



УТВЕРЖДЕНО

Решением Правления
АО «Университет Нархоз»
Протокол № 15 от 09.10. 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА АО «УНИВЕРСИТЕТ НАРХОЗ»

Оглавление

Лист согласования	3
Паспорт документа	4
1. Общие положения.....	5
2. Общие принципы	5
3. Для работников ППС	6
4. Оплата за дополнительные виды работ	11

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Ректор

Вахтель Э.

Проректор по академическим
вопросам

Умирзаков С.Ы.

Проректор по административной
работе

Аменова К.А.

Проректор по связям с
общественностью и государственными
органами

Джунусов А.М.

Проректор по стратегическому
развитию и международной
деятельности

Цай В.М.



ПАСПОРТ ДОКУМЕНТА

Наименование документа	Положение об оплате труда АО «Университет Нархоз»
Краткое описание	Формирование должностных окладов, заработных плат и премий.
Тема:	Управление, персонал
Статус:	
Дата утверждения:	09.10.2018г.
Дата завершения действия:	
Дата аудита:	октябрь 2020г.
Ответственный за аудит:	Начальник управления человеческих ресурсов

1. Общие положения.

Положение об оплате труда (далее – «Положение») включает не только систему оплаты, но и регулирует размеры оплат за дополнительные виды работ.

– Цель данного Положения – привлечь и сохранить квалифицированных специалистов, стимулировать их на добросовестный, творческий и инициативный труд, а также повысить стремление повысить профессиональный уровень и качество работы, с учетом индивидуального вклада в развитие Университета.

– Положение разработано в соответствии с Уставом Университета, Трудовым Кодексом Республики Казахстан и нормативно-правовыми актами Республики Казахстан по вопросам организации оплаты труда работников. Настоящее Положение применимо для всех работников Компании на основании трудовых отношений (заключение трудового договора).

– Университет имеет право устанавливать размер заработной платы выше установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы.

– Заработная плата выплачивается в денежной форме, в тенге, не реже одного раза в месяц и не позже первой декады следующего месяца.

– В случае, если по договорённости сторон указан уровень заработной платы в иностранной валюте, начисления производятся в тенге по курсу обмена иностранной валюты Национального Банка РК на момент подписания трудового договора или подписания «Предложения о работе» (Job Offer). Пересмотр нового уровня заработной платы, указанной в валюте может быть, при значительной изменении курса обмена, более 20 (двадцати) процентов. Исключения составляют договоры, заключенные руководством, согласованные с контролирующей компанией Verty Capital.

– При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работникам компании, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

– Университет должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное рабочее время и иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

– В составе неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя – Университета. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем как табель учета рабочего времени (является основанием для начисления заработной платы).

– В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором (например, для категории работников ППС).

– Работа в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, а также за работу в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям, трудового или Коллективного договоров, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

– В Университете принят смешанный тип оплаты труда: - повременный (табель учета рабочего времени, а также сдельный – акты выполненных работ (определённые проекты, определённые объемы – количество часов лекций и т.д.).

2. Общие принципы

– установление размеров должностных окладов (ставок) всех категорий работников в соответствии со штатным расписанием, принятым на Правлении Университета;

– дифференциация источников формирования фонда оплаты труда (далее – «ФОТ»), предполагающая наличие нескольких (бюджетного и внебюджетных) источников, за счет которых образуется ФОТ;

- использование установленного законодательством Республики Казахстан состава категорий работников для определения размеров, видов и форм оплаты труда в зависимости от выполняемых ими должностных обязанностей;
- соответствие бюджетным регламентам, что предполагает формирование и распределение ФОТ в полном соответствии с целевыми показателями и ограничивающими условиями, установленными в бюджете Университета на финансовый год.
- В соответствии с требованиями законодательства по направлениям использования общий фонд оплаты труда работников Университета делится по «типам» должностей:
 - фонд оплаты труда ППС;
 - фонд оплаты труда АУП (административно – управленческий персонал);
 - фонд оплаты труда УВП (учебно-вспомогательный персонал),
 - фонд оплаты труда ОП (обслуживающий персонал и младший обслуживающий персонал)?
 - фонд Ректора – фонд оплаты труда для уникальных специалистов, составляет разницу между стандартными должностными окладами и корпоративной надбавкой, а также другими надбавками, определенными данным Положением.
- в рамках бюджета подразделений администрация Университета оставляет за собой право устанавливать должностные оклады для уникальных специалистов, привлеченных для работы на уникальных проектах (e-learning, международные программы, сотрудничество с ВУЗами дальнего зарубежья, инновационные методы в обучении, инновации в бизнес-процессах), обладающими уникальными компетенциями, методикой, международным опытом, в соответствии с принятой стратегией Университета. Указанные должностные оклады для уникальных специалистов должны быть приняты на заседании Правления Университета.
- Должностные оклады делятся на базовый должностной оклад и корпоративную надбавку, а также других видов надбавок (за острепенность, за использование английского языка и др.) в зависимости от категории работников (ППС, АУП).
- Все должностные оклады в штатном расписании, а также все формы надбавок и доплат указываются с учетом налогов и других обязательных платежей.

3. Для работников ППС

3.1 Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда следующих категорий ППС, принятых в Университете:

- **1 категория**
профессор ВАК, доктор наук;
доцент ВАК, доктор наук;
профессор АО «Университет Нархоз», доктор наук;
профессор – исследователь, доктор наук.
- **2 категория**
профессор АО «Университет Нархоз», кандидат наук, доктор PhD;
доцент ВАК, кандидат наук, доктор PhD;
доцент АО «Университет Нархоз», кандидат наук, доктор PhD;
и.о. доцента, кандидат наук, доктор PhD;
старший научный работник, кандидат наук, доктор PhD.
- **3 категория**
старший преподаватель, кандидат наук;
ио доцента, без степени;
доцент АО «Университет Нархоз»;
старший преподаватель;
научный сотрудник, кандидат наук.
- **4 категория**
преподаватель; ассистент

– Фонд оплаты труда ППС состоит из основной заработной платы и надбавок. Основная заработная плата ППС включает (подробный расчет см. ниже в таблице):

- Базовый должностной оклад для ППС определяется в соответствии с утвержденными тарифами, распределенными по категориям должностей и остепененности.
 - Тарифы на каждый вид должностной категории устанавливаются в зависимости от вида кафедры (выпускающая, не выпускающая) и утверждаются Правлением.
 - доплата за проведение занятий на английском языке в соответствии с утвержденными тарифами по должностным категориям.
 - доплата за наличие ученых степеней кандидата наук и доктора наук, на основании Закона РК «Об образовании»,
 - доплата за почетные правительственные звания;
 - **«постоянная корпоративная надбавка»** к должностному окладу, определенная как фиксированная сумма, и составляющая не менее 25% от должностного оклада для стимулирования работников соблюдать правила и внутренние нормативы;
 - **«мотивационная надбавка»** - надбавки по итогам проведенной оценки, по результатам анкетирования студентов, а также принимая во внимание дополнительные виды работ (подробно процедура повышения и установления надбавки по вышеуказанным результатам рассмотрена в разделе 3).
- Для отдельных категорий ППС, имеющих особые заслуги перед Университетом, должностной оклад может быть определен в отличие от утвержденных тарифов на основании представления курирующего проректора, утвержденного Ректором.
- Работникам категории ППС разрешается выполнение до 1,5 ставки педагогической нагрузки по согласованию с Проректором по академической деятельности и науке, а также Учебно-методического управления и по представлению заведующего кафедрой. Оплата за дополнительный объем ставки для штатных преподавателей определяется в соответствии со штатным расписанием и действующими в Университете тарифами по видам нагрузки ППС. При этом доплата за наличие ученых степеней кандидата наук и доктора наук не производится, кроме того, не оплачивается постоянная корпоративная надбавка и мотивационная надбавка (см. выше).
- Фонд оплаты труда приглашенных работников ППС по совместительству с распространением на них форм оплаты труда, предусмотренных в Университете, и состоит из базового должностного оклада для приглашенных ППС по совместительству, определенного в соответствии с утвержденными тарифами, распределенными по должностным категориям и уровням образования.
- Оплата преподавателям, проводившим занятия в летнем семестре, производится на условиях почасовой оплаты, за фактически проведенные часы в летнем семестре, на основании заполненных электронных журналов текущей успеваемости, на основании «Положения об организации учебного процесса по кредитной технологии обучения».
- Фонд оплаты труда заведующих кафедрой состоит из основной заработной платы и стимулирующих надбавок. Основная заработная плата заведующих кафедрами включает:

- базовый должностной оклад за заведование кафедрой в зависимости от вида кафедры, а также от количества преподавателей кафедры и количества преподаваемых дисциплин (см. таблицы ниже);

<i>Должностная категория</i>	<i>Выпускающая кафедра</i>	<i>Не выпускающая кафедра</i>
1 категория	140 000	120 000
2 категория	120 000	100 000
3 категория	90 000	80 000
4 категория	65 000	50 000

- доплата за наличие ученых степеней кандидата или доктора наук на основании Закона РК «Об образовании»;

- доплата за почетные правительственные звания;
- корпоративная надбавка к должностному окладу, определенная как фиксированная сумма;
- надбавки по итогам проведенной оценки.

3.2 Размеры должностных окладов, надбавок и доплат на учебный год, примеры расчетов, все суммы указаны в тенге.

Должностная категория по должностным окладам и видам кафедр

Доплата за проведение занятий на английском языке

<i>Должностная категория</i>	<i>Сумма доплаты</i>
1 категория	100 000
2 категория	90 000
3 категория	80 000
4 категория	40 000

Корпоративная надбавка

<i>Количественный состав</i>	<i>Выпускающая кафедра</i>	<i>Не выпускающая кафедра</i>
До 20	85 000	75 000
От 21 до 40	90 000	80 000
От 41 до 60	95 000	85 000
От 61 до 80	100 000	90 000

<i>Должностная категория</i>	<i>Постоянная корпоративная надбавки</i>
1 категория	50 000
2 категория	40 000
3 категория	30 000
4 категория	30 000

Оклад за заведование кафедрой

<i>Вид кафедры</i>	<i>Сумма</i>
Выпускающая кафедра	60 000
Не выпускающая кафедра	50 000

Доплата за количественный состав кафедры

Доплата за количество дисциплин

Количество дисциплин	Сумма
От 1 до 30	15 000
От 31 до 60	30 000
От 61 до 90	45 000
От 91 до 120	60 000
От 121 до 150	75 000
От 151 до 180	90 000

Постоянная корпоративная надбавка заведующих кафедрами

Должностная категория	Постоянная корпоративная надбавка
Доктор наук	50 000
Кандидат наук	40 000

Тарифы по почасовой оплате приглашенных преподавателей

Уровень образования	Должностная категория	Тариф за 1 час
Бакалавриат - казахское и русское отделение	Доктор наук	2000
	Кандидат наук	1500
	Ст. преподаватель	1300
Бакалавриат – английское отделение	Доктор наук	4000
	Кандидат наук	3000
	Ст. преподаватель	2500
Магистратура	Доктор наук	3000
	Кандидат наук	2500
Докторантура	Доктор наук	4000
	Кандидат наук	3000

Тариф за 1 час по программам

Статус преподавателя	Тариф за 1 час по программам			
	DBA	MBA	EMBA	Международные программы
Доктор наук, профессор, доктор PhD, академик Бизнес тренера имеющие положительные отзывы и читающие в МБШ более 2-х лет	13 000-15 000	6 000-9 000	9 000-10 000	10 000- 12 000
Кандидат наук, доцент	10 000-13 000	4 500-6 000	8 000-9 000	8 000-10 000
Бизнес тренера, имеющие академическую степень «Магистр» Опытные преподаватели - тренера, имеющие сертификаты	8 000-10 000	4 500-6 000	7 000-8 000	6 000-8 000
Преподаватели–практики и бизнес тренера, специально приглашенные из ближнего или дальнего зарубежья	13 000- 16 000	9 000-12 000	10 000-15 000	12 000-15 000

3.3 Примеры расчетов. Расчет ФОТ ППС.

<i>Выпускающая кафедра</i>	1 категория	2 категория	3 категория	4 категория
Оклад	140 000	120 000	90 000	65 000
Постоянная корпоративная надбавка	50 000	40 000	30 000	30 000
<u>Итого ФЗП на 1 единицу</u>	<u>190 000</u>	<u>160 000</u>	<u>120 000</u>	<u>95 000</u>
Надбавка за степень	37 320	18 660		
<u>Итого ФОТ на 1 единицу</u>	<u>227 320</u>	<u>178 660</u>	<u>120 000</u>	<u>95 000</u>
Мотивационная надбавка ¹	28 000	24 000	18 000	13 000

<i>Не выпускающая кафедра</i>	1 категория	2 категория	3 категория	4 категория
Оклад	120 000	100 000	80 000	50 000
Постоянная корпоративная надбавка,	50 000	40 000	30 000	30 000
<u>Итого ФЗП на 1 единицу</u>	<u>170 000</u>	<u>140 000</u>	<u>110 000</u>	<u>80 000</u>
Надбавка за степень	37 320	18 660		
<u>Итого ФОТ на 1 единицу</u>	<u>207 320</u>	<u>158 660</u>	<u>110 000</u>	<u>80 000</u>
Мотивационная надбавка	14 000	10 000	8 000	6 500

Расчет ФОТ заведующих кафедр. Примеры.

Кафедра	ученая степень	кол-во шт. ед.	за кол-во шт. ед.	кол-во дисциплин.	за кол-во дисциплин	постоянная кор. надбавка ²
выпуск	доктор	45	95000	39	30000	50000
выпуск	доктор	36	90000	36	30000	50000
невыпуск	доктор	25	80000	1	15000	50000
невыпуск	доктор	15	75000	5	15000	50000

¹ Мотивационная надбавка - надбавка по итогам проведенной оценки, по результатам анкетирования студентов, а также принимая во внимание дополнительные виды работ (подробно процедура повышения и установления надбавки по вышеуказанным результатам рассмотрена в разделе 3), размеры 50%, 20%, 10% от должностного оклада.

² Постоянная корпоративная надбавка к должностному окладу, определенная как фиксированная сумма, и составляющая не менее 25% от должностного оклада для стимулирования работников соблюдать правила и внутренние нормативы (трудовую дисциплину)

4. Оплата за дополнительные виды работ

– Оплата труда работников, привлеченных для выполнения ответственных работ, не связанных напрямую с их должностными обязанностями, производится путем премирования, на основании фактически потраченных часов по фиксированной ставке **550 тенге** в час с учетом всех налогов и отчислений (для привлеченных работников ЦИТа, для привлеченных работников для работы в Экзаменационный центр на период экзаменов и т.д.).

– **Оплата ГАКов для преподавателей других ВУЗов, привлеченных к работе комиссии по ГАКам.** Для проведения ГАКов, согласно правил и требований МОН РК, Университетом привлекаются преподаватели других ВУЗов, для участие в комиссии ГАК. Соответственно, за выполнение работы в качестве участника комиссии, необходимо производить выплаты привлеченным преподавателям. Штатным работникам расчет производится по утвержденным тарифам почасовой оплаты. Привлеченный к работе в комиссии **на Председателя ГАКа** должен заключить договор разовых услуг, на основании которого будут произведены расчёты за работу в комиссии.

– **Кураторские** - оплата за работу кураторов будет производиться, согласно отдельному положению о кураторской работе.

– **Научная библиотека (НБ)** при перераспределении дополнительной нагрузки на работников НБ руководство приняло решение о поощрении работников НБ за дополнительную работу в виде разовых премий. Размер и сроки выплат определяются Приказом.

– Помимо стандартной системы оплаты труда в ВУЗе действует определенная тарификационная сетка для ППС по почасовой оплате труда, которая ежегодно формируется и утверждается решением Правления ВУЗа:

- для Лингвистического центра – почасовая оплата за проведенные языковые курсы сторонним слушателям,
- для прочих ППС, в зависимости, от языка преподавания и прочих регалий – почасовая оплата за ведение занятий для студентов ВУЗа, согласно утвержденному учебному плану. (Для проведения занятий на английском отделении выше, чем для русского и казахского отделений).

– **Выплата судейских, выплата мед. работникам и т.д.**

Во время проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий – привлекаются разного рода специалисты и сотрудники Университета для оказания услуг судей, мед. персонала, фотографов и т.д. За оказание данных услуг производятся выплаты. Выплат производятся на основании утвержденных смет, приказа на проведение мероприятия, представление на производство выплат и приказа на выплату. По такой же схеме производится выплата участникам мероприятий (работникам, учащимся) за достижение определенных результатов.

– **Материальная помощь.** Материальная помощь оказывается работникам Университета из бюджетных источников на основании заявления в следующих случаях:

- Смерти близких родственников работников в размере должностного оклада на основании подтверждающих документов,
- Смерти работника Университета, материальная помощь выплачивается семье работника, в размере одного должностного оклада на основании подтверждающих документов.
- Выплата материальной помощи в иных случаях и в иных размерах производится по решению Правления университета в исключительных случаях на основании заявления работника.

– **Премия по результатам работы** (проектов, поручений, достижения стратегических и тактических целей, и т.д.) – **единовременное поощрение за выполнение особо важных заданий** по решению руководства Университета (Правление, Совет директоров) устанавливаются премии работникам (АУП, ППС) Университета, премия выплачивается непосредственным исполнителям. Единовременное поощрение может устанавливаться при соблюдении определенных условий, например:

- выполнение специальных срочных и внеплановых работ;
- выполнение особых заданий, направленных на экономию материальных финансовых и трудовых ресурсов;
- выполнение в сжатые сроки работ, связанных с предотвращением аварий или ликвидацией их последствий.