

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Международный Таразский инновационный институт

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор МТИИ,
д.фил.н., профессор
Е.Б. Сауықов
« 2 » _____ 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (КР) ППС
Международного Таразского инновационного института

Тараз-2022

ПРЕДИСЛОВИЕ

РАЗРАБОТАНО И ВНЕДРЕНО: Отдел организации научно-исследовательских работ
Отдел внутреннего обеспечения качества

РАЗРАБОТЧИК: Тажибаев С.Д - советник ректора по науке и коммерциализации
Булекбаева К.Б.- начальник отдела «Внутреннего обеспечения качества»

Рассмотрено и утверждено на ученом совете института № 6 от
«27» января 2022 г.

Содержание

Введение	4
1. Общие положения.....	6
2. Порядок планирования, исполнения и контроля	7
3. Порядок принятия решений по итогам оценки эффективности деятельности ППС, кафедр и факультетов	8
4. Методика расчёта размера надбавок по КРІ	10
5 Порядок определения понижающих коэффициентов в деятельности ППС	11
Приложение 1. Анкета преподаватель (ассистента)	13
Приложение 2. Анкета старшего преподавателя	16
Приложение 3. Анкета ассоциированного профессора (доцента)	19
Приложение 4. Анкета профессора	22
Приложение 5. Анкета заведующе ^{го} кафедрой	25
Приложение 6. Анкета декана факультета	30

.

ВВЕДЕНИЕ

Вузы Казахстана стали проводить оценку профессионализма профессорско-преподавательского состава (ППС) в отношении их способностей и качества деятельности. Такая тенденция связана с тем, что руководство вузами желает улучшить результаты работы самой организации через потенциал своих сотрудников. В связи с этим оценка деятельности сотрудников проводится в соответствии с положениями, разработанными внутри самого вуза.

Оценка деятельности ППС вуза предназначена не только для руководителей, но и для самих сотрудников, которые с ее помощью получают информацию о результатах своей деятельности, уровне квалификации и потенциала. Поскольку вклад и возможности каждого сотрудника определяются и измеряются, то это позволяет выявить как лидеров, так и аутсайдеров.

Оценка результатов является основой для выплаты регулярных надбавок и премий к заработной плате, поэтому у ППС существует возможность зарабатывать больше, а также оценка квалификации и потенциала сотрудника является основой для принятия решений по ее повышению, карьерному перемещению.

Оценка деятельности ППС по ключевым показателям эффективности (KPI) является актуальной и необходимой для стратегического развития Международного Таразского инновационного института (далее МТИИ), однако, при их использовании институту необходимо подобрать верные показатели, чтобы они могли охватить и измерить все результаты деятельности сотрудников.

Целью внедрения данного Положения системы ключевых показателей эффективности деятельности ППС МТИИ, заключается в том, чтобы проанализировать ключевые показатели эффективности ППС, для оценивания научно-педагогической и воспитательной деятельности, формирование системы надбавок и премий по ним.

Основной целью Положения является стимулирование роста квалификации, компетенции, продуктивности научно-педагогической, воспитательной деятельности и развития профессиональных навыков ППС института.

Основными задачами оценки эффективности деятельности ППС являются:

- определение системы показателей стратегического развития института;
- создание информационной базы данных, всесторонне отражающей деятельность как института в целом, так и его факультетов, кафедр и ППС в отдельности;
- стимулирование деятельности ППС, направленное на достижение среднесрочных и стратегических целей института;

– введение единых комплексных индикаторов, показателей качества и результативности труда для оценки и контроля уровня и эффективности работы факультетов, кафедр и ППС.

Для оценки деятельности ППС МТИИ достаточно полной и адекватной информации для мотивации, всех ключевых показателей, которые выражаются следующим: все сотрудники института ясно понимают, как те или иные показатели влияют на их заработную плату, надбавку и развитие института в целом. Для этого важную роль играет обратная связь с ППС института. Без нее оценка эффективности деятельности ППС вовсе перестанет «иметь значение» в институте.

Ключевые показатели эффективности помогают смотреть на текущую ситуацию в институте в стратегической перспективе, т.е. проводить анализ деятельности ППС и самого института и тем самым корректировать действия для достижения в дальнейшем поставленных целей.

Ключевые показатели эффективности ППС характеризуются следующим образом:

- как набор основных показателей, характеризующих достижение ППС, влияют на цели института;
- как развитие ППС с различными образовательными программами воздействуют на стратегическое направление института при равных условиях, и получить соответствующий уровень показателя определенных целевых значений;
- как система показателей, с помощью которой работодатели оценивают своих сотрудников.

Но эта система имеет следующее отличие – показатели деятельности каждого отдельного ППС привязывают к общим КРІ всего института.

Основным преимуществом ключевых показателей эффективности является их универсальность. Они нацелены на повышение заинтересованности сотрудников в результатах деятельности института и обозначение качества и эффективности своей работы в целях получения надбавок.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о системе ключевых показателей эффективности деятельности (КРІ) ППС МТИИ (далее - Положение) является нормативным документом Учреждения «Международный Таразский инновационный институт» (далее институт) и разработано в целях развития кадрового потенциала Института на основе системы ключевых показателей эффективности деятельности ППС.

1.2 Положение устанавливает порядок и требования к организации системы оплаты труда ППС института.

1.3 Положение распространяет свое действие на следующие должности профессорско-преподавательского состава: преподаватель (ассистент), старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета (школы).

1.4 Надбавка за эффективность распространяется на штатных преподавателей. Преподаватели, занимающие не полную ставку (т.е. внутренние совместители) заполняют карты эффективности в целях учета выполнения показателей кафедры, факультета и института в целом.

1.5 Процесс планирования деятельности ППС в разрезе категорий сотрудников кафедр в целом подразумевают достижения конечных результатов согласно стратегическим направлениям развития института (см. «Программа развития МТИИ на 2021 – 2025 г.г.»), представленным в виде измеримых показателей.

1.6 Мониторинг состояния достижения показателей плана за текущий учебный год проводится до 20 числа июня учебного года. Результаты используются при определении величины надбавок к заработной плате ППС, заведующих кафедрами, деканам факультета на новый учебный год.

1.7 Планирование деятельности ППС, кафедр и факультета на следующий учебный год осуществляется до 5 числа (сентября) учебного года.

1.8 Методический инструментарий оценки показателей эффективности деятельности ППС разрабатывается рабочей группой, утвержденной приказом ректора в соответствии с видами деятельности согласно пункту 2.2 настоящего положения.

1.9 Материалы методических инструментариев и системы показателей утверждаются на заседании Ученого совета института. Методический инструментарий выражается в форме карты показателей эффективности, которые оформляются в соответствии с приложениями к настоящему положению.

1.10 Мониторинг и координацию оценки деятельности проводят управление «Аккредитации и рейтинга» и отдел «Внутреннего обеспечения качества».

1.11 По итогам мониторинга состояния достижения планов, могут быть внесены изменения в критерии КРІ по решению Ученого совета.

2 ПОРЯДОК ПЛАНИРОВАНИЯ, ИСПОЛНЕНИЯ И КОНТРОЛЯ

2.1 Планирование осуществляется в индивидуальном плане ППС, плане кафедр и факультетов в соответствии с индикаторами стратегических направлений подразделений и в целом института.

2.2 Эффективность деятельности ППС определяется по категориям должностей: преподаватель (ассистент), старший преподаватель, доцент (ассоциированный профессор), профессор, заведующий кафедрой, декан факультета.

2.3 Формы анкет представлены в приложении данного Положения по категориям должностей.

2.4 Для исчисления надбавки за эффективность выполнения предусмотренных «Критерии должностных инструкции», в соответствии занимаемой должностью, что составляет 30% от надбавки за эффективность КРІ.

2.5 Для исчисления надбавки за эффективность предусмотрены «Критерии КРІ», в соответствии с занимаемой должностью, что составляет 70% от надбавки за эффективность КРІ. Заполнение таблицы «Анкета ППС» осуществляется следующим образом:

Анкета ППС

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели, %	Независимая оценка (подтверждающими документами)
---	--------------	-------------------	----------------------	---------------------------	--

2.5.1 Данные в графу «Плановое значение» вносит управление Академической политики по согласованию с соответствующими управлениями и отделами, в месячный срок до дня начала нового учебного года;

2.5.2 Данные в графу «Фактическое значение» вносят ППС согласно выполненному критерию в последнюю декаду учебного года (до 15 июня **у.г.**);

2.5.3 Данные в графу «Индекс достижения цели, %» вносит заведующий кафедрой в последнюю декаду учебного года (до 20 июня учеб.г.);

2.5.4 Вклад в активы института профессорско-преподавательского состава высчитывается за предыдущий учебный год.

2.5.5 Все необходимые подтверждающие данные должны быть в электронной форме у каждого преподавателя.

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

2.5.7 Все данные подлежат проверке на достоверность представителями профильных отделов и управлений. В случае расхождения данных вносятся

коррективы в графу «Примечание», представителями профильных отделов и управлений.

2.5.8 На последнем заседании ученого совета университета подводятся итоги работы ППС по ключевым показателям эффективности за отчетный учебный год.

2.6 Процент выполнения КРІ исчисляется согласно следующим расчетам:

% выполнения	% КРІ
90 - 100	100
80 – 89	90
70 – 79	80
60 – 69	70
50 – 59	60
40 - 49	50

2.7 За предоставление сведений в картах Анкеты ППС - исполнители несут персональную ответственность, ППС и руководители структурных подразделений.

2.8 Заведующий кафедрой несет персональную ответственность за представленную информацию по результатам деятельности кафедры.

2.9 Деканы факультетов, заведующие кафедр проходят оценку эффективности деятельности в качестве ППС и в соответствии с занимаемой должностью.

2.10 Декан факультета заполняет Приложение 6 и несет персональную ответственность за представленную информацию факультета.

2.11 Предоставленные данные проверяются и подтверждаются заведующими кафедрами, деканами факультетов и начальниками управления и департаментов по направлениям их деятельности.

3 ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО ИТОГАМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС, КАФЕДР И ФАКУЛЬТЕТОВ

3.1 Для принятия решений по итогам оценки эффективности деятельности ППС создается рабочая группа из числа сотрудников факультета под председательством декана факультета, с участием представителя управления «Академической политики», управления «Аккредитации и рейтинга» и отдела «Внутреннего обеспечения качества».

3.2 Для принятия решений по итогам оценки эффективности деятельности кафедр и факультетов создается рабочая комиссия из числа сотрудников института: возглавляет председатель – первый проректор. В состав комиссии входят: начальник управления Академической политики, начальник управления Аккредитации и рейтинга, начальник отдела Внутреннего обеспечения качества, председатель профсоюза, представитель

отдела кадров, представитель от факультета и директор центра информатизации библиотеки. Рабочая комиссия рассматривает результаты деятельности деканов факультетов, заведующих кафедрами.

3.3 Результаты итогового анализа ППС по каждой категории, заведующего кафедрой и декана факультета являются основанием для начисления надбавки за эффективность к базовому должностному окладу. Полные данные предоставляются только ППС, для возможности анализа собственной деятельности. Руководители подразделений получают обобщенный результат.

3.4 Результат удовлетворенности руководством для ППС заполняется заведующим кафедрой, для заведующего кафедрой – декан факультета, для декана факультета – Первый проректор института. По итогам анкетирования будет выведен средний показатель удовлетворенности руководством.

При несоответствии данных результата «Удовлетворенности руководством», может быть скорректировано начальником управления Академической политики, первым проректором и проректорами.

3.5 Анкетирование «Преподаватель глазами студентов» проводится управлением «Аккредитации и рейтинга».

3.6 Результаты эффективности деятельности будут учтены при проведении конкурсного отбора на замещение должностей ППС, заведующих кафедрами, деканов факультетов при заключении трудового договора.

3.7 Каждый блок в анкетах «Академическая деятельность», «Научная деятельность», «Экономический рост и финансовая устойчивость», «Международная репутация института», «Развитие человеческого капитала института» преподавателя, старшего преподавателя, ассоциированного профессора (доцента), профессора будет оцениваться по шкале 100%.

3.8 Итоговый КРІ ППС (надбавка за эффективность) будет высчитываться методом деления общего значения на 5, указанных в п. 3.7 и передан в финансово-экономический отдел для начисления надбавки к заработной плате.

3.9 Каждый блок (в анкетах заведующего кафедрой и декана факультета) «Удовлетворенность руководством», «Выполнение требований, изложенных в ДИ», «Годовой доход кафедры/факультета по академической деятельности», «Академическая деятельность», «Научная деятельность», «Экономический рост и финансовая устойчивость», «Международная репутация института», «Развитие человеческого капитала института» будет оцениваться по шкале 100%.

3.10 Итоговый КРІ заведующего кафедрой и декана факультета (надбавка за эффективность) будет высчитываться методом деления общего значения на 7, указанных в п.3.9 и передан в финансово-экономический отдел для начисления надбавки к заработной плате.

3.11 Итоговой результат деятельности кафедры и факультета (рейтинг) будет определяться на основании КРІ заведующего кафедрой и декана факультета.

3.12 По результатам КРІ определяются максимально набранные баллы по категориям должностей ППС, заведующих кафедр и деканов. Данные передаются для расчета в Финансово-экономический отдел (далее ФЭО).

4 МЕТОДИКА РАСЧЁТА РАЗМЕРА НАДБАВОК ПО КРІ

4.1 Формула заработной платы (ZP)

$$ZP = BDO + DUC + N \quad (1)$$

где, **BDO** – базовый должностной оклад;

DUC – доплата за ученую степень;

N – надбавка за эффективность: 30% - за выполнение требований должностных инструкций (d_i), 70% - за критерии КРІ.

Финансово-экономический отдел института рассчитывает месячный фонд надбавок ППС по категориям должностей: преподаватель (ассистент), старший преподаватель, ассоциированный профессор (доцент), профессор, заведующий кафедрой, декана.

Для определения суммы надбавок комиссия на основании Анкет по категориям ППС определяет отдельно процент надбавок по критериям выполнения должностных инструкций и критерии КРІ.

Общий размер надбавки в процентах к должностному окладу определяется отдельно по критерию должностных инструкций и критерию КРІ.

Сумма надбавки по критериям должностных инструкций (S_{di}) определяется согласно формуле:

$$S_{di} = \sum DI / K_{di} * 0,3 \quad (2)$$

где $\sum DI$ – общая сумма индекса достижений по анкете;

K_{di} – количество пунктов по должностной инструкции;

0,3 – 30% надбавки за эффективность критериев должностной инструкции.

Сумма надбавки по критериям КРІ (S_{kpi}) определяется согласно формуле:

$$S_{kpi} = \sum KPI / K_{kpi} * 0,7 \quad (3)$$

где $\sum KPI$ - общая сумма критерии КРІ по анкете;

K_{kpi} - количество наименований (пунктов) критерии КРІ;

0,7 - 70% надбавок за критерии КРІ.

Общий размер надбавки в процентах к должностному окладу определяется по формуле:

$$R_n = (S_{di} + S_{kpi})/2 \quad (4)$$

где R_n – процент надбавки к должностному окладу;
 S_{di} - сумма надбавки к должностному окладу, тенге;
 S_{kpi} – сумма надбавки по KPI.

Сумма надбавки за эффективность ППС (N) в тенге определяется:

$$N = BDO * R_n / 100 \quad (5)$$

где N – сумма надбавки за эффективность ППС
 BDO – базовый должностной оклад;
 R_n – процент надбавки к должностному окладу.

Комиссия института определяет количество ППС и сотрудников набравших максимальное процент надбавок, который распределяется между 10% ППС по каждой категории должностей, между 20% заведующих кафедрами и между 50% деканов факультетов.

4.2 На основании произведенных расчетов, издается приказ со списком ППС, заведующих кафедр и деканов согласно категорий должностей, с указанием размера должностного оклада и суммы надбавки.

4.3 В случае наличия задолженности по оплате за обучение от договорников, процент надбавки деканам и заведующим кафедрами уменьшается пропорционально сумме задолженности.

После погашение обучающимися образовавшейся задолженности, невыплаченная сумма надбавки будет выплачена в конце учебного года.

5 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНИЖАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

5.1 В деятельности ППС института имеет место невыполнение критериев должностных инструкции, критериев KPI и текущей работы, в этих целях необходимо учитывать снижение заработной платы с вычетом из суммы надбавок.

5.2 В целях объективности результатов Анкет проверенных заведующими кафедрой, отделами и управлениями, которые подтверждают или отклоняют представленный документ предусматриваются взыскания.

5.3 В процессе подведения итогов деятельности ППС, заведующих кафедр и деканов по ключевым показателям эффективности учитываются нарушения и замечания полученных в течении учебного года, а при не выполнения поручений руководство института учитываются на момент исполнения на основании таблицы 1.

Таблица 1 Взыскания ППС в течении учебного года

№ п/п	Наименование замечаний и нарушений	Процент снижения надбавки	Подтверждающий документ
1	Нарушений выполнение приказов, распоряжений (за каждый факт нарушения)	20% в семестр	Сведения руководство вуза, деканат, управления и отделы
2	Нарушений сроков сдачи отчетов, сведений, срывы занятий и т.п. (за каждый факт нарушения)	10% в семестр	Сведения руководство вуза, деканат, управления и отделы
3	Некорректное представление данных со стороны ППС, кафедр, факультетов при оценке в системе ключевых показателей эффективности деятельности	10% в семестр	Сведения руководство вуза, деканат, управления и отделы
4	Нарушение со стороны начальников структурных подразделений, связанные с некорректным подтверждением при оценке в системе ключевых показателей эффективности деятельности	Повлиявшее в уменьшение или увеличение критериев КРІ – объявление дисциплинарного взыскания	Решение рабочей комиссии в ходе оценки КРІ

Анкета преподавателя на 202__ - 202__ учебный год

ФИО _____
 Кафедра _____
 Преподаватель/ ассистент _____
 Ученая (академическая) _____
 степень _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1	Повышение квалификации один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развитию soft skills (коммуникативные навыки), шт.	2			
2	1 статья / 1 год в научных журналах МТИИ и 1 статья / 1 год в конференциях МТИИ (за последний учебный год)	2			
3	1 статьи КОКСОН / 3 года (в соавторстве)	1			
4	1 ИФ / 3 года Q 1-4, P> 0; (в соавторстве)	1			
5	Подготовка 100 % курсов ЭлУМКД (по нагрузке совместно с лектором)	100			
6	Удовлетворённость преподаванием (опрос студентов)	10			
7	Степень выполнения общественной кафедральной нагрузки согласно ИП ППС, %	100			
Итого					

КРИТЕРИИ КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1. Академическая деятельность					
1.1	Подготовка 1 курса МООК (массовый открытый онлайн курс) за 5 лет / электронного учебника за последние 3 года (в соавторстве);	1			

1.2	Учебник / монография за 5 лет / учебное пособие за последние 3 года (в соавторстве);	1			
1.3	Исходящая академическая мобильность ППС: 1 – внутренняя - за год, 1 - внешняя - за 3 года;	1			
1.4	Руководство курсовыми (семестровыми) работами и проектами студентов в рамках start up проектов (студент: статья, конкурс, олимпиада и др.) за 1 год.	1			
Итого					
2. Научная деятельность					
2.1	Руководитель / исполнитель финансируемого научного проекта (не менее 200 тысяч тенге на 1 члена команды)/	100			
2.2	Руководитель / исполнитель предпринимательского, коммерциализируемого (start up) проекта (не менее 100,0 тыс. тенге на 1 члена команды – по распределению руководителем проекта)	100			
2.3	Количество полученных охранных документов (авторское право, патент и т.д.) за 5 лет	1			
Итого					
3. Экономический рост и финансовая устойчивость					
3.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) (75 000 тенге в год – НИР, 230 000 тенге - 1 студент на ОП).	100			
Итого					
4. Международная репутация института					
4.1	Наличие сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по иностранному языку (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Шаг A1 – 25% A2 – 50% B1 – 100%	100			

4.2	Наличие сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже В1 русскоязычных ППС), Шаг А1 – 25% А2 – 50% В1 – 100%	100			
Итого					
5. Развитие человеческого капитала института					
5.1	Выполнение институтских, кафедральных поручений, удовлетворенность руководством, %	100			
5.2	Удовлетворенность коллективом кафедры (морально – психологический климат), %	100			
5.3	Выполнение работы эдвайзера (куратора) %	100			
5.4	Проведение профориентационных мероприятий, не менее 2 мероприятий в год = 100%	100			
Итого					
Общий итог					

Преподаватель

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Согласовано:

Начальник управления академической политики

Начальник отдела по НИР

Начальник отдела по воспитательной работе

Анкета Преподавателя на 202__ – 202__ учебный год

ФИО _____
 Кафедра _____
 Старший преподаватель _____
 Ученая (академическая) _____
 степень _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1	Повышение квалификации один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развитию soft skills (коммуникативные навыки), шт	2			
2	2 статья / 2 год в научных журналах МТИИ и 2 статья / 1 год в конференциях МТИИ (за последний учебный год)	4			
3	- 5 статей КОКСОН / 5 лет	5			
4	1 ИФ / 3 года Q 1-4, P > 0; 1 год (в соавторстве)	1			
5	Ежегодная подача заявок на финансируемые проекты (научные / предпринимательские)	1			
6	Подготовка 100 % курсов ЭлУМКД (по нагрузке)	100			
7	Удовлетворённость преподаванием (опрос студентов)	10			
8	Степень выполнения общественной кафедральной нагрузки согласно ИП ППС, %	100			
Итого					

КРИТЕРИИ ПО КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
---	--------------	-------------------	----------------------	----------------------------	--

1. Академическая деятельность					
1.1	Подготовка 1 курса MOOK за последние 5 лет / электронного учебника за последние 3 года (в соавторстве).	1			
1.2	Учебник / монография за последние 5 лет / учебное пособие за последние 3 года (в соавторстве).	1			
1.3	Исходящая академическая мобильность ППС: 1 – внутренняя - за год, 1-внешняя - за 3 года.	1			
1.4	Руководство курсовыми (семестровыми) проектами студентов в рамках start up проектов (студент: статья, конкурс, олимпиада и т.д. за 1 год).	1			
	Итого				
2. Научная деятельность					
2.1	Руководитель / исполнитель финансируемого научного проекта (не менее 300 тысяч тенге на 1 члена команды)	100			
2.2	Руководитель / исполнитель предпринимательского, коммерциализируемого (start up) проекта (не менее 200,0 тыс. тенге на 1 члена команды – по распределению руководителем проекта)	100			
2.3	Количество полученных охранных документов (авторское право, патент и т.д) за 5 лет	1			
	Итого				
3. Экономический рост и финансовая устойчивость					
3.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) (100 000 тенге в год – НИР, 460 000 тенге – 2 студентов на ОП).	100			
	Итого				
4. Международная репутация института					
4.1	Наличие сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по иностранному языку (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Шаг A1 – 25% A2 – 50%	100			

	B1 – 100%				
4.2	Наличие сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже B1) Шаг A1 – 25% A2 – 50% B1 – 100%	100			
Итого					
5. Развитие человеческого капитала института					
5.1	Выполнение институтских, кафедральных поручений, удовлетворенность руководством, %	100			
5.2	Удовлетворенность коллективом кафедры (морально – психологический климат), %	100			
5.3	Выполнение работы эдвайзера (куратора) %	100			
5.4	Проведение профориентационных мероприятий, не менее 2 мероприятий в год = 100%	100			
Итого					
Общий итог					

Старший преподаватель

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Согласовано:

Начальник управления академической политики

Начальник отдела по НИР

Начальник отдела по воспитательной работе

Анкета Преподавателя на 202__ – 202__ учебный год

ФИО _____
Кафедра _____
Ассоциированный профессор (доцент) _____
Ученая (академическая) степень: _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1	Повышение квалификации один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развития soft skills (коммуникативные навыки), шт	2			
2	2 статья / 1 год в научных журналах МТИИ и 1 статья / 1 год в конференциях МТИИ (за последний учебный год)	3			
3	5 статей КОКСОН / 5 лет	5			
4	Ежегодная подача заявок на финансируемые проекты (научные / предпринимательские)	1			
5	2 ИФ / 3 года Q 1-4, P > 25	2			
6	Подготовка 100 % курсов ЭлУМКД	100			
7	Удовлетворённость преподаванием (опрос студентов)	10			
8	Степень выполнения общественной кафедральной нагрузки согласно ИП ППС, %	100			
Итого					

КРИТЕРИИ КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1. Академическая деятельность					
1.1	Подготовка 1 курса МООК за последние 5 лет / электронного учебника за последние 3 года;	1			

1.2	Учебник / монография за последние 5 лет / учебное пособие за последние 3 года;	1			
1.3	Исходящая академическая мобильность ППС: 1 – внутренняя за 1 год, 1 - внешняя за 3 года;	1			
1.4	Руководство курсовыми (семестровыми) проектами студентов в рамках start up проектов (студент: статья, конкурс, олимпиада и т.д. за 1 год).	1			
Итого					
2. Научная деятельность					
2.1	Руководитель / исполнитель финансируемого научного проекта (не менее 500 тыс. тенге на 1 члена команды)	100			
2.2	Руководитель / исполнитель предпринимательского, коммерциализируемого (start up) проекта (не менее 300,0 тыс. тенге на 1 члена команды – по распределению руководителем проекта)	100			
2.3	Количество полученных охранных документов (авторское право, патент и т.д) за 5 лет	1			
2.4	Рецензирование защиты диссертаций докторантов	100			
Итого					
3. Экономический рост и финансовая устойчивость					
3.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) (200 000 тенге в год – НИР, 460 000 тенге – студентов на ОП)	100			
Итого					
4. Международная репутация института					
4.1	Наличие сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по иностранному языку (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Шаг A1 – 25% A2 – 50%	100			

	B1 – 100%				
4.2	Наличие сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже B1) Шаг A1 – 25% A2 – 50% B1 – 100%	100			
Итого					
5. Развитие человеческого капитала института					
5.1	Выполнение институтских, кафедральных поручений, удовлетворенность руководством, %	100			
5.2	Удовлетворенность коллективом кафедры (морально – психологический климат), %	100			
5.3	Выполнение работы эдвайзера (куратора) %	100			
5.4	Проведение профориентационных мероприятий, не менее 2 мероприятий в год = 100%	100			
Итого					
Общий итог					

Ассоциированный профессор (доцент)

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Согласовано:

Начальник управления академической политики

Начальник отдела по НИР

Начальник отдела по воспитательной работе

Анкета Преподавателя на 202__ – 202__ учебный год

ФИО _____

Кафедра _____

Профессор _____

Ученая (академическая)
степень: _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка(подтверждающими документами)
1	Повышение квалификации один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развитию soft skills (коммуникативные навыки), шт	2			
2	2 статья / 1 год в научных журналах МТИИ и 1 статья / 1 год в конференциях МТИИ (за последний учебный год)	3			
3	6 статей КОКСОН / 5 лет	6			
4	3 ИФ / 3 года Q 1-3, P > 35	3			
5	Ежегодная подача заявок на финансируемые проекты (научные / предпринимательские)	1			
6	Подготовка 100 % курсов ЭлУМКД	100			
7	Удовлетворённость преподаванием (опрос студентов)	10			
8	Степень выполнения общественной кафедральной нагрузки согласно ИП ППС, %	100			
Итого					

КРИТЕРИИ КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка(подтверждающими документами)
1. Академическая деятельность					
1.1	Подготовка 1 курса МООК за последние 5 лет / электронного учебника за последние 3 года.	1			

1.2	Учебник / монография за последние 5 лет / учебное пособие за последние 3 года.				
1.3	Исходящая академическая мобильность ППС: 1 – внутренняя за 1 год, 1 - внешняя за 3 года.				
1.4	Руководство курсовыми (семестровыми) проектами студентов в рамках start up проектов (студент: статья, конкурс, олимпиада и т.д. за 1 год).				
Итого					
2. Научная деятельность					
2.1	Руководитель / исполнитель финансируемого научного проекта (не менее 800 000 тенге на 1 члена команды).	100			
2.2	Руководитель / исполнитель предпринимательского, коммерциализируемого (start up) проекта (не менее 500,0 тыс. тенге на 1 члена команды – по распределению руководителем проекта)	100			
2.3	Количество полученных охранных документов (авторское право, патент и т.д) за 5 лет	1			
2.4	Вывод на защиту диссертаций докторантов или 2 - рецензирование диссертаций докторантов в 1 год.	100			
Итого					
3. Экономический рост и финансовая устойчивость					
3.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) / 300 000 тенге в год – НИР, 690 000 тенге – студентов на ОП)	100			
Итого					
4. Международная репутация института					
4.1	Наличие сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по иностранному языку (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Шаг A1 – 25%	100			

	A2 – 50% B1 – 100%				
4.2	Наличие сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже B1, русскоязычных ППС) Шаг A1 – 25% A2 – 50% B1 – 100%	100			
Итого					
5. Развитие человеческого капитала института					
5.1	Выполнение институтских, кафедральных поручений, удовлетворенность руководством , %	100			
5.2	Удовлетворенность коллективом кафедры (морально – психологический климат), %	10			
5.3	Выполнение работы эдвайзера (куратора) %	100			
5.4	Проведение профориентационных мероприятий, не менее 2 мероприятий в год = 100%	100			
Итого					
Общий итог					

Профессор

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Согласовано:

Начальник управления академической политики

Начальник отдела по НИР

Начальник отдела по воспитательной работе

Анкета Заведующего кафедрой на 202__ - 202__ учебный год

ФИО _____
Кафедра _____
Заведующий кафедрой _____
Ученая (академическая) _____
степень: _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1	Соответствие ОП бакалавриата и магистратуры требованиям НПА (нормативно-правовых актов)	100			
2	100 % аккредитация ОП бакалавриата и магистратуры (при наличии выпуска обучающихся)	100			
3	Повышение квалификации каждым ППС один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развития soft skills (коммуникативные навыки), шт	100			
4	Соответствие образования или ученой степени ППС профилю преподаваемых дисциплин	100			
5	Доля штатных ППС по ОП бакалавриата и магистратуры не менее 60 %	100			
6	Доля ППС по ОП бакалавриата и магистратуры с учеными степенями не менее 40 %, со степенью магистр не более 60 %.	100			
7	Наличие приглашенных зарубежных преподавателей на кафедре	100			
8	Наличие приглашенных практиков с реального сектора экономики	100			
9	Наличие библиотеки с фондом учебной и научной литературы: в формате печатных изданий обеспечивающего 100 % дисциплин ОП направления подготовки кадров, в электронном формате 40 %	100			

10	Наличие специализированной научно-технической, научно-методической, экспериментальной базы по запрашиваемому направлению подготовки кадров в соответствии с образовательной программой магистратуры, филиала кафедры	100			
11	Наличие сертифицированных лабораторий или договоров с ними по образовательным программам докторантуры (связанным по направлениям подготовки кадров в следующих областях «Естественные науки, математика и статистика» «Информационно-коммуникационные технологии», «Инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли», «Сельское хозяйство и биоресурсы», «Ветеринария»)	100			
12	Осуществление научного руководства бакалаврам ведущими специалистами, преподавателями, имеющими ученую степень либо соответствующие 8 уровню Национальной рамки квалификации по направлению подготовки	100			
13	Осуществление научного руководства магистрантам ведущими специалистами, преподавателями, имеющими ученую степень по направлению подготовки; стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет; публикации в количестве согласно требований НПА	100			
14	Наличие договоров с организациями, определенными в качестве баз практики по образовательным программам бакалавриата, научных стажировок по образовательным программам магистратуры	100			
15	Наличие соглашений о сотрудничестве с организациями образования или научными или научно-образовательными или научно-производственными центрами по соответствующим направлениям подготовки	100			

	магистратуры о научном обмене с аккредитованными зарубежными высшими учебными заведениями				
16	Наличие у организации образования финансируемых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в соответствии с договором с организациями и предприятиями	100			
17	Наличие 100 % электронных УМКД	100			
18	Соотношение ППС к обучающимся – в соответствии с Требованиями действующих нормативно-правовых актов МОН РК	100			
19	Трудоустройство выпускников – не менее 60 % на конец календарного года выпуска	50			
Итого					

КРИТЕРИИ КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1. Удовлетворенность руководством					
1.1	Удовлетворенность руководством, %	100			
Итого					
2. Выполнение требований, изложенных в Должностной инструкции					
2.1	Выполнение требований, изложенных в Должностной инструкции, %	100			
Итого					
3. Академическая деятельность					
3.1	Среднегодовой прием обучающихся (в соответствии с планом приема)	100			
3.2	Наличие дуальных ОП	50 % ОП бакалавриата			
3.3	Наличие двойных/совместных ОП	1			
3.4	Средняя заработная плата выпускников (6 месяцев после окончания) (по рейтингу Атамекен)	По плану развития			
3.5	Наличие образовательных программ в рейтингах «Атамекен»	100			
Итого					

4. Научная деятельность					
4.1	Годовой доход кафедры по науке и коммерциализации (на всех кафедрах суммы разные, расчет согласно Программы развития МТИИ / 1 штатного ППС)	100			
4.2	Наличие статей (WoS, Scopus) / 0,25 в год на каждого штатного ППС	100			
4.3	Наличие статей (ККСОН) 0,5 в год на каждого штатного ППС	100			
4.4	Наличие призов научных конкурсов, олимпиад и т.д.	1			
4.5	Количество полученных охранных документов (патент на изобретение, на прототип, авторское свидетельство на комп. Программу, авторское право, и т.д) за 5 лет	1			
Итого					
5. Экономический рост и финансовая устойчивость					
5.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) (по контингенту ППС, тенге)	50%			
Итого					
6. Международная репутация института					
6.1	Наличие у ППС сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по иностранному языку (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) не менее 2 по каждой кафедре факультета	2			
6.2	Наличие у ППС сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже B1 ППС) не менее 2 по каждой кафедре факультета	2			
6.3	Наличие ОП на английском языке, не менее 1 ОП на кафедре	1			
6.4	Наличие зарубежных обучающихся не менее 2 студентов по каждой кафедре факультета	2			
Итого					

7. Развитие человеческого капитала института					
7.1	Удовлетворенность коллективом кафедры	10			
7.2	Профориентация в каждой закрепленной школе/колледже/организации (2 мероприятия в год)	100			
Итого					
Общий итог					

Заведующий кафедрой

Декан факультета

Согласовано:

Первый проректор

**Проректор по стратегии, науке, инновации
и международным связям**

**Проректор по воспитательной
работе и социальным вопросам**

Анкета Декана факультета на 202__ – 202__ учебный год

ФИО _____

Факультет _____

Декан факультета _____

Ученая (академическая)
степень _____

КРИТЕРИИ ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ

№	Должностные инструкции	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1	Наличие 2 – уровневого образования (бакалавриат-магистратура)	100			
2	Соответствие ОП бакалавриата и магистратуры требованиям ГОСО	100			
3	100 % аккредитация ОП бакалавриата и магистратуры (при наличии выпуска обучающихся)	100			
4	Повышение квалификации каждым ППС один раз за 5 лет по преподаваемым дисциплинам (не менее 72 часов) и дополнительный сертификат по развития soft skills, декан, заведующие кафедрами «Менеджмент в образовании», шт.	100			
5	Соответствие образования или ученой степени ППС профилю преподаваемых дисциплин	100			
6	Доля штатных ППС по образовательным программам бакалавриата и магистратуры не менее 60 %	100			
7	Доля ППС по ОП бакалавриата, магистратуры с учеными степенями не менее 40 %, со степенью магистр 100 %	100			
8	Наличие на каждой кафедры зарубежных преподавателей (академ.мобильность)	100			
9	Наличие в штате каждой кафедры практиков (с реального сектора экономики или образования соот.)	100			
	Наличие трех докторов наук или пяти кандидатов наук или пяти	100			

	докторов философии (PhD), по запрашиваемому направлению подготовки кадров магистратуры, для которых основным местом работы является лицензиат				
10	Наличие библиотеки с фондом учебной и научной литературы: в формате печатных изданий обеспечивающего 100 % дисциплин ОП направления подготовки кадров, в электронном формате 40 %	100			
11	Оснащенность материально-технической и учебно-лабораторной базой, оборудованием, необходимым для реализации ОП бакалавриата	100			
12	Наличие специализированной научно-технической, научно-методической, клинической, экспериментальной базы по запрашиваемому направлению подготовки кадров в соответствии с ОП магистратуры	100			
13	Наличие сертифицированных лабораторий или договоров с ними по ОП магистратуры (связанным по направлениям подготовки кадров в следующих областях «Естественные науки, математика и статистика» «Информационно-коммуникационные технологии», «Инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли», «Сельское хозяйство и биоресурсы», «Ветеринария»).	100			
14	Осуществление научного руководства бакалаврам ведущими специалистами, преподавателями, имеющими ученую степень либо соответствующие 8 уровню Национальной рамки квалификации по направлению подготовки	100			
15	Осуществление научного руководства магистрантам ведущими специалистами, преподавателями, имеющими ученую степень по направлению подготовки; стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет; публикации в количестве	100			

	согласно требований НПА				
16	Наличие договоров с организациями, определенными в качестве баз практики по ОП бакалавриата	100			
17	Наличие договоров с организациями, определенными в качестве баз практики, научных стажировок по ОП магистратуры	100			
18	Наличие соглашений о сотрудничестве с организациями образования или научными или научно-образовательными или научно-производственными центрами по соответствующим направлениям подготовки магистратуры	100			
19	Наличие у организации образования финансируемых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в соответствии с договором с организациями и предприятиями	100			
20	Наличие 100 % Электронных УМКД	100			
21	Соотношение ППС к обучающимся – в соответствии с Требованиями действующих нормативно-правовых актов МОН РК	100			
22	Трудоустройство выпускников – не менее 60 % на конец календарного года выпуска	50			
Итого					

КРИТЕРИИ КРІ

№	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (%)	Независимая оценка (подтверждающими документами)
1. Удовлетворенность руководством					
1.1	Удовлетворенность руководством	100			
Итого					
2. Выполнение требований, изложенных в Должностной инструкции					
2.1	Выполнение требований, изложенных в Должностной инструкции	100			
Итого					
3. Академическая деятельность					

3.1	Среднегодовой контингент обучающихся	1000			
3.2	Наличие дуальных ОП	50 % ОП бакалавриата			
3.3	Наличие двойных/совместных ОП	дальнее зарубежье – 1 ОП, ЕвразЭС – не менее 1 ОП по каждой кафедре факультета			
3.4	Средняя заработная плата выпускников (6 месяцев после окончания) (по рейтингу Атамекен)	По плану развития			
Итого					
4. Научная деятельность					
4.1	Годовой доход факультета по науке и коммерциализации (у всех факультетов суммы разные, согласно Программы развития МТИИ), %	100			
4.2	Наличие статей (WoS, Scopus) / охранных документа (патент на изобретение, на прототип, авторское свидетельство на комп. Программу), 0,1 в год на каждого штатного ППС факультета	100			
4.3	Наличие статей (ККСОН), 0,25 в год на каждого штатного ППС	100			
Итого					
5. Экономический рост и финансовая устойчивость					
5.1	Вклад в активы института (замеряется ежегодно в конце календарного года) (по контингенту ППС, тенге)	100			
6. Международная репутация института					
6.1	Наличие у ППС сертификата IELTS / TOEFL IBT за последние 2 года / (не ниже B1)/ наличие диплома зарубежного вуза/ языкового направления (каждые 2 года) Наличие международного сертификата по языкового направления (каждые 2 года), не менее 2 по каждой кафедре	100			

	факультета, у каждого факультета свой показатель				
6.2	Наличие у ППС сертификата КАЗТЕСТ, подтверждающий уровень языка (не ниже В1 ППС), не менее 2 по каждой кафедре факультета, у каждого факультета свой показатель	100			
6.3	Наличие ОП на английском языке, не менее 1 ОП по каждой кафедре факультета	100			
6.4	Наличие зарубежных обучающихся, не менее 5 студентов по каждой кафедре факультета	100			
Итого					
7. Развитие человеческого капитала института					
7.1	Удовлетворенность коллективом кафедр	80			
7.2	Профориентация в каждой закрепленной школе/колледже/организации (2 мероприятия в год) каждой кафедре	100			
Итого					
Общий итог					

Декан факультета

Согласовано:

Первый проректор

Проректор по стратегии, науке, инновации
и международным связям

Начальник управления по академической политике

[illegible]

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

[illegible]

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]