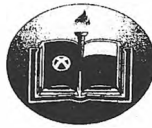


Кыргыз Республикасынын билим берүү жана илим Министрлиги  
Россия Федерациясынын билим берүү жана илим Министрлиги  
Жогорку профессионалдык билим берүүнүн мамлекеттик билим берүүчү окуу жайы  
Кыргызстан-Россия  
Славян университети



Министерство образования и науки Кыргызской Республики  
Министерство образования и науки Российской Федерации  
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Кыргызско-Российский Славянский университет

## ПРИКАЗ

«15» мая 2023 г. № 167-П

На основании решения Ученого совета университета от «18» апреля 2022 года (протокол № 9) о переутверждении Положения об оплате труда работников университета

### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить новую редакцию «Положения об оплате труда работников ГОУ ВПО «Кыргызско-Российского Славянского университета имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина» с учетом изменений и дополнений и ввести в действие с 1 января 2023 года.
2. Начальнику ПФУ (Байхомбаева Д.К.) внести соответствующие изменения в штатные расписания работников из числа профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала и прочего обслуживающего персонала.
3. Главному бухгалтеру (Старикова Н.К.) произвести перерасчет заработной платы работникам университета с 01 января 2023 года.
4. С 1 января 2023 года считать утратившим силу «Положение об оплате труда работников ГОУ ВПО «Кыргызско-Российский Славянский университет имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина», принятое на Ученом совете КРСУ «01» февраля 2022 г. (протокол № 6) и приложения к нему с 1 по 8.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по ФХД (Павлова Я.А.)

Ректор КРСУ

В. И. Нифадьев

Разноска: УК, ПФУ, УОУПиМС.

Заведующий юридическим отделом

Исполнитель: Байхомбаева Д.К.

Тел. 62-53-09

И. Легова


Министерство науки и образования Российской Федерации  
Министерство образования и науки Кыргызской Республики  
**ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет**  
*имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина*

**ПРИНЯТО**

на Ученом совете КРСУ  
«18» апреля 2023 года  
(протокол № 9)

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор КРСУ

  
В.И. Нифадьев  
«15» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**«ГОУ ВПО «Кыргызско-Российский Славянский университет**  
**имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина»**

г. Бишкек 2023 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Кыргызско-Российского Славянского университета имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина (далее соответственно – Положение; Университет) разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, Российской Федерации, Трудовым кодексом Кыргызской Республики, межгосударственным соглашением и Уставом государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кыргызско-Российский Славянский университет».

Положение по оплате труда принимается Ученым советом университета и утверждается приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией университета и включается в коллективный договор.

1.2. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая включает в себя размеры базовых окладов, сдельную оплату труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления за счет следующих источников финансирования:

- \* финансового обеспечения оказания услуг высшего образования, выделяемые из федерального бюджета Российской Федерации;

- \* ассигнований, выделяемых на оплату труда работников из республиканского бюджета Кыргызской Республики по разделам «Образование» и «Наука»;

- \* от оказания платных образовательных услуг в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и Российской Федерации или средств от приносящей доход деятельности, направляемых на обеспечение уставной деятельности университета;

- \* доходов по грантам, хоздоговорам, проектам и разовым договорам возмездного характера, в части, относящейся к оплате труда;

- \* доли университета за обслуживание самокупаемых структурных подразделений, находящихся на балансе университета и не имеющих в своей структуре собственного обслуживающего персонала.

1.3. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок) по всем категориям работников, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования

Целями настоящего Положения являются обеспечение исполнения государственных гарантий по оплате труда работников Университета, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики и Российской Федерации, а также создание условий для достижения оптимального согласования интересов работников и Университета.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника Университета.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников структурных подразделений \ Университета, в том числе работающих на условиях совместительства (внешнего и внутреннего).

Отнесение должностей работников к квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп осуществляется для профессорско-преподавательского состава, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала, а также руководителей структурных подразделений.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.5.2. Фонд оплаты труда – суммарные денежные средства организации, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам (включая начисления на фонд оплаты труда).

1.5.3. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5.4. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5.5. Повременно-премиальная оплата труда – тарифная система оплаты труда, по которой к начисленной сумме заработной платы работника, определенной по тарифу, суммируется премия, рассчитанная в процентах к тарифной ставке или другим показателям.

1.5.6. Сдельная система оплаты труда – система оплаты труда, которая предусматривает выплату вознаграждения за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени.

1.5.7. Компенсационные выплаты – надбавки и выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях.

1.5.8. Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.5.9. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

1.5.10. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

1.5.11. Персональный коэффициент – персональная надбавка к должностному окладу, устанавливаемая с учетом важности, сложности и объема выполняемой работы.

1.5.12. Квалификационная надбавка – это ежемесячная фиксированная надбавка к должностному окладу, устанавливаемая в зависимости от соответствия квалификационным требованиям по основному месту работы.

1.5.13. Постоянная (условно постоянная) часть заработной платы – гарантированное денежное вознаграждение за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

## 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда направлена на обеспечение достижения цели привлечь, удержать, мотивировать, способствовать развитию работников, чья квалификация и результативность способствует достижению стратегических целей Университета.

2.2. В Университете устанавливается система оплаты труда с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

2.3. Заработная плата состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть заработной платы включает должностной оклад (тарифную ставку), повышающий коэффициент, квалификационную надбавку. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие и компенсационные выплаты, премии.

2.4. Соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы различается в зависимости от квалификационного уровня должности и профессиональной квалификационной группы, к которой она относится, специфики функций и задач подразделения, требований нормативных правовых актов, предъявляемых к отдельным категориям работников Университета.

Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы, а также отнесение должностей работников Университета к квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики и Российской Федерации.

2.5. Размеры заработной платы (включая должностной оклад (тарифную ставку), повышающий коэффициент, квалификационную надбавку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работников устанавливаются ректором в сумме не более 50% от должностного оклада (тарифной ставки).

2.6. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и настоящим Положением.

2.7. Фонд оплаты труда работников и численный состав формируются в соответствии с локальными нормативными актами Университета, регулирующими порядок формирования плана финансово-хозяйственной деятельности, исходя из стратегических целей, задач, функций и объема работ.

2.8. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных выплат, а также порядок назначения стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов, квалификационных надбавок и премий, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

Изменение условий оплаты труда является изменением определенных сторонами условий трудового договора и осуществляется в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. В этом случае с работником оформляется дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

### 3. ТАРИФНАЯ СТАВКА (ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД)

3.1 Размеры тарифных ставок (должностных окладов) определяются в соответствии с настоящим Положением.

3.2 Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются дифференцированно по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.3 Должностной оклад работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.4 Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются приказом ректора об утверждении (о внесении изменений) в штатное расписание Университета.

3.5 К должностному окладу может быть установлена квалификационная надбавка на основе особых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом важности, сложности и объема выполняемой работы.

### 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Университета могут быть установлены следующие виды выплат (доплат, надбавок) компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей).

4.1.3. Доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.1.4. Доплаты за сложность.

4.1.5. Выплаты работникам при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.6. Компенсационные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами.

4.1.7. Выплата работнику выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Размер выходного пособия определяется ректором на основании представления руководителя

структурного подразделения. Размер выходного пособия не может превышать размер трех месячных размеров оплаты труда заработных плат за последние полгода работы.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Работникам Университета, по должностям которых по условиям труда должно выдаваться бесплатное профилактическое питание (молоко), выплачивается денежная компенсационная выплата. Размер компенсационной выплаты установлен нормативно-правовым актом КР.

## 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В Университете предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда.

5.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.3. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не может быть выше 50 процентов от должностного оклада.

5.4. Перечень, размеры и условия осуществления (назначения) стимулирующих выплат определяются в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Стимулирующие выплаты назначаются при наличии финансовых средств, направляемых на стимулирование. Подтверждением наличия финансовых средств, направляемых на стимулирование, являются данные бухгалтерской отчетности.

В рамках фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты направляется не менее 30 процентов фонда оплаты труда Университета.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом оценки персональных показателей (критериев) эффективности труда работника и применения критериев, влияющих на снижение размера премирования.

5.7. Персональные показатели (критерии) эффективности труда работника устанавливает руководитель его структурного подразделения, в пределах утвержденных бюджетов, на основе показателей эффективности деятельности каждого работника, определяемого его руководителем.

Для отдельных категорий персонала в Университете могут быть установлены общие показатели эффективности дополнительно к тем, которые устанавливает руководитель структурного подразделения.

5.8. Разработка показателей эффективности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижения коллективных результатов;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также достижения коллективных результатов;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения должны быть понятны каждому работнику.

5.9. Показатели эффективности труда работников конкретного структурного подразделения определяются в соответствии с установленным в Университете порядком.

5.10. Распределение средств, направляемых на стимулирование работников структурного

подразделения, осуществляет руководитель структурного подразделения, уполномоченный осуществлять финансово-хозяйственную деятельность (начальник планово-финансового управления) в пределах утвержденных бюджетов.

5.11. Помимо стимулирующих выплат, установленных руководителями структурных подразделений, работнику может быть установлена стимулирующая выплата за достижение показателей в рамках реализации программ развития Университета, финансируемых за счет средств бюджетов и (или) собственных средств, на основании представления проректоров.

5.12. Ректором Университета работнику может быть установлена персональная надбавка стимулирующего характера. Решение об установлении персональной надбавки и ее размерах принимается ректором индивидуально в отношении конкретного работника с учетом важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.13. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются или может быть снижен их размер.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам Университета по результатам образовательной, научной и обеспечивающей их деятельности осуществляются за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, от приносящей доход деятельности, и средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

5.15. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений Университета, действующих на условиях самофинансирования, осуществляется за счет средств от превышения доходов структурного подразделения, остающихся в его распоряжении, над его расходами.

5.16. При отсутствии или недостаточности финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

## 6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Кыргызской Республики, работникам Университета предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

6.1.1. Выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда предоставляется:

- при несоответствии занимаемой должности по состоянию здоровья;
- при призыве на военную службу;
- при восстановлении работника.

6.2. Предоставление оплачиваемого творческого отпуска.

Работникам Университета может быть предоставлен оплачиваемый творческий отпуск для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора или кандидата наук. Оплата творческого отпуска производится в пределах фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности. Порядок предоставления оплачиваемых творческих отпусков и их продолжительность определяются локальными нормативными актами Университета.

6.3. В целях социальной защиты работников им могут предоставляться выплаты социального характера, в виде материальной помощи.

6.4. Выплаты социального характера, предусмотренные п. 6.3. настоящего Положения, могут быть установлены только при наличии финансовых средств.

6.7. Размер и условия осуществления выплат социального характера определяются локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором.

## 7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор (с учетом дополнительных соглашений), табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные ректором.

7.3. Заработная плата выплачивается в сомах.

7.4. Заработная плата перечисляется работнику на платежную карту, открытую в рамках зарплатных проектов, либо на указанный работником в личном заявлении счет в банке с подтверждением, что указанный счет открыт с использованием национальных платежных инструментов.

7.5. Выплата заработной платы работнику производится с 5 по 10 число оплачиваемого месяца исходя из размера тарифной ставки с учетом отработанного времени за период с 1 по последнее число оплачиваемого месяца

7.6. В день выплаты заработной платы работнику по его просьбе выдается расчетный лист в следующем порядке:

работнику лично в руки при подтверждении личности (предъявлении документа, удостоверяющего личность);

доверенному лицу при наличии нотариально заверенного заявления работника на получение расчетного листка доверенным лицом.

7.7. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться по следующим основаниям:

7.7.1. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой либо на хозяйственные расходы.

7.7.2. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

7.7.3. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, за исключением пункта 1.2., подпункта «а» пункта 3 и п.4 статьи 83, п. п. 1.2.6 и 7 статьи 88 Трудового Кодекса КР.

Решение об удержании из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом оформляется приказом ректора на основании представления проректора по ФХД не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

7.8. Средний дневной заработок за период нахождения в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Университете. Выплата среднего заработка за период нахождения в командировке производится 10-го числа месяца, следующего за оплачиваемым. Расчет среднего заработка за период нахождения в командировке по основной и совмещаемой должностям производится отдельно по каждой из должностей, при этом, если цель командировки по основному месту и внутреннему совместительству не совпадают, расчет производится только по одной должности.

7.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

## 8. ФОРМИРОВАНИЕ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

8.1. Штатное расписание формируется в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, с учетом требований настоящего раздела.

8.2. Штатное расписание действует последовательно из года в год. Разработка нового штатного расписания или внесение в него изменений производится на основании следующих причин:

расширение (сокращение) объемов деятельности;



- добавление (сокращение) номенклатуры оказываемых услуг;
- сокращение штата;
- результаты аттестации работников; изменение целей, задач, функций структурного подразделения.

#### 8.3. Штатное расписание содержит:

- перечень должностей работников;
- численность работников по каждой должности;
- должностные оклады по каждой должности;
- виды компенсационных выплат, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики в сфере оплаты труда;

8.4. Перечень профессий рабочих, должностей служащих, используемых в Университете, и их классификация по категориям персонала, профессиональным квалификационным группам и уровням устанавливается приказом ректора.

8.5. Штатное расписание по видам должностей и категориям персонала составляется в соответствии с организационной структурой Университета.

8.6. Штатное расписание формируется исходя из норм рабочего времени, а в части работников из числа профессорско-преподавательского состава исходя из годовой учебной нагрузки, установленной на соответствующий учебный год.

8.7. Штатное расписание утверждается ректором Университета.

### 9. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА (РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА)

9.1. Оплата труда ректора Университета, включая должностной оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре, заключаемом с ректором, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Должностные оклады проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада ректора.

9.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы проректоров, главного бухгалтера, производятся по решению ректора Университета с учетом исполнения Университетом целевых показателей эффективности работы по координируемому соответствующим руководящим работником Университета направлению деятельности Университета.

### 10. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. К научно-педагогическим работникам относятся следующие категории персонала: научные работники, в том числе научные сотрудники, профессорско-преподавательский состав.

10.2. К научным работникам относятся работники, профессионально занимающиеся научными исследованиями и разработками и непосредственно осуществляющие создание новых знаний, продуктов, процессов, методов и систем, а также управление указанными видами деятельности. В категорию научных работников включается также административно-управленческий персонал, осуществляющий непосредственное руководство исследовательским процессом (в том числе руководители (заместители руководителей) научных подразделений, выполняющие научные исследования и разработки).

10.3. К профессорско-преподавательскому составу относятся ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан.

10.4. Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы исходя из 36 часовой рабочей недели, при этом объем учебной нагрузки не может превышать 900 часов в учебном году. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемые в учебную нагрузку, определяются в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным ректором Университета.

10.5. Определение по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

10.6. В соответствии с действующим законодательством в Университете в должностной оклад профессорско-преподавательского состава включены доплаты за ученую степень и звание.

10.7. Работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

## 11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

11.1. Установление размера должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере общего образования (СОШ) и среднего профессионального образования (Колледж), и установление им выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

11.2. Исчисление педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной работы осуществляется исходя из норм часов учебной работы, установленной законодательством.

## 12. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

12.1. Источником почасового фонда являются средства, полученные Университетом от приносящей доход деятельности. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда.

12.2. Почасовая оплата труда в Университете может применяться при оплате:

12.2.1. Работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава, педагогических работников.

12.2.2. Труда работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов.

12.2.3. Труда работников, привлекаемых для руководства дипломными и курсовыми работами, руководства аспирантами и соискателями ученой степени кандидата наук и научного консультирования докторантов и соискателей ученой степени доктора наук.

12.2.4. Руководства практикой студентов.

12.2.5. Секционной (кружковой) работы с обучающимися.

12.2.6. Работы с обучающимися (слушателями), получающими в Университете дополнительное образование, по программам повышения квалификации, профессионально1 подготовки и (или) оказания платных образовательных услуг.

12.2.7. Работы с иностранными гражданами.

12.3. Количество часов секционной (кружковой) работы с обучающимися, работы со слушателями, получающими дополнительное образование и (или) дополнительные услуги, работы со слушателями, повышающими свою квалификацию, профессиональную подготовку, работы с иностранными гражданами

устанавливается соответствующими структурными подразделениями Университета согласно их планам работы в текущем учебном году и утверждается ректором (проректором).

12.4. Размер ставки почасовой оплаты устанавливается на основании расчетов и утверждается приказом ректора на учебный год.

При оплате труда работников, ведущих учебные занятия с обучающимися (слушателями), получающими в Университете дополнительное образование и (или) дополнительные услуги, за работы со слушателями по программам повышения квалификации, профессиональной подготовки, с иностранными гражданами, финансируемые за счет специальных средств, иной размер почасовой ставки может устанавливаться (не ниже утвержденных) на основании приказа и калькуляции стоимости реализации указанных программ (услуг). Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Университете, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы бакалавриата, магистратуры и специалитета, реализуемые Университетом.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

13.1. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет за собой ответственность в соответствии с Уголовным кодексом или Кодексом о правонарушениях.

## 13. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

14.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом по согласованию с профсоюзным комитетом Университета и утверждается приказом ректора.

14.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Университета.

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» и другими нормативно-правовыми актами.

В соответствии с Перечнем *видов выплат компенсационного характера* работникам КРСУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за клиническую работу (25%);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- выплата разницы в окладе при переводе, в связи с производственной необходимостью, на другую, нижеоплачиваемую, должность;
- компенсация за неиспользованный отпуск.

Решение о выплате повышенной оплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда принимается ректором на основании заключения комиссии по технике безопасности после проведения аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

При этом рекомендуется принимать меры по проведению мероприятий, устраняющих вредные и опасные условия труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры выплат за вредные и опасные условия труда устанавливаются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета стимулирующих надбавок.

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ И НАДБАВОК  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, перечнем, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и другими нормативно-правовыми актами.

В целях поощрения работников за выполненную работу в университете, а также *при наличии финансовой возможности* устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ◆ персональная надбавка к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ;
- ◆ надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ◆ надбавка (премия) за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);
- ◆ надбавка (премия) за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- ◆ премия за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета среди населения;
- ◆ премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- ◆ премия за образцовое качество выполненных работ;
- ◆ премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ◆ премия за участие в мероприятиях, повышающих рейтинг университета;
- ◆ премия ко дню профессионального работника (в соответствии с постановлениями Правительства КР и Кабинета Министров КР:
  - от 24.06.1993 года № 272 «День юриста Кыргызской Республики»;
  - от 30 июня 1994 года № 461 «День энергетика Кыргызской Республики»;
  - от 4 марта 2005 года № 116 «День бухгалтеров и аудиторов Кыргызской Республики»;
  - от 14 января 2002 года № 18 «День науки Кыргызской Республики»;
  - от 3 июня 2022 года № 296 «День финансовых и экономических работников».
- ◆ премия за выслугу лет штатным работникам (не менее 10 лет работы в университете), приуроченная к юбилейным датам университета;
- ◆ премия к юбилейной дате работника за высокие личные производственные достижения и многолетний плодотворный труд в университете;

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, проявленное творчество, а также размер долевого участия в выполненной работе.

Премии по итогам работы за год выплачиваются в пределах остатка средств на оплату труда на конец финансового года.

Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных, ответственных (или срочных работ) выплачиваются работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда ежемесячно на установленный срок или в виде премии одновременно по результатам выполнения работ.

к приказу ректора от «15» мая 2023 г. № \_\_\_\_\_

**Сдельная оплата труда**

**Сдельная оплата труда** -- устанавливается слесарю-сантехнику, сторожу-вахтеру, режим рабочего времени которых связана со сменной работой:

Расчет сдельной оплаты труда прилагается.



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ККСУ

В. Нифадьев

*[Handwritten signature]*  
10 апреля 2023 года

**РАСЧЕТ**  
**сдельной оплаты труда отдельным категориям работников в ККСУ**  
**с 01 января 2023 года**

№ № п/п	Наименование должности	Признак оплаты	Должностной оклад	Стимулирую щая надбавка (50%)	Надбавка за ночные часы (16,66%)	Всего оплата в месяц	Кол-во дежурств в месяц	Оплата за 1 дежурство (сом)
1	Слесарь-сантехник	42	12600	6300	2100	21000	8,75	2400
				Стимулирую щая надбавка (30%)				
2	Сторож-вахтер	38	9750	2925	1624	14299	7,7	1850

Начальник ПФУ

*[Handwritten signature]*

Д. Байхомбаева

Согласовано:

Начальник Управления правового  
обеспечения и кадровой политики

*[Handwritten signature]*

М. Шеров

Председатель профкома

*[Handwritten signature]*

М. Рудова