимальный рейтинг, установленный по этому показателю;

4) за допущенные нарушения введены штрафные санкции, уменьшающие рейтинговые оценки.

Рейтинг проводится поэтапно:

1 этап – преподаватели кафедр формируют индивидуальный план преподавателя (далее – ИПП), при этом основным базовым документом является лист самоотчета преподавателя с приложением подтверждающих документов (заполняют преподаватели, заведующие), дополнительно в электронном виде составляется рейтинг ППС кафедры;

2 этап – объективность документов проверяет заведующий кафедрой и в автоматизированной системе «Рейтинг ППС, кафедр, факультетов» подтверждает баллы либо отклоняет представленный документ, на уровне факультета документы проверяются, подтверждаются либо отклоняются. Проверенные на предмет правильности заполнения рейтинговых таблиц и оформления документы передаются структурным подразделениям, которые проводят мониторинг деятельности ППС и дают оценку той или иной работе преподавателя (т.е. проверяют достоверность представленных данных). На заседании кафедры, совета факультета распределяются дополнительные бонусные баллы преподавателям (из расчета 15 баллов на каждого штатного преподавателя) заведующими кафедрами за выполнение ими дополнительных работ по индивидуальным поручениям в соответствии с распоряжением декана или заведующего кафедрой, распоряжением деканов и вице-президентов (100 баллов соответственно), а также вычеты с учетом нарушений и замечаний, полученных в течение учебного года (таблица 1).

Таблица 1. Взыскания по кафедре, факультету, структурным подразделениям

№ п/п	Наименование замечаний и нарушений	Количество баллов	Подтверждающий документ
1	Количество нарушений сроков сдачи отчетности, сведений, выполнения приказов, распоряжений и т.п. (за каждый факт нарушений)	до -50	Сведения УЧР, УМУ, ООК, УНИ, УСПРМ, ОР, ЦРОР, ОК, деканат, ОП, МО, КР, ИНО, УМК, ФУ
2	Некорректная загрузка данных со стороны ППС, кафедр, факультетов	-30 баллов за каждое нарушение	Сведения УЧР, УМУ, ООК, УНИ, УСПРМ, ОР, ЦРОР, ОК, ОП, МО, КР, ИНО, УМК, ФУ
3	Нарушения со стороны руководителей структурных подразделений, связанные с некорректным подтверждением баллов	За каждое нарушение, повлекшее за собой уменьшение или увеличение баллов ППС, кафедр, факультетов – наложение дисциплинарного взыскания	1. Данные автоматизированной системы о ходе проверок и подтверждения данных; 2. Решение рабочей группы о ходе рейтинговой оценки

		по решению дисциплинарного совета	деятельности ИПС, кафедр, факультетов; 3.Решение дисциплинарного совета
--	--	--------------------------------------	--

Ежегодно на учебный год утверждаются индикативный план факультета/кафедры (Ф УЕ 007-09-2022) и индивидуальный план преподавателя (Ф УЕ 007-08-2022) с учетом общей годовой нагрузки видам работ (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, социально-воспитательная) ИПС в объеме 1440 часов.

Учебная нагрузка в соответствии с утвержденными Нормами времени по категориям ИПС на учебный составляет для:

Профессора – 450 часов,

Ассоциированный профессор-доцент – 500 часов,

Ассоциированные профессора – 520 часов,

Ассистенты профессора – 550 часов,

Старший преподаватель – 600 часов.

Ассистент (преподаватель) – 650 часов (до 680 часов)

Отсюда годовая внеаудиторная нагрузка:

Профессора – $(1440 - 450) = 990$ часов;

Ассоциированного профессор-доцента – $(1440 - 500) = 940$ часов,

Ассоциированного профессора – $(1440 - 520) = 920$ часов,

Ассистента профессора – $(1440 - 550) = 890$ часов,

Старшего преподавателя – $(1440 - 600) = 840$ часов,

Ассистента (преподаватель) – $(1440 - 650) = 790$ часов.

В индивидуальном плане преподавателя должны быть отражены виды работ, соответствующие годовой нагрузке ИПС с учетом внеаудиторной нагрузки.

Выбор работ осуществляется преподавателем по направлениям деятельности, указанным в ИПП (*Приложение 1*). Например, профессор индивидуально выбирает виды работ, соответствующих 990 часам, ассоциированный профессор-доцент – 940, ассоциированный профессор – 920, ассистент профессора – 890, старший преподаватель – 840, ассистент (преподаватель) – 790 часам.

В случае невыполнения ИПП за учебный год количество баллов, набранных и подтвержденных по результатам КРП, будут уменьшены в 2-х кратном размере.

При невыполнении индикаторов стратегического плана университета будет вычет баллов в 2-х кратном размере.

Если преподаватель выполняет ИПП по индикаторам, соответствующим указанному в индивидуальном плане, но не равноценному ему, то производится вычет на то количество баллов, которое соответствует ИПП и суммирование баллов, соответствующих фактическому индикатору.

Например, преподаватель в ИПП (*пункт 1.6*) запланировал «Учебники с ISBN, рекомендованные МНВО РК/РУМС при условии сдачи в библиотеку университета не менее 1-го экз. книг и размещении в университетском репозитории на государственном языке» в объеме 8 печатных листов, что составляет 200 баллов. При этом ошибочно фактически выполняет «Учебники с ISBN, рекомендованные МНВО РК/РУМС при условии сдачи в библиотеку университета не менее 1-го экз. книг и размещении в университетском репозитории на русском языке» в объеме 8 печатных листов. Выполнение ИПП по данному индикатору будет составлять 50 баллов, а невыполненное количество баллов $(200 - 50 = 150)$ будут уменьшены из результатов годового КРП.

Чтобы рассчитать цитируемость **h-индекс*25** в *пункте 2.15* ИПП «Общий индекс цитируемости за последние 5 лет» используется следующая формула:

$$h\text{-index} * 25 = \text{цитируемость} * 25$$

Количество цитирований в базах данных Web of Science и Scopus за последние 5 лет (включая текущий год) суммируется и умножается на 25.

Например, если общее количество цитирований за последние 2021-2025 годы составляет 75, то **75*25=1875**

По пункту 4.3 операционного плана «Общее количество иностранных студентов, поступивших на очную форму обучения», учитываются иностранные обучающиеся, поступившие на текущий учебный год.

Распределение поручений по КРІ кафедрам и факультетам должно быть оформлено утвержденным распоряжением заведующих кафедрами, деканов факультетов в течение учебного года.

В конце учебного года заведующие кафедрами, деканы факультетов представляют протоколы заседаний кафедр, советов факультетов в УЧР, в котором указывают персональное распределение бонусных баллов в соответствии с распоряжением.

Качество занятий ППС оценивается отдельно по результатам анкетирования обучающихся после завершения курса с учетом показателей валидности рубежного и текущего контролей.

Абсолютный личный рейтинг (АЛР) подсчитывается как сумма баллов по индикаторам за учебный год.

По формуле (1) и (2) определяются рейтинги кафедр и факультетов:

$$PK = 0,5 * (\sum ALPi / Ni) + 0,25 * \sum Rj + 0,25 \sum RKy \quad (1)$$

$$P\Phi = 0,5 * (\sum PKi / Ki) + 0,25 * \sum Rfj + 0,25 \sum R\Phi y, \quad (2)$$

где PK и $P\Phi$ – относительные рейтинги кафедры и факультета;

$ALPi$ – абсолютный личный рейтинг преподавателей;

Ni – количество штатных единиц на кафедре;

Ki – количество кафедр,

Rj, Rfj – количество баллов по j – показателям кафедры и соответственно факультета;

$RKy, R\Phi y$ – количество баллов по направлению «Диверсификация источников финансирования» соответственно по кафедре и факультету.

Рейтинги заведующего кафедрой и специалиста факультета определяются по рейтингу кафедры.

Рейтинги заместителей деканов и специалиста деканата определяются в зависимости от рейтинга факультета.

Заведующие кафедрами несут полную ответственность за корректность и своевременность загрузки данных ППС.

Рейтинги деканов и заведующих кафедрами определяются ежегодно по итогам каждого учебного года.

На последнем заседании ученого совета университета подводятся итоги работы ППС по КРІ за отчетный учебный год.

Согласно подпункту 37 пункта 1 статьи Трудового кодекса Республики Казахстан, заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Надбавка КРІ является выплатой стимулирующего характера. Надбавка КРІ оплачивается исходя из фактической ставки работника. В соответствии с пунктом 1 статьи 103 Трудового кодекса Республики Казахстан, заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.