

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

ИСЛАМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА
ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

<p>РАССМОТРЕНО Протокол № 2 Учёного совета «22» <u>12</u> 2023г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Ректор Исламского университета Кыргызстана, проф. Нарматов А.И. «22» <u>12</u> 2023г.</p> 
---	--

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, основания и механизмы материального, морального и профессионального стимулирования сотрудников Исламский университет Кыргызстана (далее – Университет).

1.2. Основными целями Положения являются:

- повышение заинтересованности и ответственности сотрудников в труде;
- улучшение качества образовательной, научно-исследовательской и воспитательной деятельности;
- поддержка инновационных и творческих инициатив;
- создание условий для профессионального развития сотрудников;
- повышение эффективности труда;
- обеспечение активного участия сотрудников в стратегическом развитии университета.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании:

- Конституции Кыргызской Республики;
- Трудового кодекса Кыргызской Республики;
- Закона Кыргызской Республики «Об образовании»;
- нормативных актов Кыргызской Республики в сфере высшего профессионального образования;
- Устава Университета;
- внутренних нормативных документов Университета.

1.4. Стимулирование осуществляется на основе следующих принципов:

- законности;
- справедливости;
- открытости и прозрачности;
- объективности;
- результативности;
- академической добросовестности;
- уважения прав и интересов сотрудников.

1.5. Требования настоящего Положения распространяются на всех сотрудников Университета:

- профессорско-преподавательский состав;
- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- технических работников;
- сотрудников иных структурных подразделений.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Основными целями стимулирования являются:

- повышение профессиональной активности сотрудников;
- улучшение качества образовательного процесса;
- развитие научной деятельности;

- укрепление международного сотрудничества;
- повышение имиджа университета;
- поддержка творческого потенциала сотрудников.

2.2. Задачами стимулирования являются:

- оценка качественного труда;
- мотивация к высоким достижениям;
- поддержка инициатив сотрудников;
- заинтересованность сотрудников в повышении квалификации;
- стимулирование использования инновационных технологий;
- развитие академической культуры.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. В Университете применяются следующие виды стимулирования:

- материальное стимулирование;
- моральное стимулирование;
- поддержка профессионального развития;
- меры социальной поддержки.

3.2. Материальное стимулирование

К материальному стимулированию относятся:

- ежемесячные дополнительные выплаты;
- премии;
- единовременные денежные вознаграждения;
- выплаты за научные статьи;
- поощрение за публикации в базах Scopus, Web of Science, РИНЦ;
- вознаграждение за издание учебных пособий и монографий;
- поддержка за участие в международных проектах;
- оплата расходов на участие в конференциях, форумах и семинарах;
- оказание материальной помощи лучшим сотрудникам.

3.3. Моральное стимулирование

К моральному стимулированию относятся:

- Почётная грамота;
- Благодарственное письмо;
- объявление благодарности;
- присвоение званий «Лучший преподаватель года», «Лучший сотрудник года»;
- занесение на Доску почёта;
- награждение университетскими наградами;
- представление к государственным и ведомственным наградам.

3.4. Поддержка профессионального развития

В целях профессионального развития сотрудников осуществляются следующие меры:

- направление на курсы повышения квалификации;
- организация стажировок;

- содействие участию в международных программах обмена;
- поддержка участия в научных семинарах и тренингах;
- создание условий для изучения иностранных языков;
- содействие освоению цифровых технологий.

3.5. Социальная поддержка

Социальная поддержка может предоставляться в следующих формах:

- оказание материальной помощи;
- поддержка в сложных жизненных ситуациях;
- поощрение в юбилейные даты;
- организация мероприятий по укреплению здоровья;
- привлечение к спортивным и культурным мероприятиям.

4. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. Сотрудники могут быть поощрены за следующие достижения:

- качественную организацию учебного процесса;
- использование инновационных образовательных технологий;
- вклад в повышение качества знаний студентов;
- публикацию научных статей, монографий и учебных пособий;
- успешную реализацию научных проектов;
- активное участие в международных и республиканских конференциях;
- подготовку студентов к олимпиадам и конкурсам;
- активное участие в воспитательной и общественной работе;
- вклад в аккредитационные и рейтинговые процессы;
- вклад в формирование положительного имиджа университета.

4.2. Стимулирование может осуществляться как на индивидуальной, так и на коллективной основе.

4.3. Достижения сотрудника подтверждаются следующими документами:

- отчётами;
- сертификатами;
- дипломами;
- результатами мониторинга;
- рекомендациями кафедр и подразделений;
- отзывами студентов и руководства.

5. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. Предложения по стимулированию сотрудников могут вносить:

- заведующий кафедрой;
- декан факультета;
- руководитель структурного подразделения;
- проректоры;
- профсоюзный комитет.

5.2. Решение о стимулировании принимается на основании рекомендаций специально созданной комиссии.

5.3. Материальное стимулирование осуществляется на основании приказа ректора.

5.4. Информация о стимулировании вносится в личное дело сотрудника.

6. КОМИССИЯ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

6.1. В Университете создаётся комиссия по рассмотрению вопросов стимулирования.

6.2. В состав комиссии могут входить:

- руководство университета;
- представители отдела кадров;
- представители бухгалтерии;
- представители профсоюза;
- соответствующие специалисты.

6.3. Комиссия выполняет следующие функции:

- рассмотрение предложений;
- оценка достижений;
- определение вида стимулирования;
- внесение предложений ректору;
- обеспечение прозрачности стимулирующих мероприятий.

7. ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

7.1. Сотрудник не может быть представлен к стимулированию в следующих случаях:

- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой дисциплины;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- допущение коррупционных проявлений;
- нарушение академической этики.

7.2. При выявлении нарушений решение о стимулировании может быть пересмотрено.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Должностные лица, предоставившие недостоверную информацию по вопросам стимулирования, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

8.2. Члены комиссии обязаны соблюдать объективность и справедливость при принятии решений.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся решением Учёного совета.

9.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на администрацию Университета.