

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

ИСЛАМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА
ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

<p>РАССМОТРЕНО Протокол № <u>2</u> Учёного совета <u>29 12</u> 2023г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Ректор Исламского университета Кыргызстана, проф.  Нарматов А.И. <u>29 12</u> 2023г.</p> 
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о поощрении сотрудников Кыргызского исламского университета

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оценки труда сотрудников Кыргызского исламского университета (далее — КИУ), а также их морального и материального поощрения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики «Об образовании», иными нормативно-правовыми актами и Уставом КИУ.

1.3. Основные цели Положения:

- повышение трудовой мотивации сотрудников;
- стимулирование качественной образовательной и научной деятельности;
- обеспечение справедливой и прозрачной системы оценки;
- развитие кадрового потенциала университета;
- поддержка сотрудников, способствующих повышению авторитета КИУ.

1.4. Положение распространяется на:

- профессорско-преподавательский состав;
- научных сотрудников;
- административный персонал;
- технических и вспомогательных сотрудников.

1.5. Поощрение основывается на принципах:

- справедливости и объективности;
- прозрачности;
- оценки по достигнутым результатам;
- равных возможностей;
- академической и профессиональной этики.

2. Основные виды поощрения

2.1. Поощрение сотрудников осуществляется в следующих формах:

- благодарственное письмо;
- почётная грамота;
- дипломы и сертификаты;
- денежная премия;
- ценные подарки;
- почётные звания: «Почётный сотрудник КИУ», «Лучший преподаватель года», «Лучший учёный года»;
- представление к государственным и ведомственным наградам.

2.2. За особые достижения может применяться несколько видов поощрения одновременно.

2.3. Поощрение может осуществляться как индивидуально, так и коллективно — для кафедры, отдела или иного подразделения.

3. Критерии поощрения

3.1. Основаниями для поощрения являются:

- высокие результаты в учебной деятельности;

- научные публикации и исследования;
- участие в грантах и проектах;
- внедрение инноваций в образовательный процесс;
- достижения студентов;
- общественная и воспитательная деятельность;
- вклад в повышение имиджа университета;
- соблюдение трудовой дисциплины и примерное поведение.

3.2. Дополнительные критерии:

- активность в международном сотрудничестве;
- применение цифровых технологий;
- вклад в повышение качества образования.

3.3. Поощрение проводится:

- в государственные и профессиональные праздники;
- по итогам учебного года;
- к юбилейным датам;
- за особые достижения.

4. Порядок представления к поощрению

4.1. Право представления к поощрению имеют:

- деканы факультетов;
- заведующие кафедрами;
- руководители структурных подразделений;
- проректоры;
- Учёный совет.

4.2. Представление должно содержать:

- сведения о сотруднике;
- трудовой стаж;
- обоснование достижений;
- вид предлагаемого поощрения.

4.3. Представление подаётся в отдел кадров и рассматривается в установленном порядке.

5. Порядок принятия решения

5.1. Представления к поощрению рассматриваются Ректоратом и Учёным советом.

5.2. Решение утверждается ректором и оформляется приказом.

5.3. Награды вручаются в торжественной обстановке.

5.4. Информация о поощрении размещается на сайте университета и в социальных сетях.

6. Финансирование

6.1. Поощрение финансируется за счёт:

- бюджета университета;
- специальных фондов;
- грантов;

- спонсорских средств.

6.2. Размер поощрения определяется ректором.

6.3. Проектные поощрения предоставляются в соответствии с условиями соответствующих договоров.

7. Учёт и документирование

7.1. Все поощрения регистрируются в журнале учёта.

7.2. Информация приобщается к личному делу сотрудника.

7.3. Сведения хранятся в электронной базе данных.

7.4. Приказы о поощрении хранятся в архиве.

8. Контроль и ответственность

8.1. Контроль за исполнением настоящего Положения осуществляют отдел кадров и Ректорат.

8.2. В процессе поощрения:

- не допускается конфликт интересов;
- необоснованные представления не рассматриваются.

8.3. При выявлении нарушений:

- поощрение может быть отменено;
- применяются дисциплинарные меры.

9. Мониторинг и эффективность

9.1. Эффективность системы поощрения ежегодно анализируется.

9.2. Основные показатели:

- уровень мотивации сотрудников;
- научная активность;
- качество образования.

9.3. По результатам анализа разрабатываются соответствующие предложения.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения Учёным советом.

10.2. Изменения и дополнения вносятся в установленном порядке.

10.3. Положение является обязательным для всех сотрудников.