



УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого Совета
от 29.09.2022 года

№2 протокол

ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
НАО «КАСПИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И
ИНЖИНИРИНГА ИМ. Ш. ЕСЕНОВА»**

АКТАУ, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Общие положения**
- 2 Основания для начисления и срок выплаты зарплаты**
- 3 Фонд оплаты труда работников**
- 4 Дисциплинарное взыскание**
- 5 Премирование, социальная поддержка и социальные выплаты работников Университета**
- 6 Пособие на оздоровление**
- 7 Заключительные положения**

1. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда и премирования работников Некоммерческого акционерного общества «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова» (далее – Положение) разработана в соответствии Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом РК от 13 мая 2003 года №415 «Об акционерных обществах», Законом РК от 16 января 2001 года № 142-II «О некоммерческих организациях», Законом РК от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» и Уставом Некоммерческого акционерного общества «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова» (далее – Университет).

2. Настоящее Положение разработано в целях привлечения и сохранения квалифицированных специалистов, стимулирования их добросовестный, творческий и инициативный труд, достижения поставленных стратегических целей Университета на основе ключевых показателей эффективности и системы грейдирования.

3. В случае изменения наименования, реорганизации и других случаях, установленных действующим законодательством настоящее Положение действует без изменений до утверждения нового Положения.

4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

должностной оклад – установленный размер оплаты труда работника за календарный месяц с учетом занимаемой должности и ставки работника, охватывающая все направления деятельности работников и выплачиваемая пропорционально количеству разработанного в течение месяца времени;

доплата – часть заработной платы, направленная на стимулирование эффективности работы и повышения ответственности работников за выполнение должностных обязанностей;

грейд – уровень, на котором сгруппированы должности с учетом условных факторов оценки должности;

зароботная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающие также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты к должностному окладу, надбавки по грейду, KPI);

Университет – НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова»;

KPI – ключевой показатель эффективности, характеризующий достижение стратегических целей Университета за определенный период времени и эффективность выполнения работниками поставленных перед ними задач и целей и оплачиваемая по размеру установленной ставки;

премия (премирование) – вознаграждение, предназначенное для дополнительного стимулирования работников, размер которой может быть, как одинаковым для большинства или всех работников Университета, а также разным в зависимости от оценки индивидуального результата выполняемой работы;

работник – физическое лицо, заключивший трудовой договор с Университетом и выполняющий работу согласно договору;

ППС – профессорско-педагогический состав.

5. Размеры должностных окладов и премирования Президента-ректора и вице-президентов, корпоративного секретаря, руководителя службы внутреннего аудита определяется Советом директоров Университета.

2. Основания для начисления и срок выплаты зарплаты

6. Основанием для начисления заработной платы штатным работникам являются:

- приказ о приеме на работу;
- табель учета рабочего времени, подписанный руководителем подразделения и курирующим вице-президентом (в том числе электронный);
- ведомость почасовой оплаты труда (в том числе электронный).

7. Основанием для начисления заработной платы временным работником являются:

временный трудовой договор или договор на оказание услуг (выполнение работ);

акт приемки-сдачи услуг (работ), подписанный руководителем подразделения, курирующим вице-президентом и утвержденный Исполнительным вице-президентом.

8. Срок представления в Финансовое управление табеля учета рабочего времени штатных работников – последнее число каждого месяца.

9. Срок выплаты заработной платы работником – не позднее 10 числа следующего месяца.

3. Фонд оплаты труда работников

10. Фонд оплаты труда работников состоит из:

- Должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием;
- Доплат, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей системой оплаты труда;

- Стимулирующих и персональных надбавок;

11. Конкретные размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложениями 1 настоящего положения.

12. Доплаты к должностному окладу – гарантированная часть заработной платы, выплачиваемая пропорционально отработанному времени, и учитывающая (за исключением деканов, земестителей деканов, заведующих кафедр, у которых установлена индивидуальная доплата к ДО):

- Стаж работы работников по специальности;
- Ученую степень;
- Ученое звание педагогических работников;
- Почетные звания педагогических работников в области образования и науки.

13. Размер ежемесячной доплаты к должностному окладу за стаж работы по специальности определяется согласно приложению 2 настоящего Положения

(сумма устанавливается путем соотношения коэффициентов к БДО, утвержденного бюджетным законодательство Республики Казахстан).

14. Ежемесячная доплата к должностному окладу штатных работников по основному месту работы устанавливаются (за учennуу степень, звание, почетное звание при наличии соответствующих документов) согласно приложению 3 настоящего положения.

Доплата за почетное звание назначается только по одному из перечисленных званий: «Почетный работник образования Республики Казахстан», «Отличник образования Республики Казахстан», «За услуги в развитии науки Республики Казахстан».

15. Стимулирующая доплата – негарантированная часть заработной платы, направленная на стимулирование эффективности работы и повышения ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, и учитывающая:

- воинское звание офицерского состава;
- сертификаты 1 уровня (IELTS, TKT, и т.д., в зависимости от % использования и проведения лекций на английском языке);
- сертификаты 2 уровня (CELTA и т.д., в зависимости от % использования и проведения лекций на английском языке);
- сертификаты 3 уровня (DELTA и т.д., в зависимости от % использования и проведения лекций на английском языке) согласно приложениям 4,6.

Конкретные размеры стимулирующих надбавок для ППС на основании «Положения об оценке деятельности ППС по ключевым показателем эффективности» (КПИ) и оплачиваются согласно приложения 5 настоящего положения (вводится в действие с 01.09.2022 года).

Для работников АУП надбавка устанавливаются согласно грейдовой системе, рассмотренной на грейдовой комиссии.

Для работников УВП и МОП надбавка рассматривается на грейдовой комиссии и может устанавливаться до 3 должностных окладов.

15. Персональная надбавка – часть заработной платы отдельных работников, предназначенная для привлечения и сохранения специалистов высокого уровня квалификации, стимулирования их добросовестного, творческого и инициативного труда.

Персональные доплаты устанавливаются Исполнительным органом. Выплата персональный надбавки производится пропорционально количеству отработанного в течение месяца времени.

16. Почасовая оплата внутренним и внешним совместителям, сертифицированным и зарубежным специалистам-практикам, производится согласно Приложению 7.

17. Доплата за совмещение должности при временном отсутствии, в период отпуска и вакантной должности основного работника, оплачивается до 50% от должностного оклада по основной деятельности. Другие виды доплат оплачиваются согласно трудового законодательства Республики Казахстан.

4. Дисциплинарное взыскание

18. Наложение дисциплинарного взыскания по университету влечет понижение размера надбавки на период до шести месяцев:

за строгий выговор – 30%;

за выговор – 20%;

за замечание – 10%.

19. Президент-ректор университета, вправе снять дисциплинарное взыскание досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству председателя профсоюзного комитета.

5. Премирование, социальная поддержка и социальные выплаты работников Университета

20. Премирование работников Университета осуществляется с учетом финансового положения Университета на основании приказа Университета, и может предусматривать премии:

- к государственным праздникам;
- за достижения высоких результатов работником;
- по итогам работы за год (учебный год).

21. Премии не выплачиваются работникам университета при наличии дисциплинарного взыскания на момент выплаты премии, а также работникам принятых на работу с испытательным сроком.

22. Основанием для премирования за достижения высоких результатов работником является:

- выполнение внеплановых и срочных работ;
- конструктивные разработки и предложения работника, направленные на улучшение организации работы подразделения Университета (сокращение расходов Университета, обеспечение существенного экономического эффекта, рационализация, успешная реализация проектов информатизации, внедрение прогрессивного опыта и за другие результаты);
- добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполняемых работ, в том числе работ особой сложности, срочности, за инициативу, творческую активность и за другие достижения в работе.

23. Социальная поддержка – это материальная помощь, оказываемая работникам в денежном выражении.

Социальная поддержка может оказываться на основании социального пакета для работников Университета.

Основанием для выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности. Размер месячного пособия по временной нетрудоспособности оплачивается в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Компенсация за работу в выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения Университета.

Оплата за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

6. Пособие на оздоровление

25. Пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году в размере одного должностного оклада профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному, административно-управленческому и обслуживающему персоналу.

Работникам Университета (при переводе на новую должность/вновь принятых), проработавшим менее шести месяцев, при предоставлении отпуска пособие на оздоровление не выплачивается.

7. Заключительные положения

26. Персональную ответственность за конфиденциальность в соответствии с внутренним нормативным документом Университета.

27. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные пункты настоящего Положения и его приложения в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Приложение 1

**Размер должностных окладов
для всех категорий работников Университета**

№ п/п	Наименование должности	Оклад
1	Профессор, декан, директор, руководитель Управления	100 000
2	Ассоциированный профессор, заместитель декана, заведующий кафедрой, менеджер, инженер, советник	80 000
3	Ассистент профессора, помощник, ведущий специалист	70 000
4	Преподаватель, специалист, комендант	60 000
5	Старший смены, охранник, рабочий, уборщик служебных помещений, водитель, садовник, дворник, гардеробщик	40 000

Приложение 2

Коэффициенты для исчисления стажа работников Университета (от БДО)

№ п/п	Наименование должности	Стаж работы по специальности, по годам									
		1-2	2-3	3-5	5-7	7-9	9-11	11-14	14-17	17-20	свыше 20
1	Профессор, декан, директор, руководитель Управления	0,08	0,15	0,23	0,32	0,40	0,49	0,57	0,65	0,70	0,74
2	Ассоциированный профессор, заместитель декана, заведующий кафедрой, менеджер, инженер, советник	0,06	0,13	0,20	0,26	0,34	0,42	0,48	0,55	0,59	0,63
3	Ассистент профессора, помощник, ведущий специалист	0,05	0,12	0,19	0,25	0,32	0,39	0,45	0,52	0,56	0,60
4	Преподаватель, специалист, комендант	0,04	0,11	0,18	0,23	0,31	0,36	0,42	0,49	0,53	0,55
5	Старший смены, охранник	0,03	0,7	0,11	0,14	0,18	0,22	0,26	0,30	0,34	0,38

Размеры гарантированных доплат к должностному окладу штатных работников по основному месту работы

№ п/п	Наименование доплат (за)	Размеры доплат
1	Доплата за должность декана факультета (школы)/директора академии (с учетом ученой степени)	500 000 тенге
2	Доплата за должность заместителя декана факультета(школы)/заместителя директора академии по академической работе и науке (с учетом ученой степени)	350 000 тенге
3	Доплата за должность заместителя декана факультета(школы)/заместителя директора академии по воспитательной работе (с учетом ученой степени)	300 000 тенге
4	Доплата должность заведующего кафедрой (с учетом ученой степени)	420 000 тенге
5	Профессор	285 000 тенге
6	Ассоциированный профессор	250 000 тенге
7	Ассистент профессора	260 000 тенге
8	Преподаватель	240 000 тенге
9	Преподаватель-исследователь (вне зависимости от ставки)	100 000 тенге
11	Ученое звание профессора, присвоенного уполномоченным органом в области образования и науки	15 % от ДО
12	Ученое звание доцента, присвоенного уполномоченным органом в области образования и науки	10 % от ДО
13	Почетное звание	10 % от ДО

Размеры стимулирующих надбавок к должностному окладу штатных педагогических работников по основному месту работы

№ п/п	Наименование доплат (за)	Размеры доплат
1	Сертификаты 1 уровня (IELTS, TKT, зарубежный диплом и т.д.) * 6,0	50 000 тенге
	75% - 5,5	37 500
	50% - 5,0	25 000
	25% - 4,5	12 500
2	Сертификаты 2 уровня (CELTA и т.д.) *	100 000 тенге
3	Сертификаты 3 уровня (DELTA и т.д.) *	150 000 тенге

* - сертификаты по уровням утверждаются Ученым советом. При наличии сертификатов всех уровней, стимулирующая надбавка производится по наиболее установленной сумме.

Например, у штатных педагогических работников Университета имеются сертификаты 1 и 2 уровня, сумма стимулирующей надбавки будет составлять 100 000 тенге.

Надбавки КРІ

Категории должностей	Кол-во	Сумма надбавки, тенге
ППС		
1	1	200 000
2-3	2	150 000
4-6	3	130 000
7-10	4	105 000
11-50	40	79 000
51-100	50	52 000
101-150	50	26 000
151-200	50	13 000
Заведующие кафедрой		
1	1	200 000
2	1	175 000
3	1	150 000
4	1	125 000
5-7	3	100 000
8-10	3	75 000
11-12	2	50 000
13-14	2	25 000
Деканы		
1	1	200 000
2	1	170 000
3	1	150 000
4	1	120 000
Заместители декана		
1	1	100 000
2	1	80 000
3	1	50 000
4	1	30 000

Размер доплат за воинское звание офицерского состава Университета

№ п/п	Наименование звания	Коэффициент (к БДО)
1	Полковник, капитан 1 ранга	3,954
2	Подполковник, капитан 2 ранга	3,595
3	Майор, капитан 3 ранга	3,268
4	Капитан, капитан-лейтенант	2,614
5	Старший лейтенант	2,377
6	Лейтенант	2,160