

НАО «Аркалыкский педагогический институт имени И.Алтынсарина»



**«УТВЕРЖДЕНО»**

Решением Ученого совета  
«27» августа 2024 года, протокол №1

**Положение об ежегодной стимулирующей выплате  
профессорско-преподавательскому составу**

Аркалык, 2024 г.

## 1. Общие положения

1. Настоящее положение об ежегодной стимулирующей выплате профессорско-преподавательскому составу НАО «Аркалыкский педагогический институт имени И.Алтынсарина» (далее - Положение) определяет порядок выплаты годовой премии по результатам работы профессорско-преподавательского состава.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1) **Общество** - некоммерческое акционерное общество «Аркалыкский педагогический институт имени И.Алтынсарина»;

2) **премирование** - вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда ППС Общества;

3) **КРІ** - ключевые показатели эффективности, включенные в систему ППС Общества для фокусирования их усилий на достижение приоритетных целей;

4) **функциональные КРІ** - вид КРІ, которые устанавливаются дифференцированно для каждого преподавателя и определяют размер премирования за результат его работы;

5) **порог** - значение КРІ, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, соответствующее, как правило, значению КРІ за год, предшествующий планируемому;

6) **цель** - значение КРІ, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

7) **вызов** - значение КРІ, характеризующее максимальные ожидания от результата деятельности;

8) **удельный вес** - коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

9) **факт** - значение **КРІ**, характеризующее фактические результаты деятельности;

10) **результативность по КРІ** - величина, определяющая степень достижения целевых значений КРІ;

11) **годовая премия** - вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое ППС один раз в год в зависимости от результатов работы, с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы. Годовая премия не носит постоянный характер.

3. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий ППС, основываясь на следующих принципах:

1) взаимосвязь премии с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его Единственного акционера;

2) простота и прозрачность принципов определения размера премии.

4. К ППС относятся:

1) деканы;

2) руководители образовательных программ;

3) штатные профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели.

5. Премирование ППС производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плане развития Общества на текущий финансовый год.

## **2. Порядок премирования и условия выплаты годовой премии профессорско-преподавательскому составу Общества**

6. Для ППС устанавливается премирование по итогам работы за год (годовая премия).

7. Для усиления заинтересованности ППС в повышении эффективности и качества работы производится выплата годовой премии.

7.1. Для повышения мотивации молодых преподавателей, готовящихся к защите диссертаций, в укреплении научного потенциала института, производится введение отдельной премии.

8. Право на получение годовой премии имеет ППС, для которых утверждены КРІ за отчетный год.

9. Годовые премии по результатам оценки деятельности не выплачиваются при:

1) невыполнения пороговых значений отдельных КРІ по итогам года;

2) наличии дисциплинарного взыскания в отчетном году;

3) отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года.

10. Размер годовой премии ППС определяется Председателем Правления - Ректором Общества на основе индивидуального подхода к оценке деятельности ППС (КРІ).

11. Годовые премии ППС выплачиваются по результатам финансового года после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности пропорционально отработанному периоду.

12. Годовое премирование ППС осуществляется на основании общей оценки работы факультета, образовательной программы и индивидуальной оценки степени достижения ППС установленных КРІ.

13. Выплата годовой премии ППС осуществляется на основании решения Правления.

## **3. Оценка эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава Общества**

14. Процедура оценки эффективности деятельности ППС включает в себя следующие этапы:

1) определение КРІ;

2) утверждение КРІ;

3) корректировка, при необходимости, целевых значений;

4) расчет и утверждение фактической результативности.

15. КРІ ППС разрабатываются в виде карты КРІ с целевыми значениями (*Приложение 1*) путем каскадирования стратегических целей Общества к конкретным показателям.

16. Предложения в части КРІ ППС выносятся на рассмотрение Ученого совета.

17. По итогам завершения отчетного периода ППС заполняют карты КРІ с фактическими значениями (*Приложение 2*). Подтверждающие документы загружаются в облачный сервис.

18. Проверка достоверности фактических показателей и перевод

фактического значения КРІ в проценты результативности осуществляется комиссионно совместно с главным бухгалтером Общества. Главный бухгалтер Общества производит расчет размеров премирования (*Приложение 3*) и готовит рекомендации для последующего принятия Правлением решения о назначении/неназначении премирования.

19. Правление принимает решение о назначении премирования в случае достижения преподавателем 50% КРІ, при этом достижение порога по каждому показателю обязательно. Размер премирования определяется в зависимости от показателя достижения КРІ: 1) 50-79%; 80-100%.

20. Карты КРІ с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии комиссия выносит в установленном порядке на рассмотрение Правления.

21. Корректировка КРІ осуществляется в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине:

1) появление новых/отказ от существующих процессов/направлений деятельности;

2) существенной корректировки Стратегического плана развития Общества;

3) изменения организационной структуры Общества.

КРІ ППС не корректируются после 1 сентября отчетного года.

#### **4. Прочие условия**

41. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в него относится к компетенции Ученого совета Общества.

42. В части, не урегулированной настоящим Положением, необходимо руководствоваться законодательством Республики Казахстан.

## Приложение 1

### КРІ с целевыми значениями

Декан факультета

№	Наименование мотивационного КРІ факультета	Ед. измер.	2023			Баллы
			порог	цель	вызов	
1	Привлечение международных студентов	% от контингента	1	2	3	15
2	Подготовка пакета документов для лицензирования образовательной программы магистратуры	к-во	1	1	2	20
3	Реализация проектов грантового финансирования	к-во	1	1	2	20
4	Реализованный студенческий стартап	к-во	1	2	3	15
5	Улучшение материально-технической базы за счет фандрайзинга	к-во аудиторий	1	2	3	15
6	ППС, прошедший зарубежную стажировку	чел.	1	1	2	15
<b>Сумма баллов</b>						<b>100</b>

Дата заполнения « \_\_\_ » \_ 20\_\_ г.  
 (подпись) ФИО

Руководитель ОП

№	Наименование мотивационного КРІ ОП	Ед. измер.	2023			Баллы
			порог	цель	вызов	
1	Призовое место в рейтинге НПК «Атамекен»	место	5	4	3	20
2	Рост контингента обучающихся (по отношению к предыдущему году)	%	20	30	40	20
3	Разработка образовательной программы магистратуры	к-во	1	1	2	20
4	Результативность ОЗП (НКТ) студентов выпускного курса	% от максимальной суммы баллов	50	60	80	20
5	Академическая мобильность ППС	чел.	1	1	2	20
<b>Сумма баллов</b>						<b>100</b>

Дата заполнения « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 (подпись) ФИО

Профессор/доцент/старший преподаватель ОП

№	Наименование мотивационного КРІ преподавателя	Ед. измер.	2023			Баллы
			порог	цель	вызов	
1	Количество публикаций в изданиях, рекомендованных КОКСНВО, за последние 5 лет	ед.	5	5	7	15
2	Количество публикаций в наукометрических базах (Scopus, Web of Science) за последние 5 лет	ед.	1	1	2	20
3	Индекс Хирша	ед.	1	2	3	20
4	Повышение квалификации (неформальное и информальное образование)* / получение сертификата IELTS/TOEFL (для преподавателей, преподающих спецдисциплины и ППС ОП Иностранный язык)	сертификат / балл	1 5,0	2 5,5	3 6,0	15
5	Автор электронного учебника, учебного пособия, МООК	к-во	1	2	3	15
6	Подготовка призеров республиканских предметных олимпиад и конкурсов научных проектов студентов / спортивных соревнований республиканского/областного значения (для ОП ФКС)	к-во	1	2	3	15
<b>Сумма баллов</b>						<b>100</b>

\* в том числе прохождение курсов на платформе Coursera

Дата заполнения « \_\_\_\_ »

20 \_\_\_\_ г.  
ФИО

(подпись)

Преподаватель ОП

№	Наименование мотивационного КРІ преподавателя	Ед. измер.	2023			Баллы
			порог	цель	вызов	
1	Проведение открытого занятия	ед.	1	2	3	20
2	Повышение квалификации (неформальное и информальное образование)* / получение сертификата IELTS/TOEFL (для преподавателей, преподающих спецдисциплины и ППС ОП Иностранный язык)	сертификат / балл	1 5,0	2 5,5	3 6,0	20
3	Внести предложение					20
4	Внести предложение					20
5	Внести предложение					20
<b>Сумма баллов</b>						<b>100</b>

\* в том числе прохождение курсов на платформе Coursera

Дата заполнения « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
ФИО

(подпись)

**КРІ с фактическими значениями**

Должность, ФИО

№	КРІ	Ед. изм.	2022		2023		Удельный вес
			факт	результативность, %	факт	результативность, %	
Функциональные КРІ							
1							
2							
3							

Согласовано

№	Члены комиссии	Дата	Подпись

Дата заполнения « \_\_\_\_ » \_ 20 \_\_\_\_ г.  
 (подпись) ФИО

Результативность ППС за отчетный период рассчитывается следующим образом.

1. Штатные профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель - по личной результативности.

2. Руководитель образовательной программы:

$$R_{оп} = K_d \cdot 0,5 + R_{оп} \cdot 0,5,$$

где:  $R_d$  - результативность руководителя ОП как преподавателя;  $R_{оп}$  - результативность ОП.

3. Декан:

$$K_{декан} = K_d \cdot 0,2 + R_{ср.оп} \cdot 0,3 + R_{fj} \cdot 0,5,$$

где:  $R_d$  - результативность декана как преподавателя;  $R_{ср.оп}$  ~ средний балл результативности ОП факультета;  $R_{сj}$  - результативность факультета.

**Методика расчета размера премирования по результатам оценки деятельности профессорско-преподавательского состава Общества**

Размер премии по результатам оценки деятельности рассчитывается в следующем порядке.

1. Базовый размер премирования по результатам оценки деятельности ( $B$ ) рассчитывается по формуле:

$$B = O_{год} \cdot \delta^u \cdot P_p \quad (1),$$

где  $O_{год}$  - годовая сумма должностного оклада руководящего работника за фактически отработанное время в отчетном периоде;

$P_p$  - коэффициент предельного размера премирования, рассчитываемый по формуле:

$$P_p = \frac{\text{максимальный размер премирования}}{\text{сумма годового должностного оклада}}$$

2. Размер премирования за результативность работы ППС ( $B_{ппс}$ ) рассчитывается по формуле:

$$B_{ппс} = B - D_{\phi} - K \quad (3),$$

где  $B$  — базовый размер премирования;

$D_{\phi}$  - доля премирования за выполнение функциональных КРІ;

$K$  - коэффициент, зависящий от достигнутой ППС итоговой результативности по функциональным КРІ.

3. Оценка результативности преподавателя рассчитывается по схеме (таблица 2).

Фактическое значение КРІ	Результативность по КРІ, %
Менее порога	0
Равно порогу	75
Между порогом и целью	(факт-порог/цель-порог)*25+75
Равно цели и выше	100

