

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ивановский государственный политехнический университет»**

СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет»  Т.И. Барышева подпись		УТВЕРЖДАЮ Ректор ФГБОУ ВПО «ИВГПУ», чл.-корр. РАН, д.т.н., профессор  Р.М. Алоян подпись	
« <u>26</u> » <u>декабря</u> 2014		« <u>26</u> » <u>декабря</u> 2014	
ПРИНЯТО Ученым советом ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» протокол № <u>11</u>			
« <u>25</u> » <u>Декабря</u> 2014			

**ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях и порядке установления выплат стимулирующего
характера работникам ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный политехнический университет» (далее – ИВГПУ, Университет), перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам Университета из всех источников финансирования.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства № 583 от 05.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 818 от 29.12.2007 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 и № 2620-р от 30.12.2012, Приказа Минздравсоцразвития России № 450н от 27.08.2008 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета, Коллективного договора ИВГПУ и Положения об оплате труда работников ИВГПУ.

1.3. Основными задачами системы стимулирования труда работников являются:

- формирование у сотрудников Университета стимулов к проявлению творческой инициативы в совершенствовании качества своего труда;
- упорядочение вопросов материального поощрения сотрудников Университета за достигнутые результаты работы;
- усиление связи оплаты труда с личным вкладом сотрудников в решение приоритетных задач Университета в соответствии с его стратегическими целями и ростом дохода от предпринимательской деятельности Университета;
- стимулирование за результат, имеющий конкретный измеритель;
- установление взаимосвязи показателей стимулирования персонала Университета с показателями государственной аккредитации и рейтинга вузов, показателями достижения стратегических целей Университета.

1.4. Основными принципами системы стимулирования труда работников являются:

- комплексность, обеспечивающая оценку всех видов деятельности работника или структурного подразделения;
- открытость или прозрачность, включающая в себя полную информированность работников или подразделений об основных критериях и показателях оценки их деятельности и доступность представленной информации для понимания всех работников;
- справедливость, обеспечиваемая учетом уровня ответственности и квалификации (компетентности) работника, качества выполняемой им работы, интенсивности и специфики его труда, степени участия работника (подразделения) в деятельности Университета или в конкретном мероприятии;
- реальность, учитывающая финансовые возможности Университета и реальную величину выделенного фонда стимулирования в соответствии с утвержденной сметой;
- преемственность, выражающаяся в согласованности данного Положения с Положением об оплате труда работников ИВГПУ;
- объективность, характеризующая размер вознаграждения работника или подразделения с позиции объективной оценки результатов их труда, обеспечиваемой комплексным и коллегиальным подходом к этой оценке;
- своевременность, означающая, что вознаграждение следует за достижением результата;
- предсказуемость, предполагающая, что работники должны знать о возможности вознаграждения за те или иные результаты своего труда;
- адекватность, подразумевающая, что размер вознаграждения должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника или подразделения в результат деятельности Университета.

1.5. Основным показателем, определяющим размер стимулирующей выплаты, является рейтинг работника или подразделения, который устанавливается соответствующей комиссией в каждом структурном подразделении с учетом специфики его деятельности. При этом под рейтингом подразумевается обобщенный количественный показатель уровня профессиональной деятельности работника или подразделения.

1.6. Стимулирующие выплаты длительного характера (стимулирующие надбавки) указываются в трудовом договоре (или эффективном контракте) работника либо в дополнительном соглашении к нему.

Минимальный размер ежемесячной стимулирующей надбавки составляет 500 руб.¹ Максимальный размер не может превышать 50 000 руб. В случае прекращения трудовой деятельности или расторжения (истечения) срока действия трудового договора (эффективного контракта) выплата надбавки работнику прекращается.

1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств по объективным причинам ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок или пере-

¹ За исключением доплаты до МРОТ

смотреть их размеры на основании решения Ученого совета вуза по согласованию с профсоюзной организацией работников.

1.8. Размер надбавки может быть пересмотрен (вплоть до ее отмены) при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей или при изменении действующей системы оплаты труда.

1.9. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в случаях и в порядке, предусмотренных Положением об оплате труда работников ИВГПУ.

1.10. Размер единовременной стимулирующей выплаты одного работника не может быть меньше 500 руб. и не может превышать:

- одного ежемесячного должностного оклада профессора, имеющего ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета;
- 4-х кратного размера ежемесячного должностного оклада профессора, имеющего ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, выплачиваемого за счет средств от приносящей доход деятельности.

Количество единовременных стимулирующих выплат, выплачиваемых в календарном месяце из всех источников финансирования, не может быть более пяти по разным основаниям.

1.11. При установлении размера единовременной стимулирующей выплаты (премии) за основу берется базовый размер этих выплат, равный должностному окладу профессора, имеющего ученую степень доктора наук и ученое звание профессора и «вилки» корректирующих коэффициентов, учитывающих персональные деловые качества работника по таким основным показателям оценки труда как: уровень ответственности; профессионализм и мастерство; высокие результаты и качество работы; объем и интенсивность труда (Приложение 1). Указанная в Приложении 1 методика расчета размера стимулирующей выплаты носит рекомендательный характер. Допускается использование структурными подразделениями Университета иных методик с учетом специфики его деятельности.

Критерии оценки перечисленных показателей:

- для профессорско-преподавательского состава определяются Положением о рейтинге преподавателей ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» (Приложение 2);
- для работников вспомогательных (поддерживающих) процессов определяются Перечнем критериев и показателей оценки эффективности труда работников вспомогательных (поддерживающих) процессов ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» (Приложение 3).

1.12. Критериями установления стимулирующих выплат проректорам, главному бухгалтеру, директорам филиалов, институтов, департаментов, центров, деканам факультетов и заведующим кафедрами, являются показатели, предлагаемые Минобрнауки России для рейтинговых и аккредитационных оценок качества образовательной и научной деятельности вузов и другие показатели уровня ответственности, компетентности, качества и результативности работы, ее напряженности и интенсивности, приводящие к улучшению Уставной деятельности вуза.

Указанным работникам стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, с учетом рейтинговых и аккредитационных показателей, а также при условии отсутствия сбоев в работе, обоснованных жалоб со стороны сотрудников и студентов Университета и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно им подчиненными.

Критериями оценки рейтинговых показателей являются:

№ п/п	Показатель	Баллы	Критерии	Мак балл
1	2	3	4	6
1.	Уровень ответственности	0,00-1,00	место в общей иерархической структуре;	0,25
сложность подчиненной структуры;			0,25	
количество специальностей и направлений подготовки, разнообразие форм обучения;			0,25	
количество работников и обучающихся.			0,25	

№ п/п	Показатель	Баллы	Критерии	Мах балл
1	2	3	4	6
2.	Профессионализм и мастерство	0,00-1,00	наличие ученой степени, звания, наград и прочее;	0,25
			стаж работы по занимаемой должности;	0,25
			участие в работе различных советов и общественных организаций;	0,15
			эффективность работы подразделения по всем направлениям деятельности вуза.	0,35
3.	Высокие результаты и качество работы	0,00-1,00	успеваемость студентов (средний балл);	0,25
			количество завоеванных грантов, участие в ЦФП, конкурсах;	0,25
			объем привлеченных внебюджетных средств;	0,25
			отсутствие нареканий и обоснованных жалоб.	0,25
4.	Объем и интенсивность труда	0,00-1,00	уровень нагрузки в зависимости от количества обучающихся;	0,25
			разнообразие и сложность выполняемых функций, смежных обязанностей;	0,25
			выполняемые дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности и носящих срочный характер;	0,25
			количество и качество выполняемой отчетности.	0,25

Главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

1.13. Установление выплат и надбавок стимулирующего характера из средств от платной образовательной деятельности Университета регулируется Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера из средств, вырученных от платной образовательной деятельности Университета (Приложение 4)

1.14. Основанием установления любой стимулирующей выплаты является приказ ректора с учетом рекомендаций соответствующей комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.15. Выплаты стимулирующего характера не могут быть установлены лицам, имеющим действующие дисциплинарные взыскания.

1.16. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2015.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Расчет размера единовременной стимулирующей выплаты (ЕСВ) по отдельным категориям работников

Категория работников	Базовый размер ЕСВ, руб.	Диапазон корректирующих коэффициентов за			
		Уровень ответственности	Профессионализм и мастерство	Высокие результаты и качество работы	Объем и интенсивность труда
		К1	К2	К3	К4
1	2	3	4	5	6
Руководящий состав высшего звена (проректоры, главный бухгалтер)	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00
Руководящий состав среднего звена (директора и заместители директоров институтов и департаментов, деканы факультетов, заведующие выпускающих кафедр)	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00
Руководители прочих структурных подразделений (отделов, отделений, заведующие невыпускающих кафедр и др.)	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00
Основной персонал Университета (профессорско-преподавательский состав)	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00
Учебно-вспомогательный персонал	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00
Прочий обслуживающий персонал	24 160	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00	0,00-1,00

Итоговое значение ЕСВ определяется по формуле:

$$\begin{aligned} \text{ЕСВ} &= \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * K1 + \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * K2 + \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * K3 + \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * K4 = \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * (K1 + K2 + K3 + K4) = \\ &= \text{ЕСВ}_{\text{БАЗ}} * \sum_{i=1}^4 K_i \end{aligned}$$

$\sum_{i=1}^4 K_i$ – сумма коэффициентов рассматривается как рейтинг работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ивановский государственный политехнический университет»**

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет»</p> <p><i>Т.И. Барышева</i> Т.И. Барышева подпись</p> <p>« 26 » <i>декабря</i> 2014</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Ректор ФГБОУ ВПО «ИВГПУ», чл.-корр. РААСН, д.т.н., профессор</p> <p><i>Р.М. Алоян</i> Р.М. Алоян подпись</p> <p>« 26 » <i>декабря</i> 2014</p>
<p>ПРИНЯТО Ученым советом ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» протокол № <u>11</u></p> <p>« 25 » <i>Декабря</i> 2014</p>	

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕЙТИНГЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет»**

ИВАНОВО 2014

1. Общие положения

1.1. Положение о рейтинге преподавателей ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет» (далее Положение) устанавливает цели проведения, методику расчета, организацию и подведение итогов деятельности профессорско-преподавательского состава Университета.

1.2. Рейтинг преподавателей составляется ежегодно с учетом показателей и критериев оценки труда преподавателей ФГБОУ ВПО «ИВГПУ».

1.3. Целями рейтинга преподавателей Университета являются стимулирование роста квалификации, профессионализма, эффективности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы преподавателей в рамках реализации Политики ИВГПУ в области качества образования и повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

1.4. Основные задачи рейтинга преподавателей:

1.4.1. оценка качества деятельности преподавателей Университета;

1.4.2. стимулирование видов деятельности преподавателей, способствующих повышению рейтинга Университета в целом;

1.4.3. повышение мотивации профессорско-преподавательского состава к профессиональному совершенствованию с помощью мер морального и материального стимулирования;

1.4.4. осуществление анализа деятельности кафедр с учетом показателей работы профессорско-преподавательского состава;

1.4.5. установление показателей и критериев оценки эффективности труда для назначения единовременных стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу Университета.

1.5. Рейтинг преподавателей основан на оценке эффективности труда преподавателей по следующим показателям: профессионализм и мастерство, высокие результаты и качество работы, объем и интенсивность труда, уровень ответственности, заслуги преподавателя.

Рейтинг преподавателей определяется в баллах путем формирования списка по принципу уменьшения количества баллов.

1.6. Положение распространяется на штатных сотрудников и работников Университета, занимающих должности профессорско-преподавательского состава.

1.7. Для обеспечения сравнимости результатов предусмотрено четыре квалификационные группы преподавателей: профессор, доцент; старший преподаватель, ассистент (преподаватель). Рейтинг преподавателей определяется для каждой группы отдельно.

2. Организация определения рейтинга преподавателей

2.1. Рейтинг преподавателей проводится на основании приказа ректора ФГБОУ ВПО «ИВГПУ».

2.2. Приказом Ректора ФГБОУ ВПО ИВГПУ назначается экспертная комиссия для подсчета рейтинга преподавателей и контроля предоставленных ими сведений.

2.3. Экспертная комиссия осуществляет расчет индивидуальных рейтинговых баллов на основе заполненных преподавателями анкет исходных данных для расчета рейтинга. Экспертная комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставленных кафедрами исходных данных для расчета рейтинга пяти преподавателей, имеющих наиболее высокий рейтинг в своей категории. Кроме того, экспертная комиссия выборочно осуществляет проверку исходных данных не менее одного преподавателя от кафедры.

2.4. Экспертная комиссия для получения объективной оценки качества труда преподавателей имеет право на создание временных комиссий из числа ведущих преподавателей и ученых Университета по соответствующим отраслям знаний для проверки содержательного аспекта рабочих программ учебных дисциплин, соответствия читаемых преподавателями курсов этим программам и установления уровня профессионального мастерства преподавателя. Временная комиссия посещает занятия и лекции преподавателя, оценивает уровень ис-

пользования интерактивных методов обучения, наполненность потоков и групп на лекциях и занятиях данного преподавателями, мнения его коллег и т.п.

2.5. Исходные данные для расчета рейтинга преподавателей заносятся в анкету лично преподавателем. Форма анкеты исходных данных с учетом основных показателей оценки деятельности преподавателей приведена в приложении № 1 настоящего Положения.

2.6. Персональная ответственность за достоверность значений показателей анкеты возлагается на преподавателя.

2.7. Заполненные анкеты и заверенные подписью заведующего кафедрой предоставляются в экспертную комиссию за месяц до подведения ею итогов.

2.8. Департамент кадров и кадровой политики по запросу экспертной комиссии предоставляет сведения для расчета рейтинга преподавателей по соблюдению норм и правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины.

2.9. Организация и техническое обеспечение проведения рейтинга преподавателей возлагается на Департамент информационных и вычислительных технологий, который оказывает содействие членам экспертной комиссии в организации, обработке, формировании банка данных и проведении анализа и оценке рейтинга преподавателей (электронная форма для внесения личных данных, бланки анкет исходных данных и диагностических методик).

2.10. Учебно-научный центр мониторинга качества образования организует среди студентов и затем предоставляет в экспертную комиссию информацию по результатам анкетирования «Преподаватель глазами студента». Форма данной анкеты приведена в приложении № 2 настоящего Положения.

3. Методика оценки рейтинга преподавателей

3.1. Порядок заполнения анкеты определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.2. Рейтинговый балл рассчитывается по показателям, отражающим:

3.2.1. профессионализм и мастерство;

3.2.2. объем и интенсивность труда;

3.2.3. высокие результаты и качество работы;

3.2.4. заслуги преподавателя;

3.2.5. уровень ответственности.

Каждому показателю анкеты соответствует удельный вес в баллах, на который умножается численное значение показателя. Рейтинговый балл преподавателя определяется как простая сумма баллов.

3.3. В графе «Значение» анкеты следует указывать сами значения, а не их оценку в баллах.

Сведения соответствующих разделов анкеты указываются за предыдущий учебный год. К анкетам прилагается список научных трудов и учебных изданий за отчетный период.

4. Подведение итогов рейтинга преподавателей

4.1. Для подведения итогов и определения рейтинга преподавателей экспертной комиссией составляются ведомости рейтинга преподавателей (приложение № 4).

В ведомостях рейтинга преподаватели определяются по соответствующим местам отдельно по каждой группе согласно набранным ими баллам.

4.2. Решение экспертной комиссии по результатам рейтинга преподавателей по каждой группе оформляются протоколом.

4.3. Результаты рейтинга преподавателей утверждаются ректором Университета.

4.4. Рейтинговый балл преподавателя учитывается при установлении надбавок и доплат, а также единовременной стимулирующей выплаты.

5. Показатели и критерии эффективности труда профессорско-преподавательского состава для установления единовременных стимулирующих выплат

5.1. Единовременные стимулирующие выплаты (ЕСВ) преподавателям устанавливаются за отличительные количественные и качественные результаты их труда на основании служебной записки заведующего кафедрой решением комиссии по распределению единовременных стимулирующих выплат в ИВГПУ.

5.2. Заведующий кафедрой несет всю полноту ответственности за объективную оценку труда каждого преподавателя и справедливое распределение фонда между работниками.

5.3. При установлении ЕСВ за основу берутся критерии и показатели эффективности труда преподавателей по четырем основным группам: профессионализм и мастерство; высокое качество работы; объем и интенсивность труда; уровень ответственности (Приложение № 5).

Анкета исходных данных для расчета рейтинга преподавателя за 20 ____ год

ФИО _____

Кафедра, должность _____

1.	Профессионализм и мастерство	Значение	Баллы
1.1.	Объем учебной работы	час.	
1.2.	Доля лекций в общей нагрузке	в %	
1.3.	Количество дипломников	чел.	
1.4.	Количество магистрантов	чел.	
1.5.	Курирование ООП по направлению подготовки бакалавров	да / нет	
1.6.	Руководство магистерской программой	да / нет	
1.7.	Курирование ООП специалитета	да / нет	
1.8.	Участие в разработке РУП бакалавров	да / нет	
1.9.	Участие в разработке РУП магистров	да / нет	
1.10.	Участие в разработке РУП специалистов	да / нет	
1.11.	Количество учебных пособий	шт.	
1.12.	Количество учебных пособий с грифом Минобрнауки РФ или УМО	шт.	
1.13.	Количество учебников	шт.	
1.14.	Количество методических указаний и практикумов	шт.	
1.15.	Подготовлено рабочих учебных программ	шт.	
1.16.	Подготовлено новых лекционных курсов	шт.	
1.17.	Подготовлено лабораторных заданий	шт.	
1.18.	Подготовлено комплектов тестов	шт.	
1.19.	Количество преподаваемых курсов в системе ДО или повышения квалификации	шт.	
1.20.	Руководство кружками, детскими школами и др.	час.	
1.21.	Количество студентов, подготовленных для участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях	чел.	
1.22.	Организация и проведение предметной олимпиады:		
	– Внутривузовская;	да / нет	
	– Межвузовская;	да / нет	
	– Региональная;	да / нет	
	– Всероссийская;	да / нет	
	– Международная.	да / нет	
2.	Объем и интенсивность труда	Значение	Баллы
2.1.	Должность заведующего кафедрой	да / нет	
2.2.	Помощник заведующего кафедрой по учебной работе	да / нет	
2.3.	Помощник заведующего кафедрой по научной работе	да / нет	
2.4.	Ответственный за планирование учебной нагрузки кафедры	да / нет	
2.5.	Ответственный за НИРС	да / нет	
2.6.	Ответственный за работу в приемной комиссии	да / нет	
2.7.	Ответственный за проведение практик	да / нет	
2.8.	Ответственный за организацию работы ГАК	да / нет	
2.9.	Член ГАК	да / нет	
2.10.	Должность в администрации факультета	да / нет	
2.11.	Должность в администрации вуза	да / нет	
2.12.	Участие в работе административных советов (Совет факультета, Ученый совет Университета)	да / нет	
2.13.	Участие в организации приема иностранных специалистов и делегаций	да / нет	
2.14.	Членство в научно-методическом совете вуза	да / нет	

2.15.	Членство в научно-техническом совете Университета	да / нет	
2.16.	Членство в методическом совете УМО	да / нет	
2.17.	Членство в экспертном совете Министерства, ВАК	да / нет	
2.18.	Членство в редколлегии центральных изданий	да / нет	
2.19.	Членство в редколлегии местных изданий	да / нет	
2.20.	Членство в жюри выставок, конкурсов, симпозиумов	да / нет	
2.21.	Профориентационная работа в школах города и региона	да / нет	
2.22.	Куратор учебной группы	да / нет	
2.23.	Воспитательная работа в общежитии	да / нет	
3.	Высокие результаты и качество работы	Значение	Баллы
3.1.	Число монографий, глав в монографии	шт.	
3.2.	Число опубликованных статей	шт.	
3.3.	Число публикаций совместно со студентами	шт.	
3.4.	Число публикаций автора в Scopus	шт.	
3.5.	Число публикаций автора в Web of Science	шт.	
3.6.	Число публикаций автора в РИНЦ	шт.	
3.7.	Число публикаций автора в зарубежных журналах	шт.	
3.8.	Число публикаций автора в российских журналах	шт.	
3.9.	Число публикаций автора переводных журналах РФ	шт.	
3.10.	Число статей, опубликованных в журналах, рекомендованных перечнем ВАК	шт.	
3.11.	Число цитирований публикаций автора	шт.	
3.12.	Число публикаций в международных конференциях	шт.	
3.13.	Число опубликованных материалов российских конференций	шт.	
3.14.	Число опубликованных материалов региональных конференций	шт.	
3.15.	Личное участие в конференциях, круглых столах, диспутах и пр.	шт.	
3.16.	Организация работы секций научных конференций	да / нет	
3.17.	Число поданных заявок на патенты	шт.	
3.18.	Число полученных патентов	шт.	
3.19.	Число патентов с поддержкой	шт.	
3.20.	Число свидетельств о регистрации программ для ЭВМ, электронных учебников	шт.	
3.21.	Число поданных заявок на участие в грантах	шт.	
3.22.	Количество выигранных грантов РФФИ и РГНФ	шт.	
3.23.	Количество международных грантов	шт.	
3.24.	Количество средств, полученных по договорам за НИР	руб.	
3.25.	Участие в работе диссертационных советов	да / нет	
3.26.	Официальное оппонирование диссертаций	шт.	
3.27.	Рецензирование автореферата диссертации	шт.	
3.28.	Рецензирование монографий, учебников, учебных пособий, представляемых на Гриф министерства или УМО другими вузами	шт.	
3.29.	Руководство диссертационным советом	да / нет	
3.30.	Функция секретаря диссертационного совета	да / нет	
3.31.	Количество аспирантов и докторантов	чел.	
3.32.	Количество аспирантов, получивших стипендию Президента РФ и Специальную стипендию Правительства РФ	чел.	
3.33.	Количество аспирантов, принявших участие в конкурсах (участники и призеры)	чел.	
3.34.	Количество аспирантов и докторантов-участников грантовых проектов	чел.	
3.35.	Число в срок защитившихся аспирантов и докторантов, руководителем которых является преподаватель	чел.	
3.36.	Число в срок защитившихся аспирантов и докторантов, консультантом которых является преподаватель	чел.	

3.37.	Руководство студенческими НИР во внеучебное время	час.	
4.	Заслуги преподавателя	Значение	Баллы
4.1.	Год начала работы в Университете	год	
4.2.	Защита кандидатской диссертации в текущем году	да / нет	
4.3.	Защита докторской диссертации в текущем году	да / нет	
4.4.	Наличие степени кандидата наук	да / нет	
4.5.	Наличие степени доктора наук	да / нет	
4.6.	Наличие звания доцента или профессора	да / нет	
4.7.	Наличие звания члена-корреспондента общественной академии	да / нет	
4.8.	Наличие звания академика общественной академии	да / нет	
4.9.	Наличие звания члена-корреспондента РААСН, РАН	да / нет	
4.10.	Наличие звания академика РААСН, РАН	да / нет	
4.11.	Наличие звания советника РААСН, РАН	да / нет	
4.12.	Стажировка, повышение квалификации в РФ и за рубежом	шт.	
4.13.	Получение государственных премий РФ	да / нет	
4.14.	Получение премий региона	да / нет	
4.15.	Получение звания заслуженный работник РФ	да / нет	
4.16.	Получение звания заслуженный деятель науки (и техники) РФ	да / нет	
4.17.	Получение звания почетный работник отрасли РФ	да / нет	
4.18.	Получение звания почетный работник образования РФ	да / нет	
4.19.	Получение медалей РАН	да / нет	
4.20.	Получение стипендий Президента и Правительства РФ	да / нет	
4.21.	Прочие отличия (Почетная грамота Министерства, региональных и городских органов управления; Благодарность Губернатора, главы города; Почетная грамота ректора и др.)	да / нет	
5.	Уровень ответственности	Значение	Баллы
5.1.	Наличие служебных записок УУ или декана о срыве занятий	да / нет	
5.2.	Отказ от выполнения прямых решений заседания кафедры или заведующего	да / нет	
5.3.	Неполное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин в течение более чем одного года	да / нет	
5.4.	Отказ от руководства дипломниками	да / нет	
5.5.	Число фактов несвоевременного выполнения возложенных функций	шт.	
5.6.	Число непосещений без уважительной причины заседаний кафедры	шт.	

Анкета «Преподаватель глазами студента»

ФИО преподавателя _____

№ п/п	Показатели	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
1.	Излагает материал ясно, доходчиво, последовательно, выделяет главные моменты					
2.	Ориентирует на использование полученных знаний при изучении других дисциплин и в будущей профессиональной деятельности					
3.	Умеет вызвать и поддержать интерес аудитории к предмету					
4.	Обладает культурой речи, четкой дикцией					
5.	Умеет снять напряжение и усталость аудитории (шуткой или иным способом)					
6.	Стремится к поддержанию общения с аудиторией					
7.	Доброжелателен, тактичен по отношению к студентам					
8.	Требователен к студентам, обосновывает выставленные оценки					
9.	Обладает высокой эрудицией					
10.	Следит за внешним видом					
11.	Использует инновационные методы обучения					

Оцените представленные в анкете профессиональные и личностные качества работающих с Вами преподавателей по 5-ти бальной шкале, где

- 5 баллов – качество проявляется практически всегда;
- 4 балла – качество проявляется часто;
- 3 балла – качество проявляется на уровне 50 %;
- 2 балла – качество проявляется редко;
- 1 балл – качество практически отсутствует.

Методика оценки рейтинга преподавателей

В графе «Значение» анкеты следует указывать сами значения, а не их оценку в баллах. Здесь и далее формулировки показателей не дублируются, а для краткости приводятся только их порядковые номера в таблицах анкеты исходных данных.

Сведения соответствующих разделов анкеты указываются за предыдущий учебный год.

К анкетам прилагается список научных трудов и учебных изданий за отчетный период.

Раздел 1. Профессионализм и мастерство

1.1. Указывается фактический объем учебной нагрузки за отчетный период. Почасовая работа, за которую получена отдельная плата, в годовой объем учебной нагрузки не включается. При расчете рейтингового балла объем учебной нагрузки умножается на 0,01.

1.2. Указывается доля лекций в общей нагрузке в % (количество лекционных часов необходимо поделить на общий объем учебной нагрузки за отчетный период).

1.3. Указывается число дипломников, которыми преподаватель осуществлял руководство в отчетном году. При расчете рейтингового балла оно умножается на 0.02.

1.4. Указывается число магистрантов, которыми преподаватель осуществлял руководство в отчетном году. При расчете рейтингового балла оно умножается на 0.03.

1.5. –1.10. За руководство, курирование и участие присваивается 10 баллов (в п.1.8.–1.10. делятся на количество участников).

В п.1.11-1.18 указывается количество учебных пособий и методических разработок, изданных в Университете за последние два года. Каждый показатель необходимо привести в единицах и страницах. В зависимости от вида и уровня изданий баллы распределяются следующим образом:

1.11. и 1.13. Учебные пособия и учебники, изданные внутривузовским способом и без грифа – 10 баллов за 10 страниц;

1.12. Учебные пособия и учебники с грифом Минобрнауки РФ или УМО, изданные через центральные издательства – 40 баллов; изданные в региональных издательствах – 30 баллов; изданные в ФГБОУ ВПО ИВГПУ – 20 баллов.

Баллы в п.п. 1.11-1.13 делятся на количество участников.

1.14. Разработка методических указаний и практикумов – 10 баллов за 10 страниц / число соавторов.

1.15. Разработка рабочих программ дисциплин – 10 баллов за шт. / число соавторов.

1.16. Разработка новых лекционных курсов – 20 баллов за шт./ число соавторов.

1.17. Разработка лабораторных заданий – 10 баллов за шт. / число соавторов.

1.18. Разработка комплектов тестов – 10 баллов за шт./ число соавторов.

1.19. Указывается количество преподаваемых курсов в системе дополнительного образования и (или) повышения квалификации – 5 баллов за шт.

1.20. Руководство кружками, детскими школами и др. 1 час. – 1 балл

1.21. Указывается количество студентов, подготовленных для участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях – 0,08 балла за одного человека. Победитель олимпиады, конкурса – 6 баллов; призеры – 4 балла; участники конференций, отмеченные грамотами и призами – 2 балла.

1.22. Организация и проведение предметной олимпиады среди студентов оценивается следующим образом: внутривузовской – 2 балла; межвузовской – 3 балла; региональной – 4 балла; всероссийской – 5 баллов; международной – 6 баллов.

Раздел 2. Объем и интенсивность труда

2.1. За должность заведующего кафедрой – 40 баллов.

2.2. За выполнение обязанностей помощника зав. кафедрой по учебной работе – 20 баллов.

2.3. За выполнение обязанностей ответственного за научно-исследовательскую работу на кафедре – 20 баллов.

- 2.4. За планирование учебной нагрузки кафедры – 20 баллов.
- 2.5. За выполнение обязанностей ответственного за НИРС – 15 баллов.
- 2.6. За выполнение профориентационной работы на кафедре и работу в приемной комиссии – 15 баллов.
- 2.7. Ответственному за проведение практик студентов устанавливается 15 баллов.
- 2.8. Член ГАК – 5 баллов / 1 комиссию.
- 2.9. Должность директора института (центра) – 50 баллов.
- 2.10. Должность в администрации Университета – 60 баллов.
- 2.11. Участие в работе административных советов (Совет факультета, Ученый совет Университета) – 20 баллов.
- 2.12. Членство в научно-методическом совете вуза – 10 баллов.
- 2.13. Членство в научно-техническом совете Университета – 10 баллов.
- 2.14. Членство в методическом совете УМО – 60 баллов.
- 2.15. Членство в экспертном совете Министерства, ВАК – 20 баллов.
- 2.16. Членство в редколлегии центральных изданий – 10 баллов.
- 2.17. Членство в редколлегии местных изданий – 5 баллов.
- 2.18. Членство в жюри выставок, конкурсов, симпозиумов – 10 баллов.
- 2.19. Профориентационная работа в школах города и региона – 10 баллов.
- 2.20. Куратор учебной группы – 20 баллов.
- 2.21. Воспитательная работа в общежитии – 50 баллов.

Раздел 3. Высокие результаты и качество труда

- 3.1. Монография (глава в монографии) – 50 баллов.
- 3.2. Указывается количество опубликованных статей за отчетный период. За одну статью – 40 баллов. Баллы делятся на число соавторов.
- 3.3. За публикацию совместно со студентами – 30 баллов / число соавторов.
- 3.4. За публикацию автора в Scopus – 70 баллов / число соавторов.
- 3.5. За публикацию автора в Web of Science – 70 баллов / число соавторов.
- 3.6. За публикацию автора в РИНЦ – 60 баллов / число соавторов.
- 3.7. За публикацию автора в зарубежных журналах – 70 баллов / число соавторов.
- 3.8. За публикацию автора в российских центральных журналах – 50 баллов / число соавторов.
- 3.9. За публикацию автора переводных журналах РФ – 55 баллов / число соавторов.
- 3.10. За статью в журналах, рекомендованных перечнем ВАК – 55 баллов / число соавторов.
- 3.11. Указывается число цитирований публикаций автора. За каждое цитирование – 50 баллов.
- 3.12. За публикацию тезисов международных конференций – 15 баллов / число соавторов.
- 3.13. За публикацию материалов российских конференций – 10 балла / число соавторов.
- 3.14. За опубликование материалов региональных конференций – 5 балл / число соавторов.
- 3.15. Личное участие в конференциях, круглых столах, диспутах и пр. – 10 баллов.
- 3.16. Организация работы секций научных конференций – 15 баллов.
- 3.17. Поданные заявки на патенты – 20 баллов / число участников.
- 3.18. Полученные патенты – 50 баллов / число участников.
- 3.19. Патенты с поддержкой – 40 баллов / число участников.
- 3.20. Свидетельство о регистрации программ для ЭВМ, электронных учебников – 50 баллов / число соавторов.
- 3.21. Поданные заявки на участие в грантах – 20 баллов / число участников. Руководителю проекта – 10 баллов.
- 3.22. Выигранные гранты РФФИ и РГНФ – 50 баллов / на число участников. Руководителю проекта – 30 баллов.
- 3.23. Международный грант – 60 баллов / число участников. Руководитель проекта – 40 баллов.
- 3.24. Приводится информация за отчетный период об участии в НИР. Руководитель ра-

боты – 30 баллов, ответственный исполнитель – 20 баллов. При объеме финансирования 200 тыс. руб. и более баллы удваиваются.

Для п.п. 3.22.-3.24. указывается номер программы, гранта, хоз.темы и годовой объем финансирования за отчетный период. Указываются только выполненные и законченные в отчетном периоде НИР.

3.25. Участие в работе диссертационных советов – 20 баллов.

3.26. Официальное оппонирование диссертаций – 40 баллов.

3.27. Руководство диссертационным советом – 60 баллов.

3.28. Зам руководителя диссертационного совета – 55 баллов.

3.29. Функция секретаря диссертационного совета – 40 баллов

3.30. Указывается число аспирантов и докторантов, которыми руководит преподаватель. Руководство аспирантом – 5 баллов, руководство докторантом – 10 баллов.

3.31. Указывается число аспирантов, получивших стипендию Президента РФ и Специальную стипендию Правительства РФ. За каждого аспиранта – 10 баллов.

3.32. За каждого аспиранта, принявшего участие в конкурсах – 5 баллов, призера – 10 баллов.

3.33. За каждого аспиранта-участника грантового проекта – 5 баллов, докторанта – 10 баллов.

3.34. За аспиранта, защитившегося в срок, руководителем которых является преподаватель – 50 баллов, докторанта – 100 баллов.

3.35. За аспиранта, защитившегося в срок, консультантом которых является преподаватель – 25 баллов, за докторанта – 50 баллов.

Раздел 4. Заслуги преподавателя

4.1. Указывается год начала работы в Университете.

4.2. Защита кандидатской диссертации в текущем году – 100 баллов.

4.3. Защита докторской диссертации в текущем году – 200 баллов.

4.4. Наличие степени кандидата наук – 30 баллов.

4.5. Наличие степени доктора наук – 50 баллов.

4.6. Наличие звания доцента – 30 баллов, профессора – 50 баллов.

4.9. Наличие звания члена-корреспондента РААСН, РАН – 90 баллов.

4.10. Наличие звания академика РААСН, РАН – 100 баллов.

4.11. Наличие звания советника РААСН, РАН – 50 баллов.

4.12. Стажировка (до 1 мес.) – 2 балла, длительная стажировка и повышение квалификации в РФ (свыше 1 мес.) – 4 балла, стажировка за рубежом – 6 баллов.

4.13. Государственная премия РФ – 55 баллов.

4.14. Премия региона – 35 баллов.

В п.п. 4.15-4.19 указывается наличие соответствующих наград и званий. За каждый п.п. 4.15-4.19 – 10 баллов.

4.20. Стипендия Президента и Правительства РФ – 50 баллов.

4.21. Почетная грамота Министерства, региональных и городских органов управления; Благодарность Губернатора, главы города – 15 баллов; Почетная грамота ректора – 5 баллов.

Раздел 5. Уровень ответственности

Баллы п.п. 5.1. – 5.6. вычитаются из общей суммы баллов, набранных преподавателем по итогам отчетного периода.

5.1. Наличие служебных записок УУ или декана о срыве занятий – минус 10 баллов.

5.2. Отказ от выполнения прямых решений заседания кафедры или заведующего – минус 5 баллов.

5.3. Неполное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин в течение более чем одного года – минус 15 баллов.

5.4. Отказ от руководства дипломниками – минус 5 баллов.

5.5. Несвоевременное выполнение возложенных функций – минус 15 баллов за каждый факт.

5.6. Непосещение без уважительной причины заседаний кафедры – минус 10 баллов за каждый случай.

Ведомость рейтинга преподавателей ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»

Группа _____

Место рейтинга	Фамилия Имя Отчество преподавателя	Общее количество баллов	Набранные баллы по разделам				
			Профессионализм и мастерство	Объем и интенсивность труда	Высокие результаты и качество	Заслуги преподавателя	Уровень ответственности
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							
N							

Председатель
экспертной комиссии

подпись

ФИО

**Показатели и критерии эффективности труда
профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»**

№ п/п	Показатель	Баллы	Критерии	Значение	Мак балл
1	2	3	4	5	6
1.	Профессионализм и мастерство	0,00-1,00	Организация, подготовка и проведение открытых мастер-классов, публичных лекций и семинаров для студентов и преподавателей	1 мастер-класс	0,2
			Разработка новых курсов дисциплин с полным пакетом методического обеспечения	не менее 2 курсов в семестр	0,2
			Передача опыта и знаний посредством проведения круглых столов, учебно-методических, практических семинаров для преподавателей по актуальным учебно-методическим вопросам	не менее 1 раза в год	0,2
			Использование инновационных образовательных технологий и интерактивных методов обучения		0,2
			Подготовка и проведение предметной олимпиады среди студентов	1 олимпиада	0,1
			Иные критерии		0,1
			2.	Высокие результаты и качество работы	0,00-1,00
Высокий уровень посещаемости лекций	100%	0,2			
Высокие индивидуальные достижения преподавателя при определении рейтинга преподавателя по кафедре		0,2			
Высокий уровень выполнения заданий, направленных на представление Университета во внешней среде		0,15			
Результаты независимого тестирования учебной деятельности студентов	качество не менее 80%	0,2			
Иные критерии		0,05			
3.	Объем и интенсивность труда	0,00-1,00			
			Участие в работе редколлегии, научно-технических и научно-методических советов, диссер-		0,2

№ п/п	Показатель	Баллы	Критерии	Значение	Мах балл
1	2	3	4	5	6
			тационных советов, советов институтов и иных общественных организаций		
			Качественное и срочное выполнение особо важных заданий		0,2
			Подготовку, проведение и участие в мероприятиях общеуниверситетского характера	Участие в ДОД, Ярмарке вакансий, Декаде качества, конкурс «Юлитех» и др.	0,2
			Иные критерии		0,2
4.	Уровень ответственности	0,00-1,00	Добросовестное отношение к выполнению работы	Награды, благодарности	0,2
			Отсутствие срывов занятий		0,2
			Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины		0,2
			Соблюдение правил Кодекса профессиональной этики и служебного поведения		0,2
			Иные критерии		0,2

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ивановский государственный политехнический университет»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет»

Т.И. Барышева
Т.И. Барышева
подпись

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»,
чл.-корр. РААСН, д.т.н., профессор

Р.М. Алоян
Р.М. Алоян
подпись

« 26 » *декабря* 2014

« 26 » *декабря* 2014

ПРИНЯТО
Ученым советом
ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»
протокол № 11

« 25 » *Декабря* 2014



ПЕРЕЧЕНЬ
критериев и показателей оценки эффективности труда
работников вспомогательных (поддерживающих) процессов
ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»

ИВАНОВО 2014

Оценка эффективности труда работников вспомогательных (поддерживающих) процессов ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» осуществляется по следующим укрупненным показателям:

1. Профессионализм.
2. Инновационность.
3. Качество и своевременность выполнения работы.
4. Коммуникабельность.
5. Дисциплина.

Каждый показатель имеет свой удельный вес. Поскольку за профессионализм, качество и своевременность выполнения работы сотрудник получает заработную плату, то они имеют наибольший удельный вес – по 0,3. Дисциплина – наименьший удельный вес – 0,1. Инновационность и коммуникабельность – по 0,15.

В рамках выделенных 5-ти укрупненных показателей предлагаются показатели более частного характера, отражающие специфику деятельности оцениваемого работника. Каждый показатель может быть оценен по 10 бальной шкале. Соответственно, оценочное значение этого показателя корректируется с учетом удельного веса укрупненного показателя.

Для оценки качества труда работников вспомогательных (поддерживающих) процессов создается комиссия во главе с руководителем структурного подразделения и представителем профсоюзной организации, которая оценивает его результаты, проставляет баллы и определяет рейтинг каждого сотрудника. Полученные результаты могут служить основой для кадровой политики структурного подразделения, проведения предупреждающих мероприятий, а также для материального стимулирования и морального поощрения работника.

Для каждого структурного подразделения ФГБОУ ВПО ИВГПУ предлагается своя система показателей и критериев оценки эффективности труда работников (см. приложения 1-5).

Критерии и показатели оценки эффективности труда работников ИУиОП

№ п/п	Категория работников	Должности	Критерии	Показатели	Параметры
1	2	3	4	5	6
1	Руководящий состав: Руководители ИУиОП Руководители структурных подразделений института	Директор, заместитель директора Руководитель центра, зам. руководителя центра, зав. отделом, зав. отделением	1. Уровень профессиональной подготовки	1. Образование наличие ученой степени 2. Наличие званий и наград 3. Наличие опыта руководящей работы в сфере образования 4. Количество пройденных курсов повышения квалификации по профилю занимаемой должности за посл. 5 лет 5. Широта профессиональных знаний по занимаемой должности	ВПО, СПО, к.н., д.н. Грамоты, звания Число лет Название программ, год, трудоемкость (число часов) Достаточная / недостаточная / удовлетворительная
			2. Уровень ответственности и сложности выполняемой работы, интенсивность труда	1. Уровень возглавляемого подразделения 2. Число человек в подчинении 3. Число учащихся в подразделении или число обслуживаемых учащихся 4. Интенсивность труда 5. Сложность выполняемой работы	Институт, центр, отделение, отдел Чел. Чел. Высокая / средняя / низкая Высокая / низкая
			3. Качество работы и эффективность возглавляемого подразделения	1. Самостоятельность в принятии решений 2. Способность управлять коллективом 3. Своевременность и качество выполняемых заданий 4. Способность отстаивать и поддерживать деловые взаимоотношения, осуществлять поиск заказчиков 5. Роль подразделения в формировании доходов института 6. Умение работать с	Высокая / средняя / низкая Удовлетворительная / неудовлетворительная Наличие срывов заданий, ошибок и замечаний в работе Степень заинтересованности и участия в наборе учащихся, заключении договоров, инициативность Примерно в % Наличие, своевре-

№ п/п	Категория работников	Должности	Критерии	Показатели	Параметры
1	2	3	4	5	6
				документами: правильно их использовать и разрабатывать	менность и правильность заполнения необходимых документов
			4. Дисциплина и культура общения	1. Наличие дисциплинарных взысканий 2. Выполнения графика работы и режима рабочего дня 3. Умение общаться с клиентами и с коллективом	Имеются / не имеются Выполняется / не выполняется Частота конфликтных ситуаций, наличие жалоб и претензий
			5. Инновационность деятельности	1. Использование в работе современных технологий и средств 2. Стремление к развитию своего подразделения 3. Мобильность и готовность к нововведениям	Умение пользоваться ПЭВМ, использование программ и прочие Наличие планов перспективного развития Высокая / средняя / низкая
2.	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и специалисты	Документоведы, учебные мастера, программисты, инженеры, менеджеры, библиотекарь, бухгалтеры, диспетчеры, специалисты	1. Уровень профессиональной подготовки	1. Уровень образования 2. Наличие опыта работы по занимаемой должности 3. Наличие дополнительной подготовки по профилю занимаемой должности 4. Широта профессиональных знаний по занимаемой должности	ВПО, СПО, ср. обр. Число лет Название программ, год, трудоемкость (число часов) Достаточная / недостаточная / удовлетворительная
			2. Ответственность и сложность выполняемой работы, интенсивность труда	1. Название подразделения, в котором осуществляется деятельность и характер выполняемой работы 2. Интенсивность труда 3. Сложность и ответственность выполняемой работы	Работа с документами / работа с финансами / научная работа и пр. Высокая / средняя / низкая Высокая / средняя / низкая
			3. Качество работы	1. Самостоятельность при выполнении заданий 2. Своевременность и качество выполняемых заданий	Высокая / средняя / низкая Наличие срывов заданий, ошибок и замечаний в работе

№ п/п	Категория работников	Должности	Критерии	Показатели	Параметры
1	2	3	4	5	6
				3. Знание и выполнение руководящих и нормативных документов в работе 4. Заинтересованность в высоких результатах труда, наборе учащихся, заключении договоров, инициативность 5. Наличие грамот и благодарностей	Удовлетворительное / неудовлетворительное Высокая / средняя / низкая Указать число и статус
			4. Дисциплина и культура общения	1. Наличие дисциплинарных взысканий 2. Выполнения графика работы и режима рабочего дня 3. Умение общаться с клиентами и с коллективом	Имеются / не имеются Выполняется / не выполняется Наличие жалоб и претензий к работнику
			5. Способность к инновациям	1. Использование в работе современных технологий и средств 2. Стремление к развитию и самосовершенствованию 3. Мобильность и готовность к нововведениям	Умение пользоваться ПЭВМ, использование программ и проч. Имеется / не имеется Высокая / средняя / низкая

Итоговая оценка эффективности труда работника:
(высокая, средняя, низкая) _____

Показатели и критерии оценки работников ЦСТиУКВ

Укрупненные показатели	Показатели
1	2
Профессионализм	Использования профессиональных знаний при выполнении работ (наличие соответствующего образования, как основного, так и дополнительного, длительный стаж работы в данной должности)
	Оценка заслуг работника (объявление благодарностей, награждение почетными грамотами)
	Использование в процессе работы методов планирования
	Профессиональная компетентность (умение работать с документами, широта профессионального кругозора, знание законодательных, нормативных правовых актов по вопросам занятости и трудоустройства молодежи)
Инновационность	Использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации (информационной системы поддержки трудоустройства выпускников ИВГПУ АРМ-«Трудоустройство», обслуживание «Автоматизированной информационной системы трудоустройства АИСТ», использование веб-сайта: актуальность информации, частота ее обновления, наличие новостей, объявления и отчеты о проводимых мероприятиях)
Качество и своевременность выполнения работы	Взаимодействие с органами исполнительной власти, в том числе с территориальными органами по труду и занятости населения, общественными организациями и объединениями работодателей
	Подготовка и предоставление отчетных данных качественно и в установленные сроки для Министерства образования и науки РФ, а также по запросам различных организаций независимо от ведомственной принадлежности
Коммуникабельность	Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения с другими структурами вуза и партнерами
Дисциплина	Высокий уровень исполнительной дисциплины

Критерии оценки работы УНИР, УПАННПК, ИЦ ТЛП

№ п/п	Показатели	Варианты оценки	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели эффективности			
1.1	Использование в процессе работы методов планирования	<ul style="list-style-type: none"> – навыки планирования отсутствуют; – планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; – планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.2	Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.)	<ul style="list-style-type: none"> – выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям; – выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям; – выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.3	Широта использования профессиональных знаний при выполнении работ	<ul style="list-style-type: none"> – используются узко специализированные знания функционирования одной отрасли или сферы управления; – используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления; – используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 3
1.4	Использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации	<ul style="list-style-type: none"> – навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют; – возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме; – возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.5	Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения	<ul style="list-style-type: none"> – низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения); – средняя (деловые контакты не выходят за рамки государственного органа, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом); – высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени). 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.6	Интенсивность работы	<ul style="list-style-type: none"> – низкая (работа выполняется крайне медленно); – средняя (работа выполняется в нормальном режиме); – высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ). 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.7	Инновационность в работе	<ul style="list-style-type: none"> – низкая (инновационные решения не генерируются); – средняя (инновационные решения генерируются, но реализуются ограниченно); – высокая (инновационные решения генерируются и реализуются в большом объеме). 	<ul style="list-style-type: none"> 0 1 2
1.8.	Присутствие на	– чрезвычайно надежен. Всегда на работе и вовремя;	5

№ п/п	Показатели	Варианты оценки	Баллы
1	2	3	4
	работе (дисциплина)	<ul style="list-style-type: none"> – надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда заранее ставит в известность об отсутствии руководителя и коллег. – случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных негативных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее. – ненадежен. Не всегда пунктуален. Об отсутствии иногда забывает своевременно предупредить. – часто отсутствует или опаздывает. Крайне ненадежен. Своевременно никого не ставит в известность об отсутствии. 	<p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
2. Показатели результативности			
2.1	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	<ul style="list-style-type: none"> – порученная работа, как правило, выполняется несвоевременно; – порученная работа выполняется своевременно, но при постоянном контроле и помощи со стороны руководителя; – отдельные поручения выполняются несвоевременно; – порученная работа всегда выполняется своевременно. 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
2.2	Количество выполненных работ:	<ul style="list-style-type: none"> – очень быстрый и энергичный сотрудник. Постоянно с заведомой легкостью делает больше, чем от него ждут. – работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано. – работает стабильно. Выполняет плановые показатели. – работает медленно. Необходимо подгонять. – работает медленно, теряет много времени впустую, не справляется с запланированным объемом работ. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
2.3	Качество работы	<ul style="list-style-type: none"> – постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя. – аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя. – качество работы соответствует предъявляемым требованиям. – бывает небрежен, встречаются ошибки, иногда приходится проверять его работу. – низкое качество работы, постоянные ошибки, требуются постоянные проверки и исправления. 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>

Показатели и критерии оценки труда работников библиотеки ИВГПУ

Укрупненные показатели (критерии)	Показатели
1	2
Инновационность	Интенсивность труда. Применение в работе новых форм и методов
Качество выполненных функций	Результаты подготовки к учебному году, окончанию календарного года, окончанию учебного года.
Профессионализм и повышение квалификации	Участие в работе методобъединения библиотек вузов Ивановской области. Написание статей о работе библиотеки ИВГПУ в межвузовские сборники. Участие в видеоконференциях и телемостах.
Коммуникабельность и общественная деятельность	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ИВГПУ (выездные выставки, литературно-музыкальные вечера, участие в конкурсах, членство в жюри конкурсов, КВН, выставки).
Дисциплина	Уровень исполнительной дисциплины.

**Показатели и критерии оценки работников
ДБУиФК, ДКиКП, АХС, ДИВТ, ДРОП, УВП кафедр, деканатов, институтов**

№ п/п	Укрупненный показатель (критерий)	Удельный вес	Показатели	Баллы	Рейтинговая оценка
1	2	3	4	5	6
1.	Профессионализм	0,5	1.1. Образование 1.2. Широта профессиональных знаний 1.3. Компетентность 1.4. Владение фактическим материалом 1.5. Умение преодолевать возможные сбои в работе	Баллы выставляются от 0 до 10	Бальная оценка по каждому показателю умножается на весовое значение укрупненного показателя (критерия)
2.	Качество и своевременность выполнения задания	0,4	2.1. Соответствие содержания выполненной работы нормативно установленным требованиям 2.2. Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными инструкциями 2.3. Качество выполненных работ (отсутствие ошибок)	Баллы выставляются от 0 до 10	Бальная оценка по каждому показателю умножается на весовое значение укрупненного показателя (критерия)
3.	Дисциплина	0,1	3.1. Наличие дисциплинарных взысканий 3.2. Выполнение графика работы и режима рабочего дня 3.3. Умение общаться с клиентами и с коллективом (бесконфликтность)	Баллы выставляются от 0 до 10	Бальная оценка по каждому показателю умножается на весовое значение укрупненного показателя (критерия)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ивановский государственный политехнический университет»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный политехнический университет»

Т.Л. Барышева
Т.Л. Барышева
подпись

« 26 » *декабря* 2014


ПРИНЯТО
Ученым советом
ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»
протокол № 11

« 25 » *Декабря* 2014

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»,
чл.-корр. РАН, д.т.н., профессор

Р.М. Алюян
Р.М. Алюян
подпись

« 26 » *декабря* 2014



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера из средств, вырученных от платной образовательной деятельности университета

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный политехнический университет» (далее – ИВГПУ, Университет), перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам Университета из средств, вырученных от внебюджетной образовательной деятельности Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Положения о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВПО «ИВГПУ» и является дополнением к последнему.

1.3. Фонд стимулирующих выплат (ФСВ), формируемый от приносящей доход образовательной деятельности Университета, определяется (планируется) управлением платных образовательных услуг института управления и организации производства (далее ИУиОП) в конце текущего календарного фонда на предстоящий календарный год и делится на две части в зависимости от источника поступления денежных средств, а именно:

— Фонд стимулирующих выплат, формируемый из средств, вырученных от платной образовательной деятельности непосредственно ИУиОП (индивидуальные потоки студентов);

— Фонд стимулирующих выплат, формируемый из средств, вырученных от платной образовательной деятельности других структурных подразделений ИВГПУ, учет которых осуществляет управление платных образовательных услуг (далее УПОУ) ИУиОП совместно с ДБУиФК Университета на основании приказа ректора (общие или объединенные потоки студентов).

1.4. Фонд стимулирующих выплат, формируемый из средств, вырученных от платной

образовательной деятельности непосредственно ИУиОП (индивидуальные потоки), является частью фонда оплаты труда (ФОТ) как элемента затрат на обучение студентов и составляет около 30% этого фонда. При этом в плановых сметах затрат на обучение студентов ИУиОП величина ФСВ закладывается в размере 30% от фонда оплаты труда (ФОТ), а фактически может быть выше или ниже 30% в зависимости от наличия экономии ФОТ за истекший период (квартал, год) или внеплановых расходов.

Часть ФСВ в размере 15% его общей величины направляется на стимулирующие выплаты длительного характера (стимулирующие надбавки), устанавливаемые на период не более одного года, а другие 15% направляются на единовременные стимулирующие выплаты (премии).

1.5. Стимулирующие выплаты длительного характера (стимулирующие надбавки) могут быть установлены приказом ректора как работникам ИУиОП, так и работникам других структурных подразделений вуза, принимающим активное участие в деятельности ИУиОП или оказывающим активное содействие этой деятельности. Основанием для установления надбавки является представление директора ИУиОП на имя ректора ИВГПУ с обоснованием причин установления надбавки по каждой кандидатуре (Приложение 1). Предварительно величина персональной надбавки обсуждается и утверждается на заседании методического совета ИУиОП с учетом финансовых возможностей института (размера фонда стимулирующих надбавок), личных заслуг (рейтинга) работника, его вклада в деятельность ИУиОП. Необходимость установления стимулирующей надбавки директору ИУиОП и ее размер определяются ректором Университета с учетом мнения соответствующей комиссии Университета по распределению стимулирующих выплат.

1.6. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику в абсолютном выражении (в рублях) на период не более одного года. Допускается установление надбавки в процентном отношении к окладу работника.

1.7. Единовременные стимулирующие выплаты из средств, вырученных от образовательной деятельности ИУиОП, осуществляются по следующим основаниям:

- по итогам работы ИУиОП за квартал, календарный год, учебный год;
- за выполнение особо важных для вуза и института мероприятий (завершение набора студентов, выпуск студентов, проведение междисциплинарных государственных экзаменов, подготовка к аттестации или аккредитации вуза, юбилейные даты со дня образования института или Университета в целом и др.).

1.8. Фонд единовременных стимулирующих выплат (ФЕСВ) делится на три части:

- Фонд ректора, направляемый на премирование АУП (проректоров и руководителей структурных подразделений, в т.ч. директора ИУиОП) - 40% от величины ФЕСВ;
- Фонд работников ИУиОП – 30% от величины ФЕСВ;
- Фонд прочих структурных подразделений, способствующих деятельности ИУиОП (ДКиКП, ДРОП, АХС, ДБУиФК, выпускающие кафедры и пр.) – 30% от величины ФЕСВ.

1.9. Фонд ректора распределяется ректором Университета с учетом мнения соответствующей комиссии Университета по распределению стимулирующих выплат и на основе рейтинга, т.е. личных деловых качеств и достижений конкретного руководителя (уровень ответственности выполняемых задач, инициативность, интенсивность и качество работы, компетентность, вклад в повышение показателей эффективности деятельности вуза, степень участия в проведении важных для вуза мероприятий, содействие росту внебюджетных доходов Университета и др.), а также с учетом эффективности работы и важности для Университета структурного подразделения, которое данный руководитель возглавляет. За основу берется методика расчета единовременной стимулирующей выплаты, указанная в Приложении 1 Положения о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВПО «ИВГПУ». Рейтинг работников определяется как сумма повышающих коэффициентов.

1.10. Фонд работников ИУиОП распределяется в соответствии с рейтингом каждого работника за рассматриваемый период или при проведении конкретного мероприятия. Рейтинг определяется и утверждается аттестационной комиссией ИУиОП, в состав которой вхо-

дят директор ИУиОП, декан ФКПК, декан ФПКипК, представитель профсоюзной ячейки ИУиОП. За основу принимаются утвержденные Критерии и показатели оценки эффективности труда работников ИУиОП (Приложение 3 Положения о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВПО «ИВГПУ»).

1.11. В качестве базовых показателей оценки труда работников принимаются:

Для руководящего состава: уровень профессиональной подготовки; уровень ответственности и сложности выполняемой работы, интенсивность труда; качество работы и эффективность возглавляемого подразделения; дисциплина и культура делового общения; инновационность деятельности.

Для УВП, обслуживающего персонала и специалистов: уровень профессиональной подготовки; уровень ответственности и сложности выполняемой работы, интенсивность труда; качество работы; дисциплина и культура делового общения; способность к инновациям.

1.12. Для каждого из указанных показателей аттестационной комиссией экспертным путем устанавливается свой Вес (сумма весов равна 1) и дается оценка показателя в баллах от 1 до 10 по каждому работнику. Затем путем перемножения Веса на балльную оценку определяется рейтинг работника по каждому из показателей. Сумма этих рейтингов дает итоговый рейтинг работника (он не может быть свыше 10 баллов или единицы). Таблица расчета рейтинга приведена в Приложении 2.

В случае, если стимулирующая выплата производится по итогам проведения конкретного мероприятия, рейтинг работника умножается на его коэффициент трудового участия (КТУ) в проведении данного мероприятия (величина КТУ также устанавливается аттестационной комиссией в пределах от 0 до 1).

1.13. Если работник работал не весь рассматриваемый период (в том числе находился в отпуске или болел длительное время), за который устанавливается ЕСВ, или принят на работу на неполную ставку, размер ЕСВ уменьшается пропорционально периоду работы и объему занимаемой ставки.

1.14. Фонд прочих структурных подразделений Университета распределяется на основании представления директора ИУиОП с учетом вклада подразделения и конкретного работника в деятельность ИУиОП. Размеры ЕСВ рассматриваются и утверждаются на заседании методического совета ИУиОП.

Приоритет отдается работникам структурных подразделений, принимающих наибольшее участие в образовательной или иной деятельности ИУиОП, а именно:

— Ректорат: первый проректор, проректор по учебной работе, по качеству образования, по научной работе, по воспитательной работе студентов, по АХР, советник ректора по образовательной деятельности, президент Университета, руководители департаментов и др., которые в силу своих должностных обязанностей курируют и контролируют работу ИУиОП в той или иной сфере деятельности и определяют приоритетные направления этой работы;

— Выпускающие кафедры (разработка учебно-методической документации, ООП, рабочих программ дисциплин, воспитательная работа со студентами и др.);

— ДКиКП (издание приказов о движении контингента студентов, установлении и отмене стимулирующих надбавок работникам, ведение личных дел студентов, выдача справок студентам и документов о предшествующем образовании, прием и увольнение работников, канцелярские функции и др.);

— АХС (создание необходимых условий для работы ИУиОП, материально-техническое обеспечение учебного процесса, транспортное обеспечение деятельности, ремонтные работы и др.);

— ДБУиФК (ведение финансового учета и отчетности, прием денежных средств от студентов, участие в разработке смет и расценок на обучение студентов и др.).

1.15. Форма представления директора ИУиОП к премированию работников приведена в Приложении 3.

1.16. Фонд стимулирующих выплат, формируемый из средств, вырученных от платной образовательной деятельности других структурных подразделений ИВГПУ, учет которой

осуществляет управление платных образовательных услуг ИУиОП (общие или объединенные потоки студентов), составляет 30,5% от указанной выручки и распределяется по итогам работы за квартал в следующих пропорциях:

- Фонд стимулирующих выплат (надбавок), устанавливаемых работникам ИВГПУ на длительный период времени (не более 1-го календарного года) – 5% от объема вырученных средств;
- Фонд ректора – 5% от объема вырученных средств;
- Фонд структурных подразделений (институтов, центров), в которых обучаются студенты – 5% от объема вырученных средств;
- Фонд прочих структурных подразделений Университета – 15,5% от объема вырученных средств.

1.17. Стимулирующие выплаты (стимулирующие надбавки), устанавливаемые работникам ИВГПУ на длительный период времени (не более 1-го календарного года), утверждаются приказом ректором Университета на основании представлений руководителей структурных подразделений (Приложение 4) и решения соответствующей комиссии Университета, состав которой утверждается приказом (распоряжением) ректора.

1.18. Фонд ректора распределяется ректором Университета преимущественно среди руководящих работников вуза с учетом его оценки деловых качеств и достижений конкретного работника (уровень ответственности, инициативность, интенсивность и качество работы, компетентность, вклад в повышение показателей эффективности деятельности вуза, степень участия в проведении важных для вуза мероприятий, содействие росту внебюджетных доходов Университета и др.), а также рекомендаций соответствующей комиссии Университета.

1.19. Фонд структурных подразделений (институтов, центров), в которых обучаются студенты, распределяется между работниками этого подразделения на основании представления директора (руководителя) структурного подразделения ректору Университета (Приложение 4). При этом руководитель структурного подразделения несет всю полноту ответственности за объективную оценку труда каждого работника и справедливое распределение фонда между работниками.

1.20. Фонд прочих структурных подразделений Университета распределяется между структурными подразделениями Университета в соответствии с утвержденной ректором и соответствующей комиссией Структурой с учетом следующих факторов:

- стратегических приоритетов развития Университета;
- уникальности выполняемых структурным подразделением задач;
- интенсивности и напряженность работы подразделения (количество обслуживаемых лиц, число контактов с ними; индивидуальный характер работы);
- уровня ответственности выполняемых работ с учетом возможных последствий для вуза от допущенных ошибок;
- штатного расписания подразделения (число работников);
- необходимости наличия специального образования, постоянного повышения квалификации.

1.21. Выделенный структурному подразделению фонд ЕСВ распределяется между работниками руководителем структурного подразделения и выносится на утверждение ректору в форме служебной записки (Приложение 4). При этом руководитель структурного подразделения несет всю полноту ответственности за объективную оценку труда каждого работника и справедливое распределение фонда между работниками.

1.22. Во избежание возникновения конфликтных ситуаций руководители структурных подразделений должны создавать в подразделениях соответствующие аттестационные комиссии либо выносить вопрос о распределении фонда ЕСВ на рассмотрение советов факультетов (при их наличии).

1.23. Процентное распределение фондов материального стимулирования может быть скорректировано в течение года с учетом реального вклада того или иного подразделения в деятельность Университета и изменения приоритетов в развитии Университета.

1.24. Основание для выплаты стимулирующих надбавок и премий является приказ ректора.

Форма представления директора ИУиОП ректору ИВГПУ на установление надбавки работникам ИУиОП или работникам других структурных подразделений вуза из средств ИУиОП:

Ректору ИВГПУ
Р.М. Алюну
Директора ИУиОП
Н.Ю. Матвеевой

Служебная записка

Прошу установить длительные ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) из средств ИУиОП следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Занимаемая должность	Основание для установления СВ*	Размер СВ, руб.	Срок действия СВ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

« ____ » _____ 20 ____

Подпись _____

Визы согласования:

Гл. бухгалтер _____

Р.Х. Хасанов

Директор ДКиКП _____

Н.А. Абрамова

Директор ИУиОП _____

Н.Ю. Матвеева

Одобрено МС ИУиОП

протокол № _____

от « ____ » _____ 20 ____

* Основанием для установления надбавки могут являться: интенсивность труда, особый режим работы, высокое качество работы, выполнение постоянных поручений, выходящих за рамки должностных обязанностей, активное содействие деятельности ИУиОП и др.

Таблица расчета рейтинга работников ИУиОП

Руководящий состав

№ п/п	ФИО работника	Должность работника	Показатели оценки труда работника	Значимость показателя (вес)	Оценка показателя (балл от 1 до 10)	Рейтинг работника (стр. 5 * стр. 6)
1	2	3	4	5	6	7
1			1. Уровень профессиональной подготовки	0,20		
			2. Уровень ответственности и сложности выполняемой работы, интенсивность труда	0,20		
			3. Качество работы и эффективность возглавляемого подразделения	0,20		
			4. Дисциплина и культура делового общения	0,20		
			5. Инновационность деятельности	0,20		
ИТОГО РЕЙТИНГ						

Члены аттестационной комиссии:

Директор ИУиОП

Н.Ю. Матвеева

Декан ФКПК

О.Р. Андреева

Декан ФПКиПК

А.О. Рязанский

Профорг

Т.Н. Кувшинова

Форма представления директора ИУиОП ректору ИВГПУ на установление единовременной стимулирующей выплаты работникам ИУиОП и структурных подразделений вуза из средств ИУиОП:

Ректору ИВГПУ
Р.М. Алюяну
Директора ИУиОП
Н.Ю. Матвеевой

Служебная записка

По итогам работы ИУиОП за _____ прошу установить единовременные стимулирующие выплаты (премии) из средств ИУиОП следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Структурное подразделение, должность	Основание для установления СВ*	Размер СВ, руб.	Срок действия СВ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

« ____ » _____ 20 ____

Подпись _____

Визы согласования:

Гл. бухгалтер _____

Р.Х. Хасанов

Директор ДКиКП _____

Н.А. Абрамова

Директор ИУиОП _____

Н.Ю. Матвеева

Одобрено МС ИУиОП
протокол № _____
от « ____ » _____ 20 ____

* Основанием для установления премии могут являться: повышенная интенсивность труда и особый режим работы за указанный период времени, высокое качество выполненной работы, выполнение важных поручений, активное участие в образовательной, научной, культурно-воспитательной деятельности ИУиОП и др.

Форма представления руководителя структурного подразделения:

Ректору ИВГПУ
Р.М. Алюяну
Руководителя
структурного подразделения

Служебная записка

Прошу установить стимулирующие выплаты из средств ИУиОП следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Основание для установления СВ*	Размер СВ, руб.	Срок действия СВ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					

« _____ » _____ 20 _____

Подпись _____

Визы согласования:

Гл. бухгалтер _____

Р.Х. Хасанов

Директор ДКиКП _____

Н.А. Абрамова

Директор ИУиОП _____

Н.Ю. Матвеева



Визы согласования:

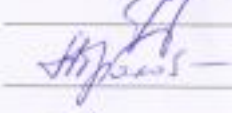
Первый проректор



Гл. бухгалтер

Директор ДКиКП

Начальник ПФУ

Юрист

Н.А. Кулида

Р.Х. Хасанов

Н.А. Абрамова

О.Н. Литкачева

В.В. Сукокин