

18

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КЫРГЫЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. И. РАЗЗАКОВА

ОСПО филиала КГТУ им. И. РАЗЗАКОВА
в городе Кара-Куль

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ОСПО филиала КГТУ им. И. Раззакова

Кара-Куль 2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работника (далее Положение) ОСПО филиала Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова (далее колледж) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики «Об образовании», Уставом ОСПО филиала КГТУ им. И. Раззакова.

1.2. Положение принимается в целях совершенствования оплаты труда работников колледжа, усиления их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда и направлено на стимулирование повышения качества и улучшения труда.

1.3. Положение устанавливает:

- форму и систему оплаты труда в колледже;
- виды и порядок расчета премий, надбавок и доплат стимулирующего характера;
- выплаты работникам материальной помощи.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников колледжа, включая совместителей.

1.5. Отдельным специалистам и иным служащим трудовыми Соглашениями (контрактами) может устанавливаться сдельная форма оплаты труда.

1.6. Заработной платой работников является совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включенные в рабочее время. Ежемесячная заработная плата работников колледжа состоит из постоянной и переменной частей.

1.7. Постоянная часть заработной платы представляет собой должностной оклад, которая определяется в соответствии с Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 19 января 2011 года N 18.

1.8. Переменная часть может включать:

- надбавки и доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

Переменная часть заработной платы представляет собой над тарифную часть и не является гарантированной составляющей оплаты труда. Надбавки, доплаты, материальная помощь устанавливаются на

основе оценки директором колледжа труда каждого сотрудника, отражают его отношение к труду, проявление инициативы в выполнении заданий, интенсивность труда, условия выполнения трудовых обязанностей и другие факторы.

Премирование сотрудников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководителя колледжа и зависит, в частности, от количества и качества труда сотрудников, финансового состояния колледжа и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

1.9. Настоящее Положение об оплате труда распространяется на всех сотрудников колледжа, которые состоят с ней в трудовых отношениях.

2. Основные понятия

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные.

Выплаты - (доплаты и надбавки) и стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты).

- Должностной оклад - (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц.

- Премии - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда сотрудников колледжа с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Система оплаты труда

3.1. Заработная плата сотрудников колледжа определяется на основе:

э.1.1 Установления должностных окладов А:УП, УВП, МОП на основе Постановления Правительства Кыргызской Республики от 19 января 2011 года N 18 «О введении новых условий оплаты труда работников образовательных организаций» и Постановления Правительства КР от 23 августа 2011 года № 489.

3.1.2. Установления ставки преподавателей среднего

профессионального образования за 720 часов учебной работы в учебный год:

- высшее образование -5500 сом;
 - высшее образование с присвоением академической степени магистра -6000 сом.
- э.2. Работники МОП - плотники, сантехники и энергетики могут быть привлечены

на сдельную оплату труда.

3.3. Почасовая оплата труда применяется для преподавателей и других, принятых на условиях почасовой оплаты.

3.4. Привлечение работников по трудовому соглашению.

II. Система поощрения студентов

4.1. В целях морального и материального стимулирования труда студентов колледжа установить следующие формы поощрения:

-объявление благодарности;

-благодарственное письмо (благодарственное письмо может быть направлено родителям студента за успехи в учебе, победу в спортивных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, активное участие в общественной жизни колледжа);

-почетная грамота (почетной грамотой могут награждаться студенты, отличившиеся в смотрах, конкурсах, предметных олимпиадах, научных конференциях, за успехи в учебе и в декадах знаний колледжа);

-материальное вознаграждение (материальное вознаграждение получают студенты, добившиеся победы на предметных олимпиадах городского, республиканского уровня, за отличную учебу, за победу в спортивных спартакиадах и соревнованиях городского, республиканского и международного уровня, за победу в чемпионатах по профессиям, за образцовые показатели в общественной жизни колледжа и университета).

4.2. Представление о награждении (поощрении) выносит:

- педагогический совет колледжа;
- заместитель директора по УР, по государственному языку, по производственному обучению;
- заведующие отделениями;
- куратор группы;
- совет студенческого самоуправления колледжа.

4.3. Основанием для награждения являются:

- высокие показатели в овладении учебными и профессиональными знаниями;
- личная творческая инициатива и реализация ее в организации общественной жизни колледжа;
- активная работа в органах студенческого самоуправления.

Указанное решение о награждении принимается педсоветом и оформляется приказом директора колледжа.

III. Повышение должностных окладов

5.1. Повышение должностных окладов производится на основании приказов КГТУ им. И. Раззакова (приказы о повышении заработной платы) (приложение 1).

5.2. Надбавки и доплаты работникам колледжа устанавливаются (изменяются, отменяются) приказом директора по согласованию с учредителем, по решению педсовета колледжа, на основании представлений ответственных соответствующих участков деятельности. В приказе указываются: фамилия, имя, отчество, должность (выполняемая работа) работника, которому устанавливается надбавка (доплата), размер и основание установления, при необходимости срок, на который устанавливается надбавка, а также иные необходимые сведения.

5.3. В колледже устанавливаются следующие виды надбавок согласно «Закона об образовании» от 30 апреля 2003г. № 92 и другими локальными нормативными актами:

- а) за педагогический стаж:
 - за 5 лет стажа педагогической работы - 10%;
 - за 10 лет стажа педагогической работы - 20%;
 - за 15 и более лет стажа педагогической работы - 30% от заработной платы.
- б) за почетное звание «Народный учитель Кыргызской Республики», «Заслуженный учитель Кыргызской Республики» (со дня присвоения), согласно Постановления Правительства Кыргызской Республики от 25 мая 2011 года № 240, Постановление Правительства Кыргызской Республики от 25 августа 2011 года №

в) уборщицам за работу с применением синтетических моющих и дезинфицирующих средств при уборке туалетов, за характер и специфику труда могут Повышаться до 25 % включительно согласно Постановления Правительства Кыргызской Республики от 10 июля 2015 года № 480.

г) за вредные условия труда согласно Постановления Правительства Кыргызской Республики от 27апреля 2015 года № 258.

5.4. Доплата - денежные выплаты поощрительного характера, призванные стимулировать работников колледжа к достижению более высоких результатов в труде, к повышению своей квалификации и уровня профессионализма.

5.5. Доплаты в колледже устанавливаются в целях стимулирования труда повышения материальной заинтересованности в качестве выполняемых работ. выполнении возрастающих объемов работ без увеличения штатной численности работников.

5.6. В колледже устанавливается ежемесячная

доплата: а) за ведение кураторской работы

(приложение):

- до 15 чел;

- от 16-25 чел;

- свыше 25 чел.

б) персональная доплата от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов (приложение);

в) за звание «Лучший преподаватель года», «Лучший УМК» (разработчику учебно- методического комплекса).

5.7. В целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду. повышения качества работы производится премиальные выплаты по итогам работы:

сотрудникам колледжа, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии;

- премия по итогам работы за месяц, или (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Основными показателями премирования являются:

- Государственные праздничные дни;

единовременные (разовые) премии в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами от 50 лет (55,60,65,70 лет) при стаже работы в колледже не менее 3-х лет;

- успешное и добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- составление годовой отчетности;

по результатам текущих проверок, гос. аттестации, смотров и др.;

- качественное проведение открытого

занятия; подготовка колледжа к новому

- учебному году;
- содержание образцового порядка в учебных кабинетах, мастерских и пр.;
 - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных мероприятий и т. д.
 - рабов,
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа;
 - высокие результаты хозяйственной, учебно-воспитательной деятельности колледжа руководящим административным работникам;

непосредственное участие в реализации приоритетных международных, национальных проектов, целевых и других программ.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

5.8. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

5.9. Сумма доплаты по п. 3.1.1., 3.1.2. определяется директором по согласованию с Финансовым комитетом КГТУ им. И. Раззакова.

5.10. Общий размер заработной платы не должен быть установлен ниже получаемой.

IV. Формирование фонда заработной платы

6.1. Источниками внебюджетных средств в соответствии со ст.43 Закона Кыргызской Республики "Об образовании" в ОСПО филиала КГТУ им. И. Раззакова является:

- собственные средства, поступающие от обучения на договорной основе;
- средства, образованные за счет других видов услуг;
- другие поступающие от других юридических и частных лиц.

6.2. Фонд заработной платы формируется из фонда заработной платы специальных средств колледжа.

6.3. Распределение фонда заработной платы (штатное расписание) утверждается Учредителем в лице ректора КГТУ им. И. Раззакова.

6.4. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.5. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание и трудовой договор, утвержденный и подписанный ректором КГТУ им. И. Раззакова, приказы КГТУ им. И. Раззакова, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором колледжа.

6.6. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.7. Заработная плата выплачивается сотрудникам в кассе колледжа либо перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

V. Особые условия оплаты труда

7.1. Согласно Устава Политехнического колледжа КГТУ им. И. Раззакова колледж имеет право по согласованию Учредителя при наличии

финансовых средств менять штатное расписание и должностной оклад, определенный по соответствующему приложению к настоящему Положению.

72 Директор имеет право самостоятельно определять размер заработной платы отдельным категориям работников индивидуально:

- за высокие показатели в педагогической деятельности, научно-исследовательской и методической работе, хозяйственной деятельности и значительный вклад в развитие колледжа;

- в зависимости от объема, качества и результатов работ квалификации работника:

- в целях привлечения высококвалифицированных специалистов для обеспечения учебного процесса и научно-исследовательских работ, а также административно- управленческого, инженерно-технического и учебно-вспомогательного персонала на ответственные участки.

Ѵ Не начисляются премии сотрудникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 3 часов подряд в течение рабочего дня);

появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

– опоздание к началу рабочего дня без предупреждения директора; невыполнение распоряжений директора;

– неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей. Директор имеет право досрочно снять с сотрудника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе сотрудника или по ходатайству заместителей директора и заведующими отделениями.

Ѷ В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам колледжа в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

ѷ Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

– смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
– материальная помощь, предоставленная отдельным сотрудникам по семейным обстоятельствам, по состоянию здоровья и/или иные обстоятельства.

Ѹ Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда заработной платы колледжа на основании приказа директора по личному заявлению сотрудника.

ѹ Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Сказанное распоряжение оформляется приказом директора колледжа.

VI. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в течении 5-ти лет.

›

8.2. Изменения в настоящее Положение вносятся ежегодно с учетом

финансового состояния колледжа или в целях его совершенствования.

8.3. Изменения в настоящее Положение согласовываются с Учредителем, финансовым комитетом и профсоюзным комитетом КГТУ им. И. Раззакова.