

ОДОБРЕНО

Решением педагогического
совета Протокол № 2/24
от « 31 » октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор БТК КГТУ им. И. Раззакова
К.К. Келебаев
« 31 » 10 2024 г.



**Положение
о системе ключевых показателей эффективности деятельности (KPI)
персонала Бишкекского технического колледжа
Кыргызского государственного технического университета
имени И. Раззакова**

1. Общие положения

1. Настоящее «Положение о системе ключевых показателей эффективности деятельности (KPI) персонала Бишкекского технического колледжа Кыргызского государственного технического университета имени И. Раззакова» (далее - Положение) регламентирует процедуру оценки деятельности штатного профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала и др. по ключевым показателям эффективности в целях их материального стимулирования.
2. Положение разработано в соответствии с Законом Кыргызской Республики «Об образовании», Уставом КГТУ, Положением о Бишкекском техническом колледжа Кыргызского государственного технического университета имени И. Раззакова и другими соответствующими нормативно-правовыми документами.
3. Положение распространяется на работников, занимающих должности преподавателя, работающего в штате на ставку 1.0 и более, а также на заместителей директора, заведующих отделениями, специалистов и инспекторов. Обработка персональных данных персонала осуществляется с соблюдением Закона Кыргызской Республики «Об информации персонального характера».
4. В настоящем Положении используются следующие понятия:
 - 1) **эффективность деятельности** – оценка достижения персоналом поставленных целей и задач;
 - 2) **ключевой показатель эффективности (KPI – Key Performance Indicator)** - количественный показатель, позволяющий оценить эффективность деятельности персонала;
 - 3) **система ключевых показателей эффективности** – совокупность взаимосвязанных индивидуальных численных показателей, с помощью которых оценивается эффективность деятельности персонала;
 - 4) **вес KPI** – коэффициент, определяющий значимость критерия по отношению к другим критериям;
 - 5) **суммарная результативность** – числовое значение, рассчитанное с учетом всех критериев;
 - 6) **пороговый уровень** – числовое значение, характеризующее минимальные ожидания результата деятельности персонала;
 - 7) **система мотивации** – формы материального и нематериального стимулирования, осуществляемые университетом и администрацией колледжа в отношении персонала по результатам эффективности их деятельности.

2. Цели и принципы

5. Основная цель системы ключевых показателей эффективности (далее – система КРІ) – добиться достижения стратегических и оперативных показателей БТК КГТУ и обеспечение системы мотивации, связывающей интересы персонала и колледжа.

6. Задачи:

- формирование достоверной отчетности о достижении целевых показателей;
- контроль эффективности деятельности персонала;
- анализ достигнутых результатов;
- анализ причин отклонений;
- корректировка состава мероприятий для достижения установленных значений КРІ.

7. Система КРІ строится на основе следующих принципов:

- связь со стратегическими задачами колледжа;
- минимальная достаточность показателей для обеспечения оценки эффективности и мониторинга;
- прозрачность, измеримость и достижимость показателей;
- оценка за определенный период времени.

3. Функционирование системы КРІ

8. Система КРІ колледжа для преподавателей состоит из следующих основных критериев:

- учебно-методическая деятельность;
- академические достижения обучающихся;
- воспитательная работа;
- международная репутация колледжа.

9. Система КРІ колледжа для администрации состоит из следующих основных критериев:

- академическая деятельность;
- инновационная деятельность;
- международная репутация колледжа.

10. Методический инструментарий системы КРІ (руководство пользователю) разрабатывается заместителем директора по учебной работе и заведующей отделом качества образования.

11. Обеспечивает техническую поддержку для проведения оценки инженер-программист колледжа (электронная форма КРІ персонала).

12. Мониторинг и координацию оценки деятельности проводит заместитель директора по учебной работе и заведующая отделом качеством образования.

13. Мониторинг состояния достижения показателей плана проводится два раза в год: январь и июнь. Достижения определяются в конце каждого учебного года. Результаты КРІ используются при определении величины доплаты к заработной плате персонала.

14. По итогам мониторинга состояние достижения планируемых результатов, могут быть внесены изменения в критерии КРІ по решению Педагогического совета колледжа.

4. Порядок проведения планирования, исполнения и контроля

15. Эффективность деятельности определяется по категориям работающих. Электронные формы КРІ доступны в портале колледжа – подсистема «КРІ» в личных кабинетах: ППС, заместителей директора, заведующих отделениями, специалистами, инспекторами. Вход в подсистему «КРІ» осуществляется через индивидуальный логин и пароль.

16. Планирование осуществляется лично каждым сотрудником в электронных формах КРІ в соответствии с индикаторами стратегических направлений.

17. Для исчисления баллов за эффективность предусмотрены «Критерии КРІ» (Приложения 1-2). Заполнение таблицы «Критерии КРІ» осуществляется следующим образом (табл.1):

Таблица 1

№п/п	Наименование	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс достижения цели (ИД)	Независимая оценка
------	--------------	-------------------	----------------------	-----------------------------	--------------------

--	--	--	--	--	--

1) данные в графу «Плановые показатели» вносят сами сотрудники (ППС, зам. директора, заведующие, специалисты, инспектора) и эти данные проверяются заведующим ОКО по согласованию с заместителем директора по учебной работе в месячный срок со дня начала семестра (сентябрь и январь);

2) данные в графу «Фактическое значение» вносят сотрудники согласно выполненному критерию. Ввод выполненных показателей доступен в течении текущего учебного года. Все необходимые подтверждающие данные с доказательной базой должны быть загружены в личном кабинете каждого сотрудника. Доступ в подсистему «КРІ» для заполнения показателей закрывается 1 июля текущего учебного года в 18.00 ч;

3) заведующие отделениями, специалисты и инспектора проходят оценку эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью и в качестве ППС по совмещению (при наличии) качеству;

4) заместители директора проходят оценку эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью и в качестве ППС по совмещению (при наличии) качеству.

18. Предоставленные данные ППС проверяются председателями предметно-цикловых комиссий и подтверждаются заведующими отделениями; данные заведующих отделениями проверяются и подтверждаются заместителями директора; данные заместителей директора проверяются и подтверждаются директором колледжа.

19. Все данные подлежат проверке на достоверность. В случае расхождения данных вносятся коррективы в графу «Независимая оценка» заведующим ОКО в последнюю декаду семестра (осенний семестр – январь; весенний семестр – июнь).

5. Порядок принятия решений по итогам КРІ

20. Для принятия решений по итогам оценки эффективности деятельности ППС, отделений, структурных подразделений создается комиссия приказом директора из числа сотрудников, которую возглавляет председатель – заместитель директора по учебной работе.. В состав комиссии входят: председатель профсоюза, заместитель директора по учебной работе, заведующая ОКО, заведующие отделениями.

21. При возникновении спорных вопросов по результатам КРІ сотрудники могут подать апелляции в форме заявления Комиссии. Заявления принимаются в течении двух дней со дня подведения итогов.

22. Комиссия подводит окончательные итоги КРІ с учетом апелляций до 30 июня текущего учебного года.

23. Результаты итогов КРІ ППС, заместителей директора, заведующих отделениями, специалистов, инспекторов являются основанием для начисления надбавки за эффективность к базовому должностному окладу или заработной плате. Полные данные предоставляются только сотрудникам и отражаются в личном кабинете для возможности анализа собственной деятельности.

24. Результаты КРІ размещаются на сайте колледжа и будут учтены при заключении трудового договора.

6. Порядок начисления надбавки по КРІ

25. Расчет вознаграждения ППС в соответствии с КРІ.

При расчете баллов ППС учитывается удельный вес по четырем основным категориям: «Учебно-методическая деятельность», «Академические достижения обучающихся», «Воспитательная работа», «Международная репутация колледжа» согласно таблице 2.

Таблица 2.

№ п/п	Критерий	Удельный вес, в %%
1	Учебно-методическая деятельность	43
2	Академические достижения обучающихся	24

3	Воспитательная работа	14
4	Международная репутация колледжа	19
	Итого:	100

Формула расчета КРІ для ППС:

1) *Учебно-методическая деятельность:*

Количество баллов $\times 43\% \div 100\% = B1$ (количество баллов, отражающих результативность показателей по 1 критерию) где 43% - удельный вес критерия.

2) *Академические достижения обучающихся:*

Количество баллов $\times 24\% \div 100\% = B2$ (количество баллов, отражающих результативность показателей по 2 критерию) где 24% - удельный вес критерия.

3) *Воспитательная работа:*

Количество баллов $\times 14\% \div 100\% = B3$ (количество баллов, отражающих результативность показателей по 3 критерию) где 14% - удельный вес критерия.

4) *Международная репутация колледжа:*

Количество баллов $\times 19\% \div 100\% = B4$ (количество баллов, отражающих результативность показателей по 4 критерию) где 19% - удельный вес критерия.

Суммарная результативность по всем категориям определяется по формуле:

$$B_{\text{ппс}} = B1 + B2 + B3 + B4$$

По итогам суммарной результативности определяется средний показатель КРІ.

Средний показатель определяется: сумма **Б** всех ППС делится на количество ППС.

Вознаграждению подлежат показатели выше среднего показателя.

26. *Расчет вознаграждения администрации в соответствии с КРІ.*

При расчете баллов администрации (заместителям директора, заведующему учебной частью, заведующим отделениями, инспектора по методической работе, специалисту по воспитательной работе) учитывается удельный вес по трем основным категориям: «Академическая деятельность», «Инновационная деятельность», «Международная репутация колледжа» согласно таблице 2.

Таблица 2.

№ п/п	Критерий	Удельный вес, в %
1	Академическая деятельность	55
2	Инновационная деятельность	27
3	Международная репутация колледжа	18
	Итого:	100

7. Ответственность

27. Ответственность за достоверность предоставляемых данных КРІ ППС несет индивидуально преподаватель, председатель предметно-цикловой комиссии и заведующий отделением.

28. Ответственность за достоверность предоставляемых данных КРІ заведующих отделениями несут индивидуально заведующие и заместители директора.

29. Ответственность за достоверность предоставляемых данных КРІ заместителей директора несут индивидуально заместители директора и директор.

8. Заключительные положения

30. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и действует до замены новым.

31. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом или распоряжением ректора КГТУ в случаях изменения действующего законодательства, изменения Стратегии развития и являются его неотъемлемой частью.

Заведующая ОКО



М.И. Елфимова