

Сравнительный анализ значений критериев эффективности работы по направлениям реализации Программы за 2021 год, 2022 год и 2023 год

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.
I. Критерии эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала работников УГЛТУ						
1.1. Доля научно-педагогических работников, имеющих учёные степени или звания, в том числе по институтам:	%	81,0	82,4	80,3	не менее 80	<p>ВЫПОЛНЕНО</p> <p>Удельный вес численности преподавателей, имеющих ученые степени уменьшился на 2,4 % по сравнению с прошлым годом в связи с приемом в ряды ППС молодых перспективных преподавателей.</p>
ИЛП		90,2	93,9	89,8		
ИТИ		77,3	83,6	82,1		
СЭИ		63,5	66,0	64,2		
ХТИ		88,8	90,3	88,6		
1.1.1. Доля НПП/ педагогических работников, работающих на полную ставку	%	53,3/42,9	54,3/80,0	57,4/77,7	не менее 60	<p>ВЫПОЛНЕНО по отношению к педагогическим работникам, по НПП на 2,6 % не выполнено, при комплектовании на 2024-2025 учебный год следует учесть данный факт.</p> <p>Рост по отношению к 2021 году на 4,1/34,8</p>
1.2. Доля педагогических работников УГЛТУ, имеющих 1 и высшую категорию (штатные сотрудники)	%	43,5	23,3	60	не менее 80	<p>НЕ ВЫПОЛНЕНО</p> <p>Понижение результата в 2022 году было обусловлено тем, что изменилось законодательство об установлении категорий, а также приняты на работу в колледж новые работники.</p> <p>В 2023 году доля педагогических работников, имеющих 1</p>

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.
						и высшую категорию увеличилось на 36,7 %. Направлено на получении категории еще 4 человека. Данный показатель в 2024 году будет выполнен
1.3. Доля НПР, прошедших стажировку на предприятиях с современными технологиями и (или) в научных организациях, в том числе за рубежом, в течение предыдущих 3 лет.	%	10%	11,9%	23,8%	не менее 20%	ВЫПОЛНЕНО Рост по отношению к 2021 году на 13,8%
1.4. Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений в сфере выполнения объема НИР и НИОКР, (в расчёте на целую ставку НПР)	тыс. руб.	230,0	296,12	379,4 (в общем объеме НИР и НИОКР)	не менее 250	ВЫПОЛНЕНО В ЦЕЛОМ ПО УНИВЕРСИТЕТУ Рост по отношению к 2021 году на 149,4 тыс. рублей Не выполнено по институтам ИТИ, СЭИ, ХТИ.
ИЛП		288	365,9	699,92		
ИТИ		58	32,8	48,93		
СЭИ		0	2,3	0,64		
ХТИ		128	265,0	44,35		
1.5. Доля работников	%	53	62	70	100	В РАБОТЕ Программа

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.
из категории «Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения», прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка)						разработана до 2024 года. В 2024 году должны пройти повышение квалификации 24 руководителя в связи с ротацией кадров.
1.6. Доля работников из категории «профессорско – педагогический состав и педагогические работники», прошедших обучение по обязательным направлениям программ дополнительного профессионального	%	45	77	85,7	100	В РАБОТЕ Программа разработана до 2024 года. Показатель должен быть выполнен в связи с утверждением плана повышения квалификации и стажировок работников УГЛТУ

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.				
ального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) не реже 1 раза в 3 года										
II. Критерии эффективности работы по обеспечению преемственности поколений работников										
2.1. Число аспирантов УГЛТУ на 100 студентов приведенного контингента, в том числе в институтах:	чел.	2,1	2,6	3,9	не менее 4	НЕ ВЫПОЛНЕН НА 0,1 Рост в 2023 по отношению к 2021 году на 1,8 чел.				
ИЛП							2,3	2,8	4,6	
ИТИ							2,7	3,1	4,2	
СЭИ							1,1	1,2	0,9	
ХТИ							1,4	2,2	3,6	
2.2. Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), в том числе в институтах:	чел.	7	7	7	не менее 4	ВЫПОЛНЕН В ЦЕЛОМ ПО УНИВЕРСИТЕТУ НЕ ВЫПОЛНЕН СЭИ				
ИЛП							3	3	2	не менее 1
ИТИ							2	2	4	не менее 1

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.
СЭИ		0	0	0	не менее 1	
ХТИ		2	2	1	не менее 1	
2.3. Количество молодёжных научных коллективов, работающих в университете	единиц	4	7	8	не менее 5	ВЫПОЛНЕНО Рост по отношению к 2021 году на 4 коллектива.
2.4. Доля научно-педагогических работников УГЛУТУ:						
2.4.1. С возрастом не более 39 лет	%	22,6	19	15	не менее 35	НЕ ВЫПОЛНЕНО
2.4.2. С возрастом не более 54 лет	%	33,9	39,2	44	не менее 35	ВЫПОЛНЕНО
2.5. Средний возраст научно-педагогических /педагогических работников	лет	51,3/45,7	52,6/43	53/38,8	не более 50	ВЫПОЛНЕНО В ЧАСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА
2.6. Количество работников, включенных в кадровый резерв, прошедших обучение по получению профессиональных и управленческих	чел.	2	15	47	69	ВЫПОЛНЕНО. Всего включено в кадровый резерв 69 работников

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Пороговое значение критерия («красная линия»)	ВЫПОЛНЕНИЕ/НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПОРОГОВОГО ЗНАЧЕНИЯ.
ких компетенций						
Критерии эффективности работы по совершенствованию правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала						
3.1. Доля работников из числа неосновного персонала в общем количестве работников (среднесписочный состав)	%	69,5	63,7	63,5	не более 38	<p>НЕ ВЫПОЛНЕНО</p> <p>Данный показатель по отношению к 2021 году улучшился на 6 %, но находится в рискованной зоне. Учитывая необходимость содержать большой имущественный комплекс, уменьшение контингента и, как следствие, уменьшение численности основного персонала, можно говорить о сложностях в выполнении данного показателя</p>
3.2. Уровень удовлетворенности работников УГЛУ условиями труда	%	35,0	61,1	66,7	не менее 60	<p>ВЫПОЛНЕНО</p> <p>По результатам проведенного анкетирования наблюдается рост показателя удовлетворенности условиями труда (по всем направлениям)</p> <p>Рост по отношению к 2021 году на 31,7 %</p>

**Выполнение плана основных мероприятий по достижению целевых показателей Программы «Кадры»
ФГБОУ ВО «УГЛТУ» на 2022-2024 годы**

№	Мероприятие	Выполнено/не выполнено	Результат
1. Формированию и развитию кадрового потенциала работников УГЛТУ			
1.1	Разработка перспективного плана профессионального роста работников (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях и в научных организациях)	Выполнено	<p>Приказом ректора утвержден план повышения квалификации и стажировок работников УГЛТУ из числа педагогических работников и руководителей структурных подразделений из числа административно-управленческого персонала (АУП) на 2023 год.</p> <p>Университет заинтересован в высоком квалификационном уровне своих работников, связано это с активно меняющимися требованиями к подготовке работников, потому из года в год растет количество работников, повысивших свою квалификацию или прошедших переподготовку, в том числе на базе Института дополнительного образования УГЛТУ.</p> <p>За отчетный период повышение квалификации прошли 261 чел. из основного состава работников (в 2022 г. – 205 чел.), некоторые работники прошли повышение квалификации по различным программам подготовки в течение 2023 года несколько раз.</p> <p>За отчетный период повышение квалификации прошли:</p> <ul style="list-style-type: none"> • всего работников из числа АУП – 55 чел. (в 2022 г. – 43 чел.), в том числе; <ul style="list-style-type: none"> – ректор – 1 чел.; – проректоры – 5 чел.;

			<p>2) работники из числа ППС – 181 чел. (в 2022 г. – 138 чел.);</p> <p>3) преподаватели колледжа – 22 чел. (в 2022 г. – 19 чел.);</p> <p>4) работники из числа УВП – 1 чел. (в 2022 г. – 2 чел.);</p> <p>5) научные работники – 2 чел. (в 2022 г. – 3 чел.).</p> <p>Программы профессиональной переподготовки освоили 3 чел. из преподавательского состава (ППС и преподаватели колледжа) (в 2022 г. – 8 чел.) и 12 чел. - из административно-управленческого (в 2022 г. – 8 чел.).</p> <p>Все программы повышения квалификации работников, в том числе научно-педагогических работников, реализованы в российских образовательных организациях: как в институте дополнительного образования УГЛТУ, так и в сторонних организациях.</p> <p>Реализованные программы повышения квалификации относятся, как правило, к обязательным программам повышения квалификации для должностей работников из числа ППС и руководителей из числа административно-управленческого персонала.</p> <p>Приказом от 17.01.2024 № 26-А утверждено Положение о прохождении служебной стажировки (повышение профессионального уровня) педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» прохождении служебной стажировки. Приказом от 26.12.2023 № 808-А об утверждено Положение о стажировке преподавателей и мастеров</p>
--	--	--	--

			<p>производственного обучения Уральского лесотехнического колледжа.</p> <p>Поскольку опыт производственной деятельности вносит значительный вклад в развитие компетенции преподавателя, руководителям подразделений академической структуры необходимо обеспечить прохождение работниками стажировок на профильных предприятиях с целью ознакомления на практике с новейшими производственно-технологическими процессами, в 2023 г. были направлены и успешно прошли стажировку 27 работников из числа ППС.</p> <p>В 2023 году повышение квалификации /переподготовки /стажировки за рубежом не проводилось в связи с санкциями.</p>
1.2	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения университета	Ведется в постоянном режиме	Заявки от структурных подразделений на подготовку и привлечение работников требуемого уровня и квалификации поступают по мере необходимости. Поиск сотрудников ведется путем размещения информации на официальных сайтах для поиска работы и на официальном сайте УГЛТУ.
	Формирование системы внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых исследователей для проведения научных исследований	В работе	<p>Положение о внутренних грантах утверждено приказом УГЛТУ от 25.05.2023 № 362-А</p> <p>В 2023 году диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук защитили следующие работники УГЛТУ Ченушкина С.В. (каф. ИС), диссертацию на соискание ученой степени доктора наук – Шкуро А.Е. (каф. ТЦБПиПП).</p> <p>В 2023 году опубликовано 7 статей в международных журналах первого и второго квартилей</p>
1.4	Внедрение и использование результатов научных	В работе	<p>Результат:</p> <p>В курсы «Экологический мониторинг» и «Геоинформационные и информационно-коммуникационные</p>

	<p>разработок научно-педагогических работников в хозрасчетной деятельности вуза</p>		<p>технологии в области экологии, природопользования и охраны природы» внедрены результаты исследований 3 НИР под руководством Фомина В.В.</p> <p>В курс «Экологический мониторинг» включены разработки, полученные в ходе выполнения НИР, в виде:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лекции "Иерархия биологических систем". 2. Лабораторных работы: <ol style="list-style-type: none"> 1) Мониторинг состояния лесов с использованием спутниковых снимков Landsat TM"; 2) Расчет величины поступления солнечной радиации на участок земной поверхности; 3) Расчет индекса топографического положения. <p>В курс «Геоинформационные и информационно-коммуникационные технологии в области экологии, природопользования и охраны природы» включены разработки, полученные в ходе выполнения НИР, в виде лабораторных работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Извлечение данных с растрового слоя с использованием точечного векторного слоя 2) Оценка удаленности одного объекта от другого с использованием функции евклидова расстояния; 3) Морфометрический анализ рельефа с последующей переклассификацией; 4) Анализ видимости. <p>1 патент и 5 свидетельств о регистрации программ для ЭВМ, полученные в 2023 году, применены в работе над диссертациями под руководством профессорско-преподавательского состава УГЛТУ.</p>
--	---	--	--

1.5	Создание условий для личностного и кадрового роста и ротации кадров	В работе	<p>Создаются все необходимые условия для личностного и кадрового роста:</p> <p>право работников на получение образования, как профессионального образования, в том числе, по освоению программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, так и дополнительного образования, право на получение степени и звания, право на включение в кадровый резерв, право на направление на стажировку и т.д.</p> <p>В УГЛТУ созданы и функционируют два Диссертационных совета.</p>
2.1.	Направление работников университета (выпускников) в целевую аспирантуру / докторантуру	В работе	<p>В целевой докторантуре обучаются 2 работника университета: Панин И.А. и Артёмов А.В.</p> <p>Выпуск из целевой докторантуры с защитой докторской диссертации - Шкуро А.Е. (2023 г.)</p> <p>В аспирантуре обучается 33 работника УГЛТУ, из них 1 аспирант (Волков А.А.) - обучается в целевой аспирантуре и 2 аспиранта (Протазанов А.А. и Корчагин И.Е.) обучаются по договору о целевом обучении (заказчик - УГЛТУ).</p>
2.2	Создание базы работников, включенных в кадровый резерв	В работе	<p>На все руководящие должности в УГЛТУ сформирован кадровый резерв. Приказом ректора утвержден список кадрового резерва на замещение должностей руководителей структурных подразделений УГЛТУ.</p> <p>Возложена работа по формированию кадрового резерва для замещения должностей руководителей структурных подразделений УГЛТУ на комиссию по контролю за реализацией Программы «Кадры 2022-2024», состав которой был утвержден приказом от 28.03.2022 № 176-А.</p>

			Приказом ректора утверждено Положение о комиссии по формированию кадрового резерва в УГЛТУ для замещения руководящих должностей.
2.3	Разработка плана обучения кадрового резерва	Ведется в постоянном режиме	По представлению руководителя структурного подразделения, на кого был сформирован кадровый резерв, в Комиссию должны подаваться заявки на обучение резервиста. План обучения кадрового резерва будет формироваться по мере поступления заявок и одобрения их Комиссией.
2.4	Разработка локальных нормативных актов, регулирующих привлечение в университет молодых специалистов и их адаптацию на рабочих местах: – Положение о наставничестве; – Положение о молодом специалисте	Выполнено	Приказами ректора утверждено «Положение о наставничестве в УГЛТУ» и «Положение о молодом специалисте УГЛТУ». В положении о молодом специалисте определены статус молодого специалиста, его права и обязанности, гарантии и компенсации. В положении о наставничестве определены цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества, закреплены понятия наставника и стажера, права и обязанности наставника и стажера.
III. Создание правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала			
3.1.	Совершенствование системы оплаты труда, системы материального и морального стимулирования работников за	В работе.	Положением об оплате труда работников УГЛТУ, принятого приказом ректора по согласованию с Профкомом предусмотрена оплата труда работников: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

	<p>эффективность, интенсивность и качество труда</p>	<p>1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;</p> <p>2) выплаты за качество работ;</p> <p>3) за непрерывный стаж работы в УГЛТУ.</p> <p>Так, за 2023 год сумма выплат за непрерывный стаж работы составила 6,404 млн. рублей (в 2022 году - 6, 066 мил. рублей).</p> <p>А также, предусмотрены надбавки за наличие почетных званий и нагрудных знаков, ведомственных наград Минобрнауки России в виде почетных званий, за наличие ведомственных наград Минобрнауки России в виде нагрудных знаков. Выплачено 458,1 тыс. рублей</p> <p>Предусмотрены выплаты педагогическим работникам в соответствии с Положением об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ.</p> <p>Положением предусмотрены премиальные выплаты по итогам работы.</p> <p>Была произведена выплата премий всем категориям работников в декабре 2023 года.</p> <p>Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться выплаты социального характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> – к юбилейным датам и праздникам (в 2023 году выплачено 840 тыс. рублей); – в связи с выходом на пенсию (в 2022 году выплачено 1,012 мил. рублей, а в 2023 году 2,184 млн. рублей. Увеличение почти в два раза). – иные социальные выплаты и материальная помощь (в 2023 году выплачено 80 тыс. рублей).
--	--	---

			<p>В 2023 году произведена индексация должностных окладов ППС, имеющих ученые степени и звания с 01.05.2023 на 15%, также с 01.10.2023 проведена индексация должностных окладов всех видов категорий работников на 5,5 %, увеличены процентные надбавки за наличие первой и высшей категорий педагогическим работникам Колледжа.</p>
3.2.	<p>Разработка локальных нормативных актов, регулирующих процесс мотивации и стимулирования труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Положение о Доске почета УГЛТУ; – Положение о звании «Ветеран УГЛТУ»; – Положение о звании «Почетный работник УГЛТУ»; – Положение о Книге почета УГЛТУ 	В работе	<p>Подготовлены рабочие проекты данных положений в новой редакции как приложение к Коллективному договору УГЛТУ на 2019-2022 годы, который продлен до 30 октября 2024 года дополнительным соглашением.</p> <p>2021 год Присвоено звание Ветеран УГЛТУ 1 работнику</p> <p>2022 год Присвоено звание Ветеран УГЛТУ – 32 работникам Присвоено звание Почетный работник УГЛТУ 15 работникам</p> <p>2023 Присвоено звание Ветеран УГЛТУ - 8 работникам. Присвоено звание Почетный работник УГЛТУ 4 работникам.</p>
3.4.	<p>Представление к награждению лучших работников УГЛТУ наградами различного уровня</p>	Выполняется в постоянном режиме	<p>В ходе реализации программы «Кадры» были награждены наградами различного уровня в 2021 году – 84 работника, в том числе ведомственными наградами 8 человек, в 2022 – 208 человек, в том числе 8 человек ведомственными наградами, в 2023 – 285 работников, в том числе 10 человек ведомственными наградами.</p>

3.5.	<p>Организация и проведение конкурса 1) «Лучший преподаватель университета глазами студентов»,</p>	<p>Выполнено</p>	<p>В 5 раз прошел конкурс «Лучший преподаватель глазами студентов», который прошел в один этап (анкетирование студентов). В результате, победителями стали:</p> <p>Мошкина Виктория Алексеевна – преподаватель «Уральского лесотехнического колледжа»</p> <p>Волков Андрей Андреевич – старший преподаватель кафедры «Автомобильный транспорт и транспортная инфраструктура»</p> <p>Лантинова Анна Владимировна – старший преподаватель кафедры экологии и природопользования</p> <p>Протазанов Афанасий – ассистент кафедры физико-химической технологии защиты биосферы</p> <p>Чудинов Сергей Александрович – доцент, кандидат техн. наук, зав. кафедрой автомобильных дорог, мостов и тоннелей</p> <p>Гасилова Ольга Сергеевна – доцент кафедры транспортных систем, и.о. заведующего кафедрой транспортных систем.</p> <p>Прядилина Наталья Константиновна – доцент кафедры экономики и экономической безопасности, кандидат экономических наук,</p> <p>Булдаков Сергей Иванович – профессор кафедра транспорта и дорожного строительства, кандидат технических наук,</p> <p>Залесова Сергей Вениаминович – доктор сельскохозяйственных наук, профессор, заведующий кафедрой лесоводства.</p> <p>1. В номинации «Лучший ученый года» победителем конкурса признан профессор кафедры АДМиТ Кручинин Игорь Николаевич.</p>
------	--	-------------------------	--

	«Лучший ученый университета»		<p>2. В номинации «Лучший ученый-теоретик» победителем признан профессора кафедры АДМиТ Кручинин Игорь Николаевича</p> <p>3. В номинации «Лучший ученый-практик» победителем признан директор Института заочного обучения Попов Артем Сергеевич.</p> <p>4. В номинации «Лучший ученый-наставник» признан победителем конкурса директор Института леса и природопользования Нагимов Зуфар Ягфарович.</p>
3.6.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства	В работе	Готовится Положение о конкурсах профессионального мастерства

3.7.	Развитие корпоративной культуры	В работе	<p>В 2023 году проведены следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ежегодный фестиваль спорта «День здоровья»; – день донора в УГЛТУ; – «Осенний биатлон»; – акция «Письмо маме»; – экскурсии в музей для студентов и преподавателей; – фестиваль здоровья среди сотрудников и преподавателей; – праздничные концерты, посвященные памятным датам: Дню Защитника Отечества, праздничный концерт, посвященный Международному женскому дню 8-е марта, День преподавателя высшей школы, корпоративный Новый год; – конкурс «Лучший преподаватель глазами студентов»; – проведение торжественных мероприятий, посвященных дню рождения УГЛТУ; – день выпускника УЛТИ-УГЛТА-УГЛТУ; – эстафета «Инженер леса»; – Свеча памяти, посвященная 82-летию с начала ВОВ; – в 2023 году впервые был проведен конкурс «Лучший куратор»; – организация тематических мероприятий – квиз «Рожденные в СССР», акция «Поздравь учителя» и другие; – привлечение преподавателей в состав жюри.
3.8.	Повышение комфортности условий труда	В работе	<p>В 2023 году для улучшения условий труда работников было закуплено компьютерной, мультимедийной и оргтехники, комплектующих, МФУ, сетевого оборудования на сумму:</p> <ul style="list-style-type: none"> – для образовательной деятельности – 2 242 тыс.руб. (2 компьютерных класса по 18 рабочих мест, рабочие места

			<p>ППС, 5 учебных аудиторий оснащено мультимедийным оборудованием, 4 веб-камеры для организации образовательной деятельности с использованием дистанционных технологий, модернизация серверов с LMS Moodle, СПС КонсультантПлюс, электронным архивом Научной библиотеки);</p> <p>– для научно-исследовательской деятельности – 2 691 тыс.руб. (10 рабочих станций, 1 компьютерный класс на 10 мест, 2 ноутбука, 2 веб-камеры);</p> <p>– для административно-управленческой – 880 тыс.руб. (создание 5 новых рабочих мест, модернизация 23 рабочих мест).</p> <p>Всего затрачено 5 813 тыс.руб. на оснащение и модернизацию рабочих мест (2022 г. – 4 340 тыс.руб.).</p> <p>Приобретено программного обеспечения для организации трудовой деятельности на сумму 3 922 тыс.руб. (2022 г. – 2440 тыс.руб.).</p> <p>В рамках мероприятий по цифровизации для удобства работы сотрудников внедрены следующие сервисы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ личный кабинет работника, в котором отражается расписание учебных занятий; ✓ личный кабинет работника для работы с бухгалтерскими и кадровыми документами (получение расчетного листа, подача заявления на получение справки 2-НДФЛ и т.д.). <p>Расширяется зона покрытия Wi-Fi в учебных корпусах и общежитиях (закуплено 8 точек Wi-Fi).</p> <p>В рамках выполнения соглашения по охране труда за 2023 год проведены следующие мероприятия:</p>
--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Выполнены ремонты помещений, систем коммуникаций на сумму 7 317,14 тыс. руб. • Организованы и проведены периодические медицинские осмотры на сумму 309,5 тыс. руб. • Приобретено санаторно-курортных путевок, для лечения нуждающихся работников, на сумму 71,4 тыс. руб. • Обеспечение работников обезвреживающими и моющими средствами на сумму 14,95 тыс. руб.
3.9	Анализ штатного расписания и приведение наименования должностей в соответствие с выполняемыми работниками функциями	В работе	<p>Работа по формированию и актуализации штатного расписания ведется на постоянной основе. Для идентификации и последующего документированного описания вспомогательных процессов системы менеджмента качества в 2023 году была создана рабочая группа, состоящая из представителей администрации университета и работников структурных подразделений, в рамках работы которой выделены и описаны вспомогательные процессы такие, например, как: «Управление студенческим городком», «Управление комплексной безопасностью», «Управление персоналом», "Управление документацией", "Управление закупочной деятельностью" и другие. При описании процессов использовались различные инструменты СМК, в частности, матрица ответственности, табличные формы представления информации. В ходе заседаний рабочей группы проводилось согласование выделенных вспомогательных процессов между собой, уточнялся функционал конкретных работников</p>

			<p>подразделений и их роль в процессе. У каждого процесса был определен владелец процесса, несущий ответственность, в том числе и за его результаты. По итогам идентификации и описания вспомогательных процессов были внесены изменения в штатное расписание в части корректировки наименования должностей и приведения их в соответствие с осуществляемой деятельностью. В 2024 году работа будет продолжена.</p> <p>На сегодняшний день соотношение численности неосновного персонала к основному составляет 63,5 % (в 2022 63,7%). Проводимые мероприятия позволили снизить соотношение численности неосновного к основному на 0,2%.</p>
--	--	--	--

После проведенных мероприятий, отраженных выше, был проведен анализ целевых показателей Программы в соотношении с 2021, которые брались за основу при подготовке Программы, и 2022 годом. Данный анализ приводится ниже в таблице.