

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM VƏ TƏHSİL NAZİRLİYİ

GƏNCƏ DÖVLƏT UNİVERSİTETİ

Gəncə Dövlət Universitetinin Elmi Şurasının 19.01.2023-cü il

tarixli (protokol № 04) Qərarı və rektorluğun 30.01.2023-cü il

tarixli 5/20 sayılı əmri ilə təsdiq edilmişdir

GDU-nun rektoru



prof. Y.Ə. YUSİBOV

« 30 »



2023-cü il



**MOTİVASİYA VƏ MÜKAFATLANDIRMA
SİYASƏTİ**

Gəncə Dövlət Universitetin (GDU) motivasiya və mükafatlandırma siyasəti Azərbaycan Respublikasının hüquqi aktları, habelə universitetin Nizamnaməsi əsasında tərtib edilmişdir. Motivasiya və mükafatlandırma siyasəti universitetdə idarəetmə qərarlarının qəbulu zamanı əməkdaşlarda təşkilatın uzunmüddətli hədəflərinə çatmasına yönəlmiş müvafiq fəaliyyət istiqamətlərini dəstəkləyən maddi motivasiya sisteminin formalaşdırılmasını və əsas prinsiplərini tənzimləyir. Universitetin motivasiya və mükafatlandırma sistemi universitetin strateji hədəflərinin realizasiyasını təmin edən ixtisaslı və peşəkar işçilərin saxlanması, motivasiyası, onların fərdi və peşəkar inkişafının stimullaşdırılması, eləcə də əmək bazarından ixtisaslı və peşəkar işçilərin cəlb edilməsinə xidmət edir.

MƏQSƏDLƏR

- Obyektiv maddi və qeyri-maddi mükafatlandırma sisteminin formalaşdırılması;
- Universitet daxilində fəaliyyətin stimullaşdırılması;
- Universitetin əmək bazarında rəqabətə dayanıqlığının artırılması;
- Yeni mütəxəssislərin cəlb olunması və cari ixtisaslı kadrların saxlanması ilə güclü kadr potensialına sahiblənmək;
- Əməkdaşların ruh yüksəkliyinin təmin edilməsi.

STRATEGİYALAR

- Universitet əməkdaşlarının nağd və nağdsız formada olan alətlərdən istifadə etməklə mükafatlandırılması.
- İşçi heyətin fəaliyyətinin istiqamətdən asılı olaraq aylıq, rüblük və illik əsaslarla qiymətləndirilməsi.
- Qiymətləndirmə prosesində işçiyə hesabat dövründə təyin edilmiş hədəflərin icrasının təhlil edilməsi.
- Mükafatlandırılma zamanı işçinin illik fəaliyyətinin kəmiyyət aspektləri (məs., verilmiş tapşırıqların icrası, planın yerinə yetirilməsi və s.) ilə yanaşı, keyfiyyət parametrlərinə də diqqət yetirilməsi.

- Qiymətləndirmə prosesində keyfiyyət göstəricisi olaraq işçinin universitetin dəyərlərinə riayət etmə səviyyəsi, onun nizam-intizamı kimi parametrlər nəzərə alınması.
- Stimullaşdırma proqramlarının sayının artırılması.
- Əməkdaşların mövcud stimullaşdırma proqramlarından əldə etdiyi vəsaitlərin həcmnin artırılması.
- Mövcud stimullaşdırma proqramlarından yararlanan əməkdaşların sayının artırılması.
- Stimullaşdırma proqramlarının təbliği, əhatə dairəsinin artırılması.
- Əməkdaşların öz bilik və bacarıqlarını artırmasına şövq etmək üçün müəyyən həvəsləndirici stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması.
- Sənaye və beynəlxalq təşkilatlarla həvəsləndirici stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması.
- Əməkdaşların öz elmi tədqiqat layihələri ilə sahibkarlıq ekosistemində təmsil olunmalarını təşviq etmək üçün həvəsləndirici stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması.
- Əqli Mülkiyyət Hüquqları, patentlər və lisenziyalaşdırma haqqında məlumatlılığın artırılması, milli və beynəlxalq patentlərin sayını artırmaqla kommersiyalaşdırma və lisenziyalaşdırma fəaliyyətlərinin effektiv şəkildə həyata keçirilməsi məqsədi ilə stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması.
- Araşdırma və innovasiya layihələrinin tətbiqi üçün tədqiqatçılara dəstək verilməsi və layihə nəticələrinin sosial faydaya çevrilməsi məqsədi ilə stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması.

PRİNSIPLƏR

Universitetin motivasiya və mükafatlandırma sistemi aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:

- **Adekvatlıq** – qanunvericiliyə, qabaqcıl beynəlxalq təcrübəyə və universitetin strategiyasına adekvat olması;
- **Ədalətlik** – dəqiq ölçülmüş meyarlar əsasında obyektiv qiymətləndirmə ilə işçinin əməyinin ədalətli ödənişi. Ödənişlərinin müəyyən edilməsində hər hansı bir diskriminasiyaya yol verilməməsi;
- **Balanslaşma** – bütün növ mükafatların əsaslandırılmış və nəticəyə əsaslanan ödəniş balansını yaratmağa, həm fərdi, həm də kollektiv əməyi stimullaşdırmağa yönəlməsi;
- **Səmərəlilik** – mükafatlandırmaya yönəldilən xərclərin universitet üçün adekvat səmərə gətirməsi;
- **Uyğunluq** – mükafatlandırma sisteminin əmək bazarı səviyyəsinə uyğunluğu;
- **Şəffaflıq** – mükafatlandırma siyasəti ilə bağlı məlumatların həm işçilərə, həm də ictimaiyyətə açıqlanması.

Universitetin motivasiya və mükafatlandırma siyasəti uzunmüddətli və dayanıqlı dəyər yaradılmasını hədəf qoyaraq aşağıdakı şərtlərə cavab verməlidir:

- Universitetin uzunmüddətli inkişaf strategiyasına uyğun olmalıdır;
- Qoyulmuş hədəflərin icrasına yönəlmiş olmalıdır;
- Sistemin şəffaflığı təmin etməlidir;
- Cari bazar tələbinə və öndəgedən beynəlxalq praktikaya müvafiq olmalıdır;
- Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinin tələblərinə uyğunluğu qorunmalıdır.