

	ЧУЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТЕ ИМ. С. МАМБЕТКАЛИЕВА	
	Система менеджмента качества	
	СМК ДП <u>17032-18-2</u>	Версия <u>1</u>

Рассмотрено на заседании
Ученого совета ЧУ
протокол № 4
от «26» 12 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЧУ им. С. Мамбеткалиева
Мамбеткалиева Ч. С.
«26» 12 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании и мотивации профессорско-преподавательского
состава, сотрудников и обучающихся в ЧУ им. С. Мамбеткалиева**

Бишкек – 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании и мотивации профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся в ЧУ им. С. Мамбеткалиева (далее – Чуйский университет) разработано с целью повышения результативности учебно-методической, научной и воспитательной работы ППС, сотрудников и обучающихся для реализации Стратегии развития Чуйского университета им. С. Мамбеткалиева.

1.2. Требования настоящего положения применяются ко всем видам деятельности, выполняемой на образовательных программах и структурных подразделениях.

1.3. Все работы по настоящему положению контролируют ректор, проректор по учебной работе и науке, проректор по международным связям и развитию, проректор по воспитательной работе, Руководители структурных подразделений.

1.4. Система мотивации направлена на повышение результативности деятельности ППС, сотрудников и обучающихся по всем направлениям деятельности Чуйского университета. Основными целями являются:

- повышение компетенции преподаваемых дисциплин;
- повышение компетенции ППС, сотрудников и обучающихся;
- активизация учебно-методической деятельности;
- повышение персональной ответственности ППС, сотрудников и обучающихся за обеспечение результата;
- активизация научных исследований ППС и обучающихся, в том числе получение патентов, авторских свидетельств;
- рост публикационной активности, в том числе в рецензируемых отечественных и зарубежных журналах;
- расширение участия ППС и обучающихся в конкурсах внутренних, республиканских и международных;
- обеспечение прозрачности номинирования на лучших ППС, сотрудников и обучающихся по разным направлениям;
- социальная поддержка ППС, сотрудников и обучающихся в виде дополнительных возможностей.

1.5. Положение обязательно для изучения и применения руководителями образовательных программ, руководителями структурных подразделений, профессорско-преподавательским составом, сотрудниками и обучающимися.

1.6. Настоящее положение является внутренним нормативным документом Чуйского университета и не подлежит представлению другим сторонам, кроме представителей внешних проверок, а также потребителям - партнерам (по их требованию) с разрешения руководства университета.

1.7. Данное Положение не распространяется на работников по совместительству, работников по краткосрочному трудовому договору до одного года.

1.8. Установление выплат мотивационного характера производится на основании показателей рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, руководителей Программ и учебного структурного подразделения Чуйского университета.

1.9. Индивидуальный рейтинг критериев качества и результативности труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы в Чуйском университете.

1.10. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы сотрудника.

1.11. Срок действия данного Положения не ограничен и действителен до принятия нового.

2. Ответственность и полномочия

2.1. Общее руководство работой по организации и информационной поддержке стимулирования и мотивации осуществляет ректор университета.

2.2. Координацию в рамках настоящего Положения в университете осуществляют ректор или президент университета.

2.3. Распределение мотивационных выплат производится на основании настоящего Положения решением ректора Чуйского университета с оформлением соответствующего приказа с учетом стимулирующих решений комиссии, структурных подразделений университета.

2.4. Мотивационные выплаты не выплачиваются за время нахождения сотрудников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, академическом отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

2.5. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, финансирования рабочих мероприятий (семинары, обучения, повышение квалификации, командировки и прочие), научной деятельности ППС и студентов, вознаграждений и премий, а также на другие расходы.

2.6. Размеры выплат зависят от предложения структурных подразделений и могут меняться ежегодно в зависимости от финансовых возможностей.

2.7. Все выплаты сотрудникам структурных подразделений, носящим стимулирующий характер, производятся бухгалтерией Чуйского университета в рамках исполнения приказа, издаваемого ректором университета, на основании соответствующего рапорта руководителей образовательных программ, руководителя структурного подразделения.

2.8. Мотивационные выплаты, установленные для ППС, АУП и обслуживающего персонала в соответствии с настоящим Положением, могут выплачиваться с 1 сентября текущего года по 30 июля следующего года (учебный год).

2.9. Выплаты стимулирующего характера могут носить как регулярный (ежегодный/ежеквартальный), так и разовый характер.

2.10. Минимальные и максимальные выплаты на одного сотрудника не регламентированы.

2.11. Стимулирующие (мотивационные) выплаты устанавливаются в конце учебного года на основе рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, руководителей Программ и учебного структурного подразделения Чуйского университета.

2.12. Индивидуальный рейтинговый показатель применяется исключительно для установления величины мотивационных выплат сотрудникам и не является характеристикой достижений сотрудника.

3. Система мотивации и стимулирования ППС по итогам работы за учебный год

3.1. Работа по определению системы мотивации и стимулирования ППС за каждый учебный год осуществляется специальной комиссией, состав которой ежегодно утверждается в сентябре месяце каждого текущего учебного приказом ректора.

3.2. Мотивация и стимулирование ППС осуществляется по следующим основаниям и

следующих размерах:

3.2.1. Публикация в зарубежных рейтинговых журналах (Web of Science, Thomson Reuters) или входящих в базу данных Scopus, а также повышение индекса Хирша (с 1 на 2, со 2 на 3 и т.д.) - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы.

3.2.2. Защита докторской (кандидатской) диссертации - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.3. Получение звания «Лучший преподаватель» - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.4. Получение патентов ППС - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.5. Помощь научных консультантов в патентовании – выплачивается денежная сумма в размере 50 % одной месячной заработной платы;

3.2.6. Преподавание на английском языке – осуществляется ежемесячная надбавка к зарплате в размере 20 % при наличии УМКД на английском языке;

3.2.7. Организация зарубежных командировок ППС их собственными действиями – выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.9. Выпуск учебников и учебных пособий, монографий или электронных учебников на кыргызском, русском или английском языках - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.11. Руководство Стартап-проектами (Бизнес-инкубаторами) - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.12. Руководство научно-исследовательской и творческой работой студентов с получением призовых мест на предметных олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях республиканского и международного значения - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.13. Воспитательная работа с реализацией мероприятия, обеспечивающего нравственно-патриотическое воспитание обучающихся на республиканском или региональном уровне - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.14. Участие в научных и научно-технических программах/проектах по фундаментальным исследованиям/прикладных исследованиях на основе грантового и программно-целевого финансирования - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.15. Участие в финансируемых научно-исследовательских - выплачивается денежная сумма в размере одной месячной заработной платы;

3.2.16. Применение новых технологий при проведении видов занятий (лекции, практические, лабораторные), выплачивается денежная сумма в размере 20% одной месячной заработной платы;

3.2.17. Руководство при написании научных статей студентов для публикации в журналах, выплачивается денежная сумма в размере 30% одной месячной заработной платы за публикацию;

3.2.18. Применение собственных инновационных методик преподавания дисциплин профильного направления, выплачивается денежная сумма в размере 50% одной месячной заработной платы.

3.2.19. Для всех сотрудников Чуйского университета поощрительные выплаты могут производиться суммами от 500 сом до 5 000 сом в пределах экономии оплаты труда.

3.2.20. Единовременные выплаты устанавливаются:

- за качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных

обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, год);

- за проведение разовых мероприятий в масштабе учреждения;

- к юбилейным датам;

- пресечение факта коррупции;

- к праздничным датам;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию;

- по выплатам социального характера;

- материальная помощь: а) лечение; б) бракосочетание; в) рождение ребенка; г) погребение.

№	Показатели	Размеры	Периодичность
1	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи с достижением юбилейного возраста: 50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые 5 лет	До 50% от базового оклада сотрудника	Единовременно
2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Чуйского университета	До 50% от базового оклада работника	Единовременно
3	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10% от базового оклада работника	Ежеквартально, единовременно
4	За особый вклад сотрудника в поддержание системы менеджмента качества образования	До 50% от базового оклада работника	Ежеквартально, единовременно
5	За особый вклад сотрудника в подготовке к аккредитации и сертификации.	До 100% от базового оклада сотрудника	Единовременно
6	За особый вклад сотрудника в антикоррупционную деятельность в Чуйском университете	До 30% от базового оклада работника	Ежеквартально, Единовременно

4. Стимулирование и мотивация обучающихся

4.1. Система стимулирования и мотивации обучающихся преследует цели популяризации образования, активизации участия в научно-исследовательской работе, публикационной активности, усиления роли студенческих коллективов, овладения знаниями, умениями, навыками и компетенциями в процессе обучения и раскрытия творческого потенциала студентов.

4.2. Система стимулирования и мотивации за НИРС предусматривает оценку деятельности обучающихся по следующим направлениям:

- успеваемость за период обучения;
- достижения студента в интеллектуально-познавательной деятельности за период обучения (участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.);
- участие в научно-исследовательской работе;
- участие в качестве исполнителей научных проектов Чуйского университета;
- публикационная активность, участие с докладами на конференциях республиканских и международных, в том числе организованных на базе Чуйского

университета;

- участие в разработке и реализации проекта коммерциализации результатов научной деятельности;
- участие в стартап-проектах;
- личный вклад в общественную жизнь Чуйского университета (участие в мероприятиях в рамках республики, области, города, академии);
- творческая, спортивная активность студента;

4.3. Размер и порядок стимулирующих выплат обучающимся.

4.3.1. Размер стимулирующей выплаты за научно-исследовательскую, творческую, общественную и иные виды деятельности обучающихся определяется на основании рекомендаций соответствующих руководителей образовательной программы и утверждается приказом ректора Чуйского университета.

4.3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в денежной форме в размере от 1 000 до 10 000 сом за одну единицу достижения, в зависимости от уровня и значимости вклада обучающегося, и могут быть предоставлены: на разовой основе — за конкретное достижение; на периодической основе — в рамках конкурсных программ или грантов; в виде стипендий за научную активность — на семестровой или годовой основе.

4.3.3. Выплаты поощрительного характера могут предоставляться:

- за участие и победы в международных и республиканских конкурсах и олимпиадах;
- за публикации в научных изданиях, индексируемых в международных базах данных (Scopus, Web of Science и др.);
- за активное участие в научных проектах университета (в качестве соисполнителя);
- за защиту стартап-проекта, одобренного университетской комиссией;
- за реализацию проекта по коммерциализации НИР;
- за значительный вклад в организацию и проведение мероприятий, направленных на развитие университетской среды.

4.3.4. Решение о поощрении обучающегося принимается на заседании Программы, оформляется выпиской из протокола и подается в виде рапорта на имя ректора Чуйского университета с обоснованием, рекомендацией и копиями подтверждающих документов (грамоты, сертификаты, публикации, отзывы руководителей проектов и т.п.).

4.3.5. Рапорт составляется руководителем Программы и после согласования с проректором по учебной работе и науке и проректором по воспитательной работе, документы передаются в ректорат для утверждения.

4.3.6. Поощряемый студент информируется о решении и получает выплату в течение 15 рабочих дней после выхода приказа ректора.

5. Нематериальные методы стимулирования ППС, сотрудников и обучающихся

5.1. К нематериальным методам стимулирования труда в рамках деятельности университета относятся:

- социально-психологические методы поощрения, социальная и административно психологическая мотивация труда (престижность профессии, общественное признание заслуг, объявление благодарности, награждение почетной грамотой, благодарственным письмом, выдвижение на награды общественных организаций и т.д.);
- творческое поощрение (интересные стажировки, в том числе зарубежные, прохождение внеплановых курсов повышения квалификации, способствующих повышению профессионализма и карьерному росту, возможность внедрения в преподавательскую

деятельность творческих, нестандартных и инновационных подходов представления информации для обучающихся);

- гибкий график работы, приоритет при построении расписания учебного процесса, снижение часов контактной работы и т.д.;

5.2. Виды и направления социальной поддержки, предоставляемые Чуйским университетом:

- обучение английского языка ППС и обучающихся за счет средств Чуйского университета;

- оплата публикаций ППС в журналах, входящих в зарубежные базы за счет средств Чуйского университета;

- предоставление скидок обучающимся на платной основе;

Лист согласования

Дата	Занимаемая должность	ФИО	Замечания и предложения	Подпись

с Положением о стимулировании и мотивации профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся в ЧУ

[illegible]

в Положение о стимулировании и мотивации профессорско-преподавательского состава,
сотрудников и обучающихся в ЧУ

[illegible]