

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
АКАДЕМИКА И.Г. ПЕТРОВСКОГО»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации БГУ
_____ О.С. Тарико

«30» августа 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета
_____ А.В. Антюхов

«30» августа 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВПО «Брянский
государственный университет имени академика И.Г. Петровского»**

Брянск-2013

Общие положения и используемые термины

1.1. Настоящее Положение вводится с целью установления порядка стимулирования работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского» (далее – БГУ, университет), а также с целью стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции для обеспечения результативной деятельности и высокого рейтинга университета.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008г. №583 (ред. от 17.12.2010 года) «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»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. №818 (ред. от 17.09.2010 года) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказом Минобрнауки России от 25 октября 2011г. № 2267 «Об утверждении критериев показателей, необходимых для определения типа и вида образовательного учреждения высшего профессионального образования и среднего профессионального образования»;
- Положением об оплате труда работников университета.

1.3. В настоящем Положении под стимулирующей выплатой понимается выплата работникам денежных сумм помимо должностного оклада, надбавок, доплат за квалификацию, направленная на усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности и качества труда.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе оценки руководителем интенсивности, качества и результативности исполнения работником возложенных на него трудовых функций.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные термины и определения:

Бюджет университета - форма образования и расходования фонда денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и

функций, возложенных на структурные подразделения и университет в целом. Плановые поступления доходов от иной приносящей доход деятельности и направления расходов, связанные с выполнением уставных функций отражаются в смете доходов и расходов университета.

План финансово-хозяйственной деятельности на обеспечение выполнения государственного задания на оказания государственных услуг - документ, устанавливающий плановые доходы и предельные суммы расходов, по которым университет может взять на себя обязательства в текущем году при выполнении уставных функций.

Фонд оплаты труда – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам университета, который состоит из суммы окладов, компенсационных выплат всем работникам университета и стимулирующих выплат университета в целом и его структурных подразделений;

Фонд стимулирующих выплат - объем денежных средств, направленных на стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты - это надбавки, доплаты и премии, в соответствии с перечнем, установленным Положением об оплате труда работников университета.

Плановый размер стимулирующей выплаты (премии, надбавки) - сумма денежных средств, направляемых на стимулирование работника при условии выполнения им установленных в должностной инструкции показателей в полном объеме.

Базовый размер стимулирующей выплаты (премии, надбавки) - сумма денежных средств, направляемых на стимулирование работника при условии достижения им минимально необходимых для целей стимулирования параметров и результатов деятельности. Размеры стимулирующих выплат за достижение более высоких параметров и результатов деятельности устанавливаются как произведение базового размера стимулирующей выплаты на коэффициент увеличения базовой стимулирующей выплаты (доплаты, премии).

Фактический размер стимулирующей выплаты (премии, надбавки) - произведение планового размера выплаты на удельную значимость полностью достигнутых целей или доля от фактического прироста объема привлеченных структурным подразделением средств.

1. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. С целью стимулирования достижения работниками определенных показателей результативности и качества труда ректором утверждается фонд стимулирующих выплат.

2.2. Источниками финансирования выплат стимулирующего характера к должностному окладу являются: субсидии из федерального бюджета; средства от всех видов деятельности приносящие доход.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера, формируемый за счет ассигнований федерального бюджета, определяется соответствующими нормативными актами Федеральных органов власти.

Объем стимулирующих выплат из средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается на следующий финансовый год постоянно действующей комиссией, создаваемой приказом ректора университета.

2.3. На выплату стимулирующих надбавок, доплат и премий может использоваться экономия фонда оплаты труда университета в целом и отдельных структурных подразделений.

2.4. Установление стимулирующих выплат производится на основании мотивированного заключения руководителя структурного подразделения, завизированное проректором, курирующим определенное направление деятельности университета.

2.5. Стимулирующие выплаты конкретным работникам устанавливаются приказами ректора по университету на основании решения комиссии и предельными размерами не ограничиваются. Конкретный размер стимулирующих выплат не ограничен.

2.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.7. При установлении выплат стимулирующего характера реализуются следующие принципы:

Адресность и обоснованность - определение четкого перечня надбавок, стимулирующих повышение эффективности работы.

Приоритетность - обеспечение достижения целей при оценке эффективности работы университета в соответствии с требованиями к результатам, установленных учредителем и разработанных вузом.

Эффективность и конкретность - определение конкретных параметров деятельности, при достижении которых устанавливается определенный вид выплат и их размер.

Гласность - обеспечение открытости процедур установления выплат стимулирующего характера и предоставление сотрудникам возможностей для защиты своих интересов при установлении стимулирующих выплат.

2.8. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- внедрение инновационных технологий в образовательный и научный процесс;

- коммерциализация научных разработок сотрудниками университета.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.10. Условия осуществления выплат стимулирующего характера, их размер и сроки (за исключением премирования) конкретизируются в трудовых договорах, заключаемых работником и ректором университета.

2.11. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

2.12. Стимулирующие выплаты могут быть отменены по решению ректора по итогам заседания комиссии при ухудшении показателей, по представлению руководителя структурного подразделения, при наличии дисциплинарного взыскания.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной или дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

2.13. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со ст.74 ТК РФ.

3. Виды стимулирующих выплат, перечень и критерии их установления

3.1. Согласно п. 3.4.1. Положения об оплате труда работников университета к стимулирующим выплатам относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Стимулирующие выплаты могут быть:

- выплатами постоянными, т.е. установленными на срок исполнения должностных обязанностей по трудовому договору,
- выплатами, установленными на определенный срок, т.е. на срок исполнения дополнительных работ или достижения поставленных целей,
- премиальными, т.е. установленными по результатам оценки деятельности конкретного работника, структурного подразделения или университета в целом (за квартал, год, вследствие выполнения конкретной работы).

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются в зависимости от полученного результата из средств по приносящей доход деятельности (при их наличии) по следующим основаниям:

ежемесячные выплаты лицам, удостоенным званий:

- Заслуженный деятель науки РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный работник высшей школы РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный юрист РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный работник физической культуры РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный экономист РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный учитель школы РФ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный работник ЖКХ до 20 % от должностного оклада;
- Заслуженный энергетик до 20 % от должностного оклада;
- Почетный профессор БГУ до 15% от должностного оклада;
- Почетный работник высшего профессионального образования РФ- до 5 % от должностного оклада;

В ряде случаев по решению ректора доплаты могут назначаться в абсолютных размерах.

Единовременные выплаты лицам, награжденным

- государственными наградами в период работы в БГУ - до 2 должностных окладов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

- Знаком отличия «За особые услуги перед университетом» - 100 тысяч руб. (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- Знаком отличия «За вклад в развитие университета» - 50 тысяч руб. (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- Знаком отличия «Почетный профессор университета» - 15 % от должностного оклада (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- Знаком отличия «За добросовестный труд» - 25 тысяч руб. (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- Почетной грамотой университета – 10 тысяч рублей (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- Благодарностью ректора университета – 3 тысячи рублей (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии).

в связи с присуждением:

- ученой степени доктора наук – 20 тысяч рублей (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии);

- ученой степени кандидата наук – 10 тысяч рублей (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии)

3.4. Единовременные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются из соответствующих фондов в зависимости от полученного результата по следующим основаниям:

за высокие показатели качества знаний по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам факультета, занявшим:

-первое место в общеуниверситетском рейтинге - до 50% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню;

-второе место в общеуниверситетском рейтинге - до 40% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню;

-третье место в общеуниверситетском рейтинге - до 30% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню.

б) за высокие показатели успеваемости по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам факультета, занявшим:

-первое место в общеуниверситетском рейтинге — до 50% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-второе место в общеуниверситетском рейтинге - до 40% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-третье место в общеуниверситетском рейтинге - до 30% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

в) за высокие показатели качества знаний по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам 10 лучших кафедр, занявшим:

-первое место в общеуниверситетском рейтинге - до 50% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-второе место в общеуниверситетском рейтинге - до 40% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-третье место в общеуниверситетском рейтинге - до 30% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-с 4 по 10 место в общеуниверситетском рейтинге - до 25% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

г) за высокие показатели успеваемости по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам 10 лучших кафедр, занявшим:

-первое место в общеуниверситетском рейтинге - до 50% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-второе место в общеуниверситетском рейтинге - до 40% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-третье место в общеуниверситетском рейтинге - до 30% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

-с 4 по 10 место в общеуниверситетском рейтинге - до 25% от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Примечание: При совпадении рейтинговых показателей назначается одна максимальная стимулирующая выплата.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы могут носить как единовременный, так и регулярный характер и устанавливаться в следующих случаях:

-за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок, иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета;

- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората (руководителя подразделения);

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- за обеспечение основной деятельности университета;

- в связи с успешным завершением учебного года;

- в связи с успешным завершением финансового года;

- за подготовку объектов к зимнему сезону;

- по результатам работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов, в т.ч. с аспирантами и докторантами, ГАК;

- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг; за обеспечение внебюджетной деятельности;

- по результатам работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий;

- за подготовку научных кадров (руководителям аспирантов и докторантов);

- за ввод объекта строительства в эксплуатацию;

- за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

- по достижению юбилейных дат – 50 лет и последующих 5 лет – 0,25 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. (из средств по приносящей доход деятельности университета, при их наличии). Денежные выплаты, осуществляемые при достижении юбилейных дат, носят разовый характер;

- к государственным праздникам, памятным датам, профессиональным праздникам.

При назначении стимулирующей выплаты (премии) указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления и назначаются ректором, размер стимулирующей выплаты (премии) не ограничен.

3.6. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые профессорско-преподавательскому составу (ППС) и научным работникам (НР).

В целях стимулирования качества образования, высоких результатов преподавательской и научной деятельности, внедрения инновационных и новых технологий в учебный и научный процессы профессорско-преподавательскому составу и научным работникам университета устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.6.1. За выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной, внеучебной, профориентационной, организационной и иной работы (руководство учебно-методической работой, работа в приемной и отборочной комиссии, организация практики и работа по трудоустройству студентов факультета, подготовка и проведение научных конференций и т.д.).

3.6.2. За напряженность и интенсивность работы (работа с увеличенным контингентом студентов, аспирантов, слушателей).

3.6.3. Работникам, имеющим государственные и отраслевые награды (в соответствии с коллективным договором).

3.6.4. Персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника.

3.6.5. Премияльные выплаты за достижение конкретных, значимых для университета результатов, а также за результаты деятельности по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- уровень квалификации;
- обеспеченность преподаваемых дисциплин авторскими методическими разработками;
- подготовка учебников и учебных пособий;
- подготовка и проведение внеучебных культурно-массовых и общественных мероприятий;
- научные публикации;
- участие в конкурсах и грантах;
- выполнение аккредитационных показателей по финансированию научных исследований;
- участие студентов и аспирантов во Всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, конференциях;
- подготовка и проведение Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях;
- повышение квалификации;
- подготовка специалистов высшей квалификации;
- наличие результатов интеллектуальной деятельности в выполненных научных исследованиях.

Количественные и качественные характеристики указанных критериев более подробно раскрываются в Приложении №1.

3.7. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые **административно-управленческому персоналу (АУП):**

3.7.1. За выполнение дополнительной организационной, хозяйственной и иной работы.

3.7.2. За работу с меньшей численностью персонала в структурных подразделениях.

3.7.3. За выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий.

3.7.4. За увеличение объема обрабатываемой информации.

3.7.5. За разработку, внедрение и использование новых технологий и оборудования.

3.7.6. За наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором).

3.7.7. Персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника.

3.7.8. За профессиональный стаж и стаж работы в университете.

3.7.9. За обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов.

3.7.10. Премии за достижение установленных целей развития, за достижение конкретных, значимых для университета результатов, а также за результаты работы АУП по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (исполнительская дисциплина);

- другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

3.8. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые **обслуживающему персоналу**:

3.8.1. За выполнение дополнительной хозяйственной и иной работы.

3.8.2. За интенсивность труда по должности.

3.8.3. За выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий.

3.8.4. За наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором).

3.8.5. Персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника.

3.8.6. За обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов.

3.8.7. Премии за достижение конкретных, значимых для университета результатов, за результаты деятельности обслуживающего персонала по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

- другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

3.9. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые **учебно-вспомогательному персоналу (УВП)**:

3.9.1. За выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, внеучебной, профориентационной, организационной и иной работы.

3.9.2. За работу с меньшей численностью персонала в структурных подразделениях.

3.9.3. За интенсивность труда по должности.

3.9.4. За выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий.

3.9.5. За работу с увеличенным контингентом студентов, аспирантов, слушателей.

3.9.6. За увеличение объема обрабатываемой информации.

3.9.7. За разработку, внедрение и использование новых технологий и оборудования.

3.9.8. За наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором).

3.9.9. Персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника.

3.9.10. За профессиональный стаж и стаж работы в университете.

3.9.11. За обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов.

3.9.12. Премии за достижение конкретных, значимых для университета результатов, за результаты деятельности УВП по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат УВП являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в инженерном обслуживании, учебном, научном, административном и других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

- другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

3.10. Виды стимулирующих выплат для **руководителей структурных подразделений**:

3.10.1. доплаты, связанные с масштабом, сложностью и напряженностью руководства (за напряженность и интенсивность работы).

3.10.2. стимулирующие надбавки за достижение целей развития подразделения (за результативность управления подразделением).

3.10.3. премии за результаты деятельности по итогам календарного года.

Стимулирующие надбавки за достижение целей развития подразделения (результативность управления подразделением) устанавливаются директору института, филиала, деканам факультетов на полугодие по результатам

выполнения целевых показателей развития структурных подразделений в предыдущем полугодии. Оценка выполнения целевых показателей развития проводится по итогам полугодия.

3.11. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые **проректорам и главному бухгалтеру**.

В целях стимулирования результатов работы по стратегическому развитию университета для проректоров университета и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат:

- выплата за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- премии по результатам деятельности университета (проректорам – за достижение контрольных значений показателей развития курируемых ими направлений деятельности, главному бухгалтеру – за высокие результаты деятельности по обеспечению финансовой дисциплины в университете.

4. Контроль использования фондов стимулирующих выплат

4.1. Контроль использования фондов стимулирующих выплат возлагается на планово-экономический отдел и финансовую службу университета.

4.2. В функции контроля ПЭО и финансовой службы входит следующее:

- согласно утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности и установленному нормативу о стимулирующих выплатах не менее 30 % согласовывает руководителям структурных подразделений университета размер стимулирующих фондов в расчете на квартал, полугодие, год;
- проводит ежеквартальный анализ использования стимулирующих фондов по ППС, АУП и УВП и университета в целом.

4.3. На основании отчетов ПЭО и финансовой службы и при отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профкомом работников университета, постоянно действующей комиссией.

Критерии деятельности профессорско-преподавательского состава Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского

Аккредитационный показатель	Критерии деятельности ППС				
	Ассистент	Старший преподаватель	Доцент	Профессор	Заведующий кафедрой
Уровень квалификации	Соответствие базового образования профилю преподаваемых дисциплин. Подготовка диссертационного исследования в течение 5 лет	Соответствие базового образования профилю преподаваемых дисциплин. Работа над выполнением требований, соответствующих должности доцента в течение 5 лет	Соответствие базового образования и/или научной квалификации профилю преподаваемых дисциплин. Кандидат наук. Работа над выполнением требований, соответствующих ученому званию доцента в течение 3 лет	Соответствие базового образования и/или научной квалификации профилю преподаваемых дисциплин. Доктор наук. Работа над выполнением требований, соответствующих ученому званию профессора в течение 5 лет	Организовать работу по выполнению аккредитационных показателей кафедры
Учебно-методическая и организационная работа					
Обеспеченность преподаваемых дисциплин авторскими методическими разработками	Планы и конспекты проводимых занятий	УМК и АПИМ по преподаваемым дисциплинам	УМК и АПИМ по преподаваемым дисциплинам	УМК и АПИМ по преподаваемым дисциплинам	УМК и АПИМ по всем дисциплинам кафедры
Подготовка учебников и учебных пособий	Подготовка не менее 1 методической рекомендации в течение 5 лет	Подготовка не менее 1 учебного пособия в течение 5 лет	Подготовка не менее 1 учебника или учебного пособия в течение 5 лет	Подготовка не менее 1 учебника или учебного пособия в течение 5 лет	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Подготовка и проведение внеучебных культурно-массовых и общественных мероприятий	Подготовка и проведение не менее 1 мероприятия со студентами в течение 1 года	Подготовка и проведение не менее 1 мероприятия со студентами в течение 1 года	Подготовка и проведение не менее 1 мероприятия со студентами в течение 1 года	Подготовка и проведение не менее 1 мероприятия со студентами в течение 1 года	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Научно-исследовательская работа					
Научные публикации	Подготовка не менее 1 статьи в год	Подготовка не менее 1 статьи в год	Подготовка не менее 1 статьи в год и 1 публикации в ведущих Российских и зарубежных изданиях в течение 5 лет	Подготовка не менее 1 статьи и публикации в ведущих Российских и зарубежных изданиях в течение 2-х лет, а также монографии – в течение 5 лет	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя

Участие в конкурсах и грантах	Подготовка или принятие участия в подготовке заявки конкурсов, грантов различного уровня – не менее 1 раза в 5 лет	Подготовка или принятие участия в подготовке заявки конкурсов, грантов различного уровня – не менее 1 раза в 3 года	Подготовка или принятие участия в подготовке заявки конкурсов, грантов различного уровня – не менее 1 раза в 2 года	Подготовка или принятие участия в подготовке заявки конкурсов, грантов различного уровня – не менее 1 раза в 2 года	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Выполнение аккредитационных показателей по финансированию научных исследований	Привлечение средств в объеме 20000 руб. в год	Привлечение средств в объеме 20000 руб. в год	Привлечение средств в объеме 20000 руб. в год	Привлечение средств в объеме 20000 руб. в год	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Участие студентов и аспирантов во Всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, конференциях	-	Подготовка студентов к участию во внутривузовских конкурсах, олимпиадах, конференциях – 1 студент в 3 года	Подготовка студентов к участию во внутривузовских, Всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, конференциях – 1 студент в 3 года	Подготовка студентов к участию во Всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, конференциях – 1 студент или аспирант в 2 года	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Подготовка и проведение Всероссийских и международных научных или научно-практических конференций	Участие во Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях – не менее 1-ой в 2 года	Участие во Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях – не менее 1-ой в 2 года	Участие во Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях – не менее 1-ой в 2 года	Участие во Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях – не менее 1-ой в 2 года	Подготовить и провести на базе университета Всероссийскую или международную научную или научно-практическую конференцию – не менее 1-ой в 2 года
Повышение квалификации	Пройти курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет	Пройти курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет	Пройти курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет	Пройти курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Подготовка специалистов высшей квалификации	-	-	-	Обеспечить защиту 25% аспирантов в течение одного года после окончания аспирантуры от числа поступивших	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя
Наличие результатов интеллектуальной деятельности в выполненных научных исследованиях	-	-	Получить патент на изобретение или авторское свидетельство – не менее 1 за 5 лет	Получить патент на изобретение или авторское свидетельство – не менее 1 за 5 лет	Организовать работу по выполнению аккредитационного показателя

5. Заключительные положения

5.1. Положение утверждается ректором университета по согласованию с профсоюзным комитетом работников университета.

5.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации сотрудников.

5.3. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения, рассматриваются ректором университета. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзным комитетом университета и утверждается ректором.

5.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2013 г.

Первый проректор университета

С.Л. Мельников

Проректор по экономическим и
бюджетно-финансовым вопросам

А.И. Грищенко

Главный бухгалтер

В.П. Киреева

И.о. начальника ПЭО

Е.А. Дмитриева

И.о. начальника юридического отдела

С.Н. Межонов