



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Удмуртский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «УдГУ», УдГУ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»)

П Р И К А З

07 апреля 2021г

г. Ижевск

№ 431/0401-04

Об утверждении Программы поддержки научно – педагогических работников старшего поколения

С целью формирования системы поддержки научно – педагогических работников старшего поколения в Удмуртском государственном университете

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу поддержки научно – педагогических работников старшего поколения.
2. Директорам институтов ознакомить работников с содержанием и условиями участия в Программе.
3. Заведующим кафедрами предоставить директорам институтов список кандидатов для участия в Программе в срок до 16 июня 2021г.
4. Директору центра информационных интернет технологий разместить на сайте УдГУ Программу поддержки научно – педагогических работников старшего поколения.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Г.В. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Проректор ЭиУП

Проректор НРиПСР

Проректор по УиВР

Начальник ЮО

Председатель профкома



Г.Н. Васильева

А.М. Макаров

М.М. Кибардин

Е.Ю. Маратканова

А.Е. Анисимов



Ректор ФГБОУ ВО «Удмуртский
государственный университет»

 Г.В. Мерзлякова

07.04 2021 г.



Программа поддержки научно-педагогических работников старшего поколения

В Удмуртском государственном университете трудятся больше 90 штатных научно-педагогических работников (НПР) в возрасте 65+. К этой категории работников относятся преподаватели и ученые удмуртского университета, чей вклад в развитие региональной и российской научно-образовательной деятельности имеет высокое значение, результаты работы которых являются общепризнанными и востребованными.

Данная программа ориентирована на сохранение традиций наставничества и передачи опыта молодому поколению, продуктивному использованию потенциала опытных НПР УдГУ в научно-исследовательской, учебно-методической работе университета, признание их заслуг через присвоение почетных званий, сокращение объема учебной нагрузки и другими мерами.

Оказание поддержки НПР старшего поколения УдГУ будет осуществляться также путем реализации мер системной поддержки и представления их к награждению.

Цель программы поддержки научно-педагогических работников старшего поколения (далее «Программа»):

– развитие кадрового потенциала путем сохранения преемственности поколений в науке и образовании и создания условий для эффективной передачи профессионального опыта от старшего молодому поколению.

Задачи Программы:

- создание необходимых условий для продления творческой активности старшего поколения НПР, организация системы наставничества для передачи опыта молодежи;
- оказание содействия для организации работы по эффективной передаче профессионального опыта, знаний, умений и навыков научно-исследовательской, учебно-методической работы между участниками программы (от старшего поколения к молодому);
- формирование эффективной системы мер поддержки опытных НПР и признания их заслуг.

Целевая аудитория Программы:

- научно - педагогические работники, в возрасте 65+, работающие по основному месту

работы на полную ставку в Удмуртском государственном университете не менее 15 лет, и имеющие достижения в науке и образовании;

- молодые преподаватели и исследователи, нуждающиеся в помощи опытных наставников.

Срок реализации Программы:

- с 2021гг.

Механизм реализации Программы

Для реализации целей и задач программы планируется осуществить комплекс мероприятий:

1. Обеспечение социальных обязательств и создание комфортных условий в соответствии с социальной политикой УдГУ:

- обеспечение дополнительной социальной защиты, материальной поддержки;
- поддержание и укрепление здоровья работников, и предоставление возможности использования объектов социальной инфраструктуры;
- дополнительное медицинское страхование докторов наук;
- частичное возмещение затрат на санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых (при наличии показаний лечащего врача и рекомендации лечебных учреждений).

2. Награждение заслуженных работников университета в соответствии с Порядком представления работников ФГБОУ ВО УдГУ к награждению государственными и другими наградами (№ 1392/01-01-04 от 12.11.2020):

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- размещение информации о работнике на Доске Почета, в Книге Почета университета;
- присвоение почетных званий: «профессора УдГУ», «доцента УдГУ», «почетного исследователя» и др.;
- присвоение звания «ветеран УдГУ»;
- представление к награждению, в установленном законодательством порядке и др.

3. Организация системы наставничества и передачи опыта:

- формирование базы наставников и наставляемых (наставнических пар);
- организация и проведение мероприятий в рамках «передачи опыта НПР старшего поколения – молодому поколению»;
- поддержка наставников (включение наставничества в эффективный контракт);
- участие в развитии исследовательских проектных форм вовлечения обучающихся в непрерывную исследовательскую деятельность на основе формирования и устойчивого развития выбранного научного направления с возможностью междисциплинарного подхода

и объединения различных организационных структур (мобильные исследовательские группы развития научных и технологических направлений).

4. Утверждение мер поддержки педагогических работников старшего поколения (лиц в возрасте от 65+):

– возможное сокращение учебной нагрузки на 1 ставку при условии выполнения критически важной работы в соответствии с программой развития университета (выполнение НИР, грантов, реализация стратегических проектов и др.) на основе решения ректората;

– возможное уменьшение учебной нагрузки до 0,5 ставки при условии наличия нерациональной возрастной структуры штатов НПР кафедры и отсутствия или недостаточной доли молодых НПР;

Уменьшение учебной нагрузки компенсируется установлением стимулирующей надбавки за выполнение дополнительных обязанностей по занимаемой должности ППС.

Перечень дополнительных обязанностей определяется в зависимости от потенциальных возможностей и опыта конкретного педагогического работника этой категории и может включать выполнение следующих видов работ:

- а) выполнение работы по наставничеству за молодыми, начинающими преподавателями в соответствии с индивидуальным планом работы;
- б) подготовка заданий к олимпиадам, конкурсам, выставкам, фестивалям, конференциям и др.;
- б) проведение экспертной работы на кафедре, институте (методических разработок, учебных пособий, статей и других публикаций);
- в) руководство, координация и организация работы школы кадрового резерва по категориям: молодой преподаватель, молодой исследователь, будущий профессор, преподаватель-исследователь (проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, методических выставок и других мероприятий по работе с кадровым резервом НПР);
- д) организация и проведение научно-методической работы: руководство научно-методическим советом, Школой начинающего педагога, Школой наставничества, педагогическими мастерскими, проблемными группами, временными творческими группами, экспериментальными лабораториями, научным сообществом педагогов, студентов, методическими комиссиями;
- е) руководство и активное участие в грантовой, проектной и выставочной деятельности;
- ж) участие в разработке локальной нормативной базы (инструкций, положений, регламентов и др.);
- з) включение в работу институтских и общеуниверситетских комиссий (например, по зачету

результатов освоения обучающимися ОП в других вузах, конкурсных комиссиях, аттестационных комиссиях, кадровой комиссии и т.д.);

и) участие в проведении аудита (внутренних проверок) структурных подразделений в качестве экспертов, консультантов, членов комиссий по направлениям деятельности университета и др.

5. Условия участия в Программе:

Для получения мер поддержки педагогическими работниками старшего поколения кафедры заведующий кафедрой представляет директору института следующие документы:

- служебную записку с обоснованием участия педагогического работника в Программе и целесообразности установления рекомендуемых мер поддержки в соответствии с пп. 1-3, сокращения или уменьшения учебной нагрузки и выполнения дополнительных видов работ в соответствии с п. 4 настоящей Программы;
- сведения о штате ППС кафедры с распределением учебной нагрузки на учебный год;
- индивидуальный план работы наставнической пары при выполнении работ по наставничеству;
- индивидуальный план работы преподавателя, включающего виды выполняемой работы в соответствии с дополнительными обязанностями.

Директор института проверяет обоснованность представленных в служебной записке заведующего кафедрой предложений и выносит на рассмотрение на заседание ученого совета института, как правило, до начала очередного учебного года. В случае принятия положительного решения о включении кандидатур в Программу выписка из решения ученого совета института предоставляется ректорату.

Членами ректората заслушивается доклад директора института о целесообразности включения кандидатур в число участников Программы и принимается решение о включении/ не включении в Программу, в случае включения в Программу – определяется перечень конкретных мер поддержки педагогических работников старшего поколения.

На основании решения ректората директор института совместно с заведующим кафедрой корректирует, при необходимости, содержание индивидуального плана работы преподавателя – участника Программы и контролирует его выполнение в текущем порядке. При необходимости директор института готовит служебную записку о необходимости ввода дополнительных ставок на кафедру или назначения стимулирующей надбавки и согласовывает ее с ректором.

После окончания учебного семестра и года каждый участник Программы представляет отчет о выполнении индивидуального плана работы преподавателя – участника Программы заведующему кафедрой, отчет заведующего кафедрой о выполнении

индивидуальных планов работы участниками Программы кафедры заслушивается на заседании ученого совета института. Отчеты директоров институтов могут быть заслушаны на ректорате.

Участники Программы могут быть исключены из Программы решением ректората по следующим основаниям:

- невыполнение индивидуального плана работы преподавателя – участника Программы;
- конфликтные ситуации в наставнических парах;
- увольнение из категории ППС по любым основаниям;
- грубые нарушения корпоративной этики и правил внутреннего распорядка.

В случае исключения работника из Программы по неуважительной причине фонд стимулирующих надбавок соответствующего института может быть уменьшен на сумму до 50% от общей величины расходов, которые имел университет на выплаты данному работнику в рамках Программы.