

УТВЕРЖДЕНО

Решением Академического совета
НАО «Таразский университет
имени М.Х. Дулати»
(Протокол № 6 от 17.12.2024г.)

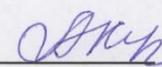
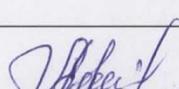
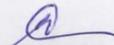
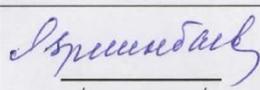
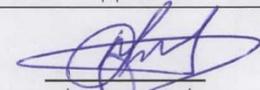
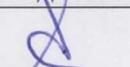
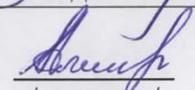
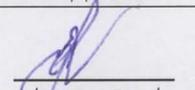
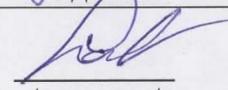
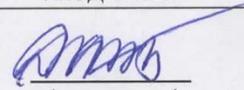


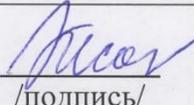
ПОЛОЖЕНИЕ О МОРАЛЬНОМ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ (ППС, УВП И СОТРУДНИКОВ)

Регистрационный № 32

Тараз, 2024

ПРЕДИСЛОВИЕ

1. РАЗРАБОТЧИКИ	Руководитель рабочей группы директор департамента по академической работе Алимбаева С.К.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Мадешова А.А. – главный эксперт учебно-методического отдела	 /подпись/	02.12. 2024г.
2. ВНЕСЕНО	Департаментом по академической политике		
3. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ	1 раз в 3 года		
4. ВВЕДЕН ВЗАМЕН	«Положения о моральном и материальном стимулировании работников (ППС, УВП и сотрудников) НАО «Таразский региональный университет имени. М.Х. Дулати» ПД 2-07-2023		
5. РАССЫЛКА	Деканам факультетов, заведующим кафедр, начальникам отделов		
6. УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ	Решением Академического совета Протокол №_6 от «_17_»_12_. 2024г.		
7. СОГЛАСОВАНО:	Член Правления – Проректор по стратегическому развитию и интернационализации Есимова Ш.А.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Член Правления – Проректор по академическим вопросам Еркинбаева Л.К.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Член Правления проректор по социально-культурному развитию Турлыбек А.Е.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Руководитель службы управления персоналом Есмаханов Б.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Председатель профкома Хусаинов Б.Е.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Директор департамента экономики и финансов Амиртаева Н.Ш.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Член Правления – Проректор по науке и цифролизации Орынбаев С.А.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Руководитель юридической службы Самбетов С.	 /подпись/	02.12 2024г.
	Руководитель управления стратегического развития Дарибаев Ж.Е.	 /подпись/	02.12 2024г.

Декан факультета «Филология и гуманитарные науки» Исабекова Г.Б.	 /подпись/	02.12 2024г.
Декан факультета «Физическая и начальная военная подготовка» Нурпеисов М.К.	 /подпись/	02.12 2024г.
Декан факультета «Технологический» Шардарбек М.Ш.	 /подпись/	02.12 2024г.
Декан факультета «Экономика и право» Ернишев К.А.	 /подпись/	02.12 2024г.
Декан факультета «Педагогика и социальные науки» Турарова А.Н.	 /подпись/	02.12 2024г.
Декан факультета «Естественные науки» Тасуов Б.	 /подпись/	02.12 2024г.

Перепечатка и/или дальнейшая передача третьим лицам запрещается

СОДЕРЖАНИЕ

Ведение.....	5
1. Область применения	5
2. Нормативные ссылки	5
2.1 Нормативные документы	5
3. Основные термины, сокращения	6
3.1 Основные термины.....	6
3.2 Сокращения	6
4. Ответственность и полномочия	6
5. Основные положения.....	7
5.1 Моральное стимулирование ППС, УВП и сотрудников.....	7
5.2 Механизм реализации морального стимулирования.....	9
5.3 Материальное стимулирование ППС, УВП и сотрудников университета	9
5.3.7 Методика определения размера ежемесячных надбавок из финансовых средств университета.....	10
5.3.8 Определение размера премии по итогам года.....	10
5.3.9 Надбавки за преподавание на иностранном языке.....	12
5.3.10 Материальное стимулирование ППС и сотрудников за публикационную активность.....	12
6. Управление рисками	13
Приложение А. Лист ознакомления.....	15

ВВЕДЕНИЕ

В управлении персоналом важным является использование мотивационных, стимулирующих программ. В НАО «Университет Дулати» в качестве таковых используются надбавки к заработной плате за ученую степень, премии по итогам года и другие меры поощрения за добросовестный и качественный труд преподавателей и сотрудников.

Настоящим «Положением о моральном и материальном стимулировании работников (ППС, УВП и сотрудников) НАО «Университет Дулати» (далее – Положение) регламентируются общие правила стимулирования, методика расчета надбавок к заработной плате и премий в НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати».

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение распространяется на всех работников (профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный персонал и сотрудники) НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати».

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Нормативные документы

Закон Республики Казахстан	Закон Республики Казахстан № 319-III «Об образовании» от 27.07.2007 №319-III ЗПК (с изменениями и дополнениями от 01.09.2024 г.)
Закон Республики Казахстан	Закон Республики Казахстан «О науке», от 18 февраля 2011 года № 407-IV. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.12.2022 г.)
Трудовой Кодекс Республики Казахстан	Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.11.2022 г.)
Положение	«Положение о комплексной оценке профессиональной деятельности преподавателя»
Положение	ПД 4-10.01-2022 Положение о предоставлении льгот по оплате за обучение по образовательным программам в НАО «Университет Дулати», утвержденное Решением Совета директоров НАО «Таразский региональный университет имени М.Х. Дулати» (Протокол № 8 от 25 ноября 2021г.)
Положение	ПД 7-3.02-2022 «Положение о комиссии по наградам», утвержденное приказом и.о. Председателя Правления-Ректора НАО «Таразский региональный университет имени М.Х. Дулати» от 22 октября 2022г. № 497
Устав университета	Устав некоммерческого акционерного общества «Таразский региональный университет имени М.Х. Дулати», утвержденный приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 03.06.2020г. №346.
СТУ 01	«Системы менеджмента качества. Стандарт университета. Управление документированной информацией».
СТУ 02	«Системы менеджмента качества. Стандарт университета. Требования к построению, изложению и оформлению документации СМК»

СТУ 05	«Системы менеджмента качества. Стандарт университета.
СТУ 06	«Управление несоответствиями и корректирующие действия» Стандарт университета Анализ со стороны руководства.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, СОКРАЩЕНИЯ

3.1 Основные термины

В настоящем положении используются следующие термины:

Ротация	перемещение, смена кадров
Заработная плата	вознаграждение (доход) за труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством и в зависимости от квалификации работника
Квалификационная категория (разряд)	уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ

3.2 Сокращения

В положении используются следующие сокращения:

АУП	Административно-управленческий персонал
ППС	профессорско-преподавательский состав
ППП	профессорско-преподавательский персонал
УВП	учебно-вспомогательный персонал
НН	номинальный размер надбавки за ученую степень
ПН	персональная надбавка за ученую степень
РП	рейтинг преподавателя
К	персональный коэффициент надбавки
РКмах	максимальный рейтинг преподавателя по кафедре
ПФУ	премиальный фонд университета
ПФФ	премиальный фонд факультета
НПС	номинальный размер премии одного сотрудника
Нсотр.фак.	численность сотрудников на факультете
Нсотр.ун.	численность сотрудников университета
ПФК	премиальный фонд кафедры
Нппс.каф.	численность ППС кафедры
Нувп.каф.	численность учебно-вспомогательного персонала кафедры
ПФппс	премиальный фонд ППС
ПФувп	премиальный фонд УВП
ЗПппс	заработная плата ППС
ЗПуwp	заработная плата УВП
ПФП	размер премии отдельного преподавателя
Пб	потенциальный претендент на премию на кафедре
Σ Рб	сумма рейтинговых баллов преподавателей
ПКОЦДП	Положение о комплексной оценке профессиональной деятельности преподавателя

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

4.1 Настоящее положение утверждается Председателем Правления-Ректором университета на основании решения Академического совета НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати».

4.2 Ответственность за внедрение требований, указанных в настоящем положении, возлагается на директора департамента по академической работе, деканов факультетов и заведующих кафедрами и других руководителей структурных подразделений университета.

4.3 Ответственность за соответствие настоящего положения требованиям СТУ 01, СТУ 02 несет разработчик документа.

4.4 Руководителем настоящей процедуры является директор департамента по академической работе, который несет ответственность за управление процедурой.

4.5 Ответственность за организацию и координацию деятельности по выполнению конкретных этапов процесса управления документацией и качество конечных результатов несут руководители подразделений, а также должностные лица, являющиеся участниками выполнения конкретного этапа.

4.6 Ответственность за сохранность и несанкционированное копирование документов системы менеджмента качества (СМК), находящихся в подразделении, и утечку служебной информации несут руководители подразделений.

4.7 Разработка, оформление, согласование и утверждение, а также внесение в него изменений должно производиться в соответствии с СТУ 01.

4.8 Согласование настоящего положения осуществляется с должностными лицами и оформляется в «Листе согласования».

4.9 Ответственность за передачу подлинника на хранение в ОАРИОК несет разработчик.

4.10 Ответственность за хранение подлинника возлагается на ОАРИОК, рассылка копий положения возлагается на УМО. Ответственность за тиражирование настоящего положения несет директор издательства «Дулати университеті».

4.11 Учетные рабочие экземпляры рассылаются в следующие адреса: руководителям СП, деканаты, кафедры, всем проректорам. Выдача учетных рабочих экземпляров должна регистрироваться в соответствии с СТУ 01.

4.12 Создание копий учебного рабочего экземпляра должно производиться в соответствии с СТУ 01.

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Должностные оклады педагогических работников НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати», доплаты и надбавки, а также другие выплаты стимулирующего характера определяются законодательством Республики Казахстан.

Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ в университете вводится Положение морального и материального стимулирования. Построение мотивационной формы связано с методикой определения денежного вознаграждения по следующим основным элементам: месячной фиксированной заработной плате, долгосрочному элементу (надбавки за качество работы из финансовых средств университета), премии по результатам работы за истекший учебный год.

5.1 Моральное стимулирование ППС, УВП и сотрудников

5.1.1 Источником активности человека, его мотивов, интересов и целей являются потребности. Центральная группа потребностей относится к самоутверждению и общественному признанию (уважение окружающих, социальный статус и его символы).

5.1.2 Кадровый менеджмент должен быть направлен на то, чтобы члены коллектива получали определенное удовлетворение своих потребностей.

Не последнюю роль в совершенствовании организационных и общественных механизмов, обеспечивающих связь личных и общественных целей, механизмов морального стимулирования играет система продвижения по службе. В основе этих процессов лежат также социально-психологические механизмы, такие как социальное сравнение, соперничество и солидарность, стремление к активности, общественному признанию, повышению эффективности труда.

5.1.3 Преподаватели, имеющие на протяжении трех лет рейтинг выше среднего рейтинга кафедры, на которой он работает, и средний балл по анкете «Преподаватель глазами студентов» 7 и выше баллов, выдвигаются на номинацию «Ұлағатты ұстаз», рекомендуется на «Доску почета» университета, зачисляются в резерв руководящих должностей: заведующего кафедрой и декана, а также могут участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей заведующего кафедрой, декана, и в конкурсе на «Лучшего преподавателя вуза».

5.1.4 При равных условиях, указанных в подпункте 5.1.3 данного раздела, предпочтение отдается лицам, имеющим ученую степень и ученое звание, больший стаж работы.

5.1.5 Лица, претендующие на должность декана факультета, кроме условий пп.5.1.3 и пп.5.1.4, должны иметь стаж работы на руководящих должностях не менее пяти лет, значительные научные разработки.

5.1.6 При рекомендации лиц на присвоение различных государственных и отраслевых наград, почетных званий работников образования, почетных дипломов, знаков, грамот, листов и т.п. рейтинг претендента должен быть не ниже среднего рейтинга кафедры и среднего балла по анкете «Преподаватель глазами студентов» не ниже 7 баллов в течение не менее чем пяти лет работы. *(По представлению руководителей структурных подразделений рассматривается на заседаниях комиссии по наградам)*

5.1.7 ППС, УВП и сотрудники добросовестно и качественно выполняющие свои трудовые функции по результатам учебного года, по случаю знаменательных дат рекомендуются на «Доску почета» университета, на награждение почетными дипломами, знаками, грамотами, письменной благодарностью руководства университета и т.п., а также могут быть рекомендованы к повышению по должности. *(По представлению руководителей структурных подразделений рассматривается на заседаниях комиссии по наградам)*.

5.1.8 Для ППС, УВП и сотрудников реализуется программа бесплатного обучения персонала английскому языку, через курсы по освоению иностранных языков, организованные в университете без отрыва от производства, а также через курсы повышения квалификации по освоению информационно-коммуникационных технологий. *(Согласно ежегодному приказу ректора с указанием видов и сроков, а также участников этих курсов)*.

5.1.9. Для всех категорий персонала университета ежегодно утверждается ректором «План повышения квалификации ППС и сотрудников», регламентирующее повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировки, семинары, конференции научного, практического и методического характера, с выдачей сертификата (свидетельства) установленного образца об участии. Финансирование повышения квалификации ППС и сотрудников университета осуществляется за счет внебюджетных средств.

5.1.10 Бесплатное пользование спортивными сооружениями и инвентарем для занятия физической культурой и спортом на базе спортивного комплекса университета.

5.1.11 Улучшение социальных условий труда работников и повышение технической оснащенности и комфортабельности рабочего места.

5.1.12 Поощрение работников за активное участие и высокие показатели в организации и проведении важной для имиджа университета кампании (аккредитация, аттестация, спортивные соревнования, творческие конкурсы и др.)

5.1.13 В конце календарного года, накануне Дня независимости ДАР подводит итоги с учетом рейтинговых карт кафедр и факультетов, по результатам которого определяются победители по номинациям «Лучший преподаватель университета (факультета, кафедры)», «Лучшая кафедра университета (факультета)» и «Лучший факультет университета».

5.2 Механизм реализации морального стимулирования

5.2.1 При выдвижении кандидатуры на «Доску почета» по номинации «Ұлағатты ұстаз» ДАР определяет квоты (в зависимости от количества работников) подразделений, за тем совместно с деканами факультетов и руководителями структурных подразделений определяются конкретные лица согласно вышеизложенным критериям (пп. 5.1.3). Директор ДАР представляет служебную записку на имя ректора, с указанием списка сотрудников, который за тем оформляется в виде приказа по университету.

5.2.2 По представлению директора ДАР приказом по университету определяются лучшие преподаватели и лучшие подразделения по результатам комплексной оценки профессиональной деятельности преподавателей.

5.2.3 На другие виды морального поощрения непосредственный руководитель структурного подразделения представляет служебную записку на имя ректора, предварительно согласовав с соответствующими подразделениями и проректорами, который в последующем рассматривается на заседании комиссии по наградам.

5.3 Материальное стимулирование ППС, УВП и сотрудников университета

5.3.1 Материальное поощрение ППС и УВП в виде надбавок к основной заработной плате за достигнутые успехи за учебный год (*Методика определения размера ежемесячных надбавок из финансовых средств университета приведена в подпункте 5.3.7 настоящего «Положения»*).

5.3.2 Материальное поощрение ППС и УВП в виде денежной премии по итогам учебного года (*Методика определения размера премии по итогам года приведена в подпункте 5.3.8 настоящего «Положения»*).

5.3.3 Для всех категорий работников университета реализуются стипендиальные программы, в рамках которых осуществляется выделение средств на образование (покрытие расходов на образование) детей работников университета обучающихся в нашем университете. Основные требования по данной программе приведены в документе ПД 4-10.01-2022 Положение о предоставлении льгот по оплате за обучение по образовательным программам в НАО «Университет Дулати» утвержденное Решением Совета директоров НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати» (Протокол № 8 от 25 ноября 2021г.).

5.3.4 Разовые социальные выплаты, для оказания материальной помощи остро нуждающимся работникам университета по случаю форс-мажорных ситуаций, осуществляется по решению администрации университета.

5.3.5 Разовые выплаты работникам университета по знаменательным датам (государственные праздники, юбилейные даты) осуществляется по решению администрации университета.

5.3.6 Размер доплаты к основной заработной плате преподавателям, ведущим занятия по дисциплине на английском языке в трехязычных группах имеет дифференцированный характер, в зависимости от уровня владения иностранным языком преподавателя и количества кредитов преподаваемой дисциплины (*Согласно пп.5.3.9 и ежесеместровому приказу ректора с указанием фамилий преподавателей*).

5.3.7 Методика определения размера ежемесячных надбавок из финансовых средств университета

5.3.7.1 Номинальный размер надбавки (НН) устанавливается ежегодно решением ректора, исходя из финансовых возможностей университета.

5.3.7.2 Размер персональной надбавки (ПН) зависит от рейтинга преподавателя (РП).

$$ПН = НН * К,$$

где К – персональный коэффициент надбавки.

5.3.7.3 Коэффициент К зависит от уровня превышения РП над средним рейтингом кафедры (СРК).

5.3.7.4 Для определения коэффициента К разница между СРК и максимальным рейтингом преподавателя по кафедре (РК_{мах}) приравнивается к 100% и делится на пять интервалов.

Таблица 1. Определение коэффициента К

Превышение РП над СРК	0 – 20%	21 - 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
К	0,4	0,6	0,8	1,0	1,2

5.3.7.5 Обязательным условием для назначения надбавки является значение среднего балла по анкете «Преподаватель глазами студентов» **6 и более баллов**.

Примечание: Рейтинг преподавателя, средний рейтинг кафедры, максимальный рейтинг преподавателя по кафедре определяются согласно методике, приведенной в документе «Положение о комплексной оценке профессиональной деятельности преподавателя».

5.3.8 Определение размера премии по итогам года

5.3.8.1 **Размер премиального фонда университета по итогам года (ПФУ)** устанавливается правлением и департаментом финансов и экономики в зависимости от финансовой возможности университета.

5.3.8.2 **Размер премиального фонда факультета (ПФФ)** зависит от номинального размера премии одного сотрудника (НПС) и численности сотрудников на факультете (N_{сотр.фак.}).

$$ПФФ/И = НПС * N_{сотр.фак.};$$

$$НПС = ПФУ / N_{сотр.ун.},$$

где, N_{сотр.ун.} – численность сотрудников университета.

5.3.8.3 **Размер премиального фонда кафедры (ПФК)** зависит от номинального размера премии одного сотрудника (НПС) и численности сотрудников на кафедре (N_{сотр.каф.}).

$$ПФК = НПС * N_{сотр.каф.},$$

где, N_{сотр.каф.} = N_{ппс.каф.} + N_{увп.каф.},

N_{ппс.каф.} – численность ППС кафедры; N_{увп.каф.} – численность учебно-вспомогательного персонала.

5.3.8.4 **Премияльный фонд кафедры делится на две части: премияльный фонд ППС (ПФппс) и премияльный фонд УВП (ПФуwp),** доля которых определяется отношением суммарной месячной фиксированной заработной платы ППС (ЗПппс) к суммарной месячной фиксированной заработной плате УВП (ЗПуwp) - п:

$$п = (ЗПппс) / (ЗПуwp + ЗПппс).$$

5.3.8.5 **Премияльный фонд ППС** определяется по формуле:

$$ПФппс = ПФК * п,$$

5.3.8.6 **Премияльный фонд УВП** определяется по формуле:

$$ПФуwp = ПФК - ПФппс$$

5.3.8.7 **Премияльный фонд ППС кафедры распределяется между преподавателями, рейтинг которых не меньше среднего рейтинга кафедры и средний балл по анкете «Преподаватель глазами студентов» не меньше 6 баллов. Показатели по видам деятельности должны быть выше порогового значения для должностей ППС.**

5.3.8.8 **Размер премии отдельного преподавателя (ПФП)** зависит от его рейтинга (РП) и величины премии, приходящийся на один балл суммарного рейтинга потенциальных претендентов на премию на кафедре (Пб).

$$\begin{aligned} \text{ПФП} &= \text{РП} * \text{Пб}; \\ \text{Пб} &= \text{ПФппс} / \Sigma \text{Рб}, \end{aligned}$$

где, $\Sigma \text{Рб}$ – сумма рейтинговых баллов преподавателей, претендующих на получение премии, т.е. тех, рейтинг которых выше или равен среднему рейтингу кафедры и средний балл по анкете «Преподаватель глазами студентов» не меньше 6 баллов, и с показателями по видам деятельности выше порогового значения.

5.3.8.9 По аналогии с подпунктом 5.3.8.2 определяется премияльный фонд структурного подразделения университета и соответственно размер премий каждого сотрудника соответствующего подразделения.

Примечание:

1. Заведующий кафедрой при распределении премии входит в число преподавателей кафедры, претендующих на получение премии.

2. Работник, к которому в течение отчетного учебного года применено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения, выговора, строгого выговора, не может претендовать на премирование по итогам этого учебного года.

3. Преподаватель, который не набрал минимальный пороговый рейтинговый балл по одному из видов работ (учебно-методическая, научная, воспитательная) в соответствии с документом «Положение о комплексной оценке профессиональной деятельности преподавателя», не может претендовать на премирование по итогам этого учебного года и ежемесячных надбавок.

4. Надбавки начисляются только тем преподавателям и сотрудникам, которые работают на полной ставке в данном учебном году.

5. При наличии возможности штатного расписания кафедры совместительство в размере 0,25 и 0,5 ставки осуществляется с учетом рейтинга преподавателя, имеющего более высокое значение.

6. В данном «Положении» к категории сотрудников университета отнесены работники (руководители и сотрудники структурных подразделений и АУП)

непосредственно не участвующие в учебном процессе, кроме ППС, УВП, деканов и заведующих кафедр.

5.3.9 Надбавки за преподавание на иностранном языке

5.3.9.1 Преподавателям ведущим занятия в трехязычных группах на английском языке начисляются ежемесячные надбавки в зависимости от объема педагогической нагрузки в рассматриваемом семестре. Для определения размера 100% надбавки к должностному окладу ППС, подсчитывается доля должностного оклада, приходящегося на 1 кредит педнагрузки. Таким образом, размер должностного оклада ППС делится на количество семестровой нагрузки в объеме 30 кредитов.

5.3.9.2 Конкретный размер надбавки определяется умножением вышеуказанного удельного показателя на объем кредитов тех дисциплин, которые преподаются на английском языке.

5.3.9.3 Только преподаватели имеющие сертификаты IELTS или TOEFL будут получать дополнительную оплату к основной заработной платы.

5.3.9.4 Перед началом каждого семестра по представлению ДАР готовится приказ о персональных надбавках за ведение занятий на английском языке.

5.3.10 Материальное стимулирование ППС и сотрудников за публикационную активность

5.3.10.1 Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются в зависимости от статуса журнала, в котором опубликована научная статья (сумма выплаты перечисляется первому автору при наличии соавторов, и распределяется по их вкладу. Причем первый автор должен быть штатным сотрудником университета, а также сумма выплаты распределяется только между соавторами из нашего университета), согласно табл. 2.

5.3.10.2 При наличии у автора нескольких разных публикаций, удовлетворяющих условиям настоящего положения, выплаты производятся за каждую из них.

5.3.10.3 Стимулирующая выплата назначается работнику за публикации, в которых в качестве место работы автора указан Таразский университет имени М.Х. Дулати.

5.3.10.4 Для возможности получения стимулирующей выплаты авторам необходимо предоставить в Департамент науки и коммерциализации список работ за подписью авторов со ссылкой на электронный ресурс. Департамент осуществляет проверку достоверности информации и готовит заключение о категории публикации.

5.3.10.5 Стимулирующая выплата назначается работнику за Индекс Хирша – наукометрический показатель значимости научных исследований в базах данных Scopus и Web of Science два раза в год — в июне и декабре, согласно таблице 2.

5.3.10.6. Для возможности получения стимулирующей выплаты по Индексу Хирша авторам необходимо предоставить в Департамент науки и коммерциализации ссылку в базах данных Scopus и Web of Science.

5.3.10.7 Проректор по науке и цифровизации готовит проект приказа о стимулирующих выплатах по мере поступления информации о публикациях. Приказом ректора осуществляется выплата материального вознаграждения.

Таблица 2. Размеры материального стимулирования за публикационную активность и наукометрический показатель значимости научных исследований

Категория	Реферативно-нормативная база	Размер оплаты за одну единицу
-----------	------------------------------	-------------------------------

Положение о моральном и материальном стимулировании работников (ППС, УВП и сотрудников) НАО «Таразский университет имени М.Х. Дулати»	ПД 2.32-2024	
---	--------------	--

Q 1	Web of Science, Scopus	175 МРП
Q 2	Web of Science, Scopus	130 МРП
Q 3	Web of Science, Scopus	90 МРП
	Учебники под грифом МНВО РК	90 МРП
h-индекс = 5 и выше	Web of Science, Scopus	70 МРП
h-индекс = 4	Web of Science, Scopus	60 МРП
h-индекс = 3	Web of Science, Scopus	50 МРП
Примечание: При разнице квартилей журнала в базах Web of Science и Scopus учитывается наивысший из них.		

6. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Оценка вероятности риска

Таблица 6.1. Анализ нежелательного события. Оценка «Вероятность»

Балл	Описание
1	Маловероятно (практически невозможно)
2	Достаточно вероятно
3	Вероятно
4	Очень вероятно

Таблица 6.2. Анализ нежелательного события. Оценка «Серьезность»

Балл	Описание
1	Очень низкая (последствия нежелательного события незаметны для внешних сторон)
2	Средняя (единичные случаи недовольства потребителей; незначительные затраты на устранение последствий; отсутствие ущерба репутации университета)
3	Высокая (штрафные санкции, значительные затраты для устранения последствий. Недовольство заинтересованных сторон)
4	Катастрофичная (приостановка деятельности, потеря репутации)

Таблица 6.3 - Управление рисками

№	В какой деятельности/ процессе выявлено	Риск/ нежелательное событие	Описание влияния риска на деятельность/ процесс	Оценка риска			Мероприятия по снижению риска (обработка риска)	Ответственный	Сроки исполнения
				Вероятность/ частота наступления нежелательного события (В)	Серьезность/ потенциальные или реальные последствия нежелательного события (С)	Оценка (В*С)			
1	Подготовка информации для определения рейтинга ППС по итогам учебного года	Представление руководителями подразделений не достоверных сведений для определения рейтинга ППС	Не корректное ранжирование рейтингов ППС	2	2	2	Проверка представленных сведений, поступивших от подразделений	Начальник УМО	В конце учебного года
2		Появление ранее не учтенных видов работ по действующему положению	Не полнота оценки профессиональной деятельности ППС	1	2	1	Внесение изменений и дополнений в действующее положение ПКОПДП	Начальник УМО, декан, зав. кафедрой	Февраль-март месяцы текущего учебного года

