

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ЖАЛАЛ-АБАДСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Рассмотрено и одобрено  
Ученым Советом ЖАМУ  
протокол № 01/24  
От «19» 09 2024 г



«СУВЕРЖДАЮ»  
Ректор ЖАМУ, к.ф-м.н  
Тарбаев М.Р  
2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате ППС ЖАМУ**

Жалал -Абад 2024 г.

## 1. Общие положения

1.1. Целью настоящего положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Университете.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Университета, источники и порядок формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, порядок и условия установления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда ректора, его заместителей, президента и главного бухгалтера.

Под работниками Университета понимаются лица, принятые на работу в соответствии с Трудовым кодексом КР как по основному месту работы, так и на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

1.3. Положение согласовывается с профсоюзной организацией Университета, принимается на конференции трудового коллектива, вводится в действие призом ректора. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

Университет в соответствии с действующим законодательством и утверждённым Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения сотрудников.

1.4. Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы по городу Жалал-Абад.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда по квалификационным группам включает в себя размеры должностных окладов, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

Должностной оклад работника – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады работникам Университета устанавливаются по квалификационным группам, ранжированным по сложности трудовой функции.

При утверждении КР базовых окладов (базовых должностных

окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), должностные оклады работников Университета, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Оплата труда работников Университета устанавливается с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты КР;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты ;

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

Индексация зарплаты проводится в порядке, установленном трудовым законодательством, основанием является издание соответствующего распоряжения Правительством КР, путем применения увеличивающих повышающих коэффициентов к должностному окладу (на основании статьи Трудового кодекса КР).

1.8. Финансирование оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- Субсидий из бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- Целевых субсидий, поступающих из бюджета;
- Средств обязательного медицинского страхования на оплату оказанной медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования;
- Средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных, медицинских (в том числе по добровольному медицинскому страхованию) и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц (в том числе добровольных пожертвований), и других доходов в соответствии с действующим законодательством КР и по видам деятельности, предусмотренным Уставом Университета.

Университет направляет фонд оплаты труда, формируемый за счет вышеуказанных источников, на непосредственные выплаты работникам.

Оплата труда по подразделениям, осуществляющим свою деятельность за счет средств от приносящей доход деятельности производится за счет этих средств.

Оплата труда по структурным подразделениям Университета производится применительно к оплате труда в отрасли, к которой они относятся.

Фонд оплаты труда работников административно-управленческих и хозяйственных подразделений Университета определяется на календарный год пропорционально объему выполняемых работ по разделам финансирования Университета.

Руководителям структурных подразделений предоставляются полномочия по определению размеров заработной платы работников структурных подразделений, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения, утвержденного проректором по направлению деятельности.

1.9. Штатное расписание утверждается приказом ректора Университета в соответствии со структурой Университета. Изменение в штатное расписание вносятся на основании приказа ректора Университета.

### **3. II. Порядок и условия оплаты труда.**

2.1. Порядок формирования штатного расписания и условий оплаты труда профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала Университета.

2.1.1. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки, рассчитанной по учебному плану, и утверждается ректором на текущий учебный год.

2.1.2. Замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу производится в Университете на основании «Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденного приказом Министерства образования.

2.1.3. Должностные оклады ППС и УВП устанавливаются по квалификационным группам, ранжированным по сложности трудовой функции, за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором

2.1.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения. Размер выплат компенсационного характера производится в процентном отношении к размеру должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов.

2.1.5. Работникам могут выплачиваться надбавки стимулирующего характера, доплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения и Положением о премировании работников Университета.

2.1.6. Критерии и условия определения повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям ППС и УВП определены.

2.1.7. Среднемесячная заработная плата ППС включает в себя заработную плату по внутреннему совместительству за осуществление научной, лечебной и другой деятельности в Университете.

#### **4. 2.2. Порядок формирования штатного расписания и условий оплаты труда работников сферы научных исследований (разработок) Университета.**

2.2.1. Штатное расписание и оплата труда работников сферы научных исследований (разработок), в том числе научных сотрудников, научно-технического персонала и руководителей научных подразделений Университета (далее – научные работники) утверждается ректором Университета на календарный год в зависимости от потребности в персонале для выполнения научных исследований и разработок, с учетом наличия финансирования.

2.2.2. Должностные оклады по должностям научных работников, устанавливаются по квалификационным группам, ранжированным по сложности трудовой функции, за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

2.2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения. Размер выплат компенсационного характера производится в процентном отношении к размеру должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов.

2.2.4. Работникам могут выплачиваться надбавки стимулирующего характера, доплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения и Положением о премировании работников Университета.

2.2.5. Критерии и условия определения повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям научных работников.

2.2.6. Среднемесячная заработная плата научных сотрудников включает в себя заработную плату по внутреннему совместительству за осуществление преподавательской, лечебной и другой деятельности в Университете.

#### **3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

3.1. В целях стимулирования работников Университета к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера», работникам Университета могут устанавливаться следующие виды выплат

стимулирующего характера:

- а) надбавка (доплата) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка (доплата) за качество выполняемых работ;
- в) надбавка (доплата) за стаж непрерывной работы в Университете (выслугу лет);
- г) повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности
- д) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- е) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ).

3.2. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются приказами ректора по Университету и предельными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается. Конкретный размер надбавок каждому сотруднику не ограничивается.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, на основании представления руководителя структурного подразделения, в пределах фонда оплаты труда. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Выплата надбавки стимулирующего характера может быть отменена при привлечении работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Источником выплат стимулирующего характера является наличие фонда оплаты труда, утвержденного по структурным подразделениям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ректор Университета или иное уполномоченное им лицо имеют право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются лицам, работающим на постоянной основе. Лицам, работающим по совместительству надбавки стимулирующего характера, могут устанавливаться в порядке исключения приказом ректора Университета.

Размер индивидуальной надбавки стимулирующего характера может устанавливаться исходя из расчетного показателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, которые направлены на оплату труда работников в соответствии с «Положением об оказании платных услуг».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.3. Работникам университета может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента к

должностному окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат.

Критерии и условия определения повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности определены.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем структурного подразделения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом ректора Университета.

Размер ежемесячной выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, определенный по критериям и условиям на персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу могут быть установлены на определенный период времени.