

УНИВЕРСИТЕТ ЮЖНОЙ АЗИИ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор УЮА

Дуйшенов Д.А.



«23» Октября 20 25 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ ППС и АУП**

Токмок

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда профессорско-преподавательского состава и сотрудников (далее - Положение) в Университете Южной Азии (далее УЮА) разработано в целях дальнейшего совершенствования порядка формирования штатов и рационализации системы оплаты труда. Положение является локальным нормативным документом и регулирует отношения по установлению и осуществлению УЮА выплат сотрудникам за их труд по поручению и в интересах университета.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда и премировании ППС и АУП УЮА разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Кыргызской Республики от 23 января 2025 года № 23;
- Налоговым Кодексом Кыргызской Республики от 18 января 2022 года №3;
- Законом Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию»;
- Законом Кыргызской Республики «О бухгалтерском учете» от 29 апреля 2002 года №76;
- Законом КР «О внесении изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» от 10 мая 2024 года № 84;
- Постановлением Правительства КР «Об утверждении Положения о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и Положения о порядке предоставления ритуального пособия (на погребение)» от 18 сентября 2018 года № 434;
- Уставом УЮА.

1.3. Положение распространяется на физических лиц, вступивших в трудовые отношения с УЮА путем заключения трудовых договоров (далее - работники, работник).

1.4. В Положении под заработной платой (оплатой труда) понимается вознаграждение (должностной оклад, ставка) за труд работника, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии).

1.5. Должностные оклады, ставки устанавливаются на основе штатного расписания, которое разрабатывается самостоятельно УЮА по каждому структурному подразделению и утверждается ректором.

1.6. Размеры должностных окладов, ставок работников в штатном расписании устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Штатное расписание формируется и утверждается ректором УЮА.

1.8. Настоящее Положение определяет источники и структуру формирования фонда заработной платы, устанавливает систему оплаты и размеры заработной платы работников университета, порядок и условия их выплаты.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников УЮА, включая совместителей.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ППС И АУП УЮА

2.1. Целью Положения является обеспечение социальной стабильности в УЮА, которое устанавливает порядок оплаты труда, дополнительных выплат, различных форм поощрения, единовременных премиальных выплат и льгот работникам университета и разработано с целью утверждения системы, условий и порядка оплаты труда в Университете.

Основные задачи:

2.2. Система оплаты труда работников УЮА обеспечивает справедливое вознаграждение за труд с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

2.3. Система оплаты труда работников УЮА обеспечивает своевременное и адекватное повышение уровня реального содержания заработной платы с учетом уровня инфляции.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА УЮА

3.1. Система оплаты труда повременная, а для отдельных работников сдельная и почасовая.

3.2. Устанавливается должностной оклад, размер которой не ниже гарантированной заработной платы, установленной действующим законодательством Кыргызской Республики. При наличии

финансовых средств размер должностного оклада может пересматриваться по мере необходимости руководителем ВУЗа, по согласованию с Учредителем (-ми).

3.3. Штатным работникам УЮА гарантируется оплата их труда в размере не меньше, чем типичная оплата аналогичного труда работников той же квалификации, привлекаемых к работе на условиях гражданско-правового договора.

3.4. Оплата труда работников в УЮА складывается из:

- окладной части (должностной оклад, тарифная ставка);
- компенсационных выплат в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера;
- премий и других стимулирующих выплат, выплачиваемых на основании приказа ректора УЮА в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть установлены по решению ректора УЮА за:

- ученую степень и ученое звание;
- наличие сертификатов, свидетельствующих о квалификации или профессиональной переподготовке;
- высокие показатели в работе;
- профессиональное мастерство;
- сложность порученного задания;
- востребованность УЮА данного работника;
- срочность выполняемой работы;
- важность выполняемой работы;
- за ненормированное рабочее время;
- участие в проектах.

3.6. Ректор УЮА вправе устанавливать новые виды компенсационных и стимулирующих выплат (надбавок, доплат) путем внесения изменений в настоящее Положение.

3.7. В исключительных случаях персональные компенсационные или стимулирующие выплаты могут назначаться приказом ректора в индивидуальном порядке.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ППС И АУП УЮА

4.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с решениями Правительства Кыргызской Республики.

- Оплата труда ППС и АУП УЮА устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
- Тарификация педагогического состава, осуществляющего педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий на учебный год.
- Установленная ППС при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной решением уполномоченного органа Кыргызской Республики в сфере образования и науки.
- Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.
- К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами ректором УЮА могут устанавливаться повышающие коэффициенты в соответствии с настоящим Положением.

- Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.
- Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
- Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается ректором УЮА персонально в отношении конкретного работника.
- Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

4.2. Конкретный размер должностного оклада ППС УЮА устанавливается ежегодно ректором УЮА с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

4.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться, определяется ректором УЮА.

4.4. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения ректора УЮА.

4.5. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ректором УЮА.

4.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в аудиториях.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества аудитории (групп).

4.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в УЮА оплачивается в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия ректора.

4.10. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется:

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов ВУЗа, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы.

4.11. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания по профилю преподавания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4.12. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.13. В системе оплаты труда работников ППС УЮА устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- персональная стимулирующая надбавка;
- ежемесячная надбавка за общий стаж работы более 3 лет;
- единовременная выплата в связи с юбилейной датой;
- единовременная выплата в связи с уходом на пенсию.

5. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в сомах.

5.2. Заработная плата выплачивается один раз в месяц. Если дата выдачи заработной платы приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

5.3. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в день получения заработной платы (окончательного расчета) за этот месяц.

5.4. Иные премиальные выплаты осуществляются не позднее дня получения заработной платы, ближайшем к дате издания приказа о премировании.

5.5. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Кыргызской Республики.

5.6. Обо всех дополнительных выплатах и расчетах заработной платы сотрудники извещаются ректором УЮА, о чем ставят подпись в соответствующих приказах, соглашениях или актах.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ, НАДБАВОК И ВЫПЛАТ

6.1. Ежемесячная надбавка за общий стаж работы устанавливается работникам, проработавшим в общей сложности 3 и более лет. Надбавка носит постоянный характер и устанавливается в зависимости от величины суммарного стажа работы, в случае отсутствия дисциплинарных взысканий, а также исключая годы учебы в аспирантуре и докторантуре, в УЮА в следующих размерах:

- свыше 3-х лет - 10% от должностного оклада;
- свыше 8-ми лет - 20% от должностного оклада;
- свыше 13-ти лет - 30% от должностного оклада.

6.2. Единовременная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается штатным работникам, проработавшим в УЮА не менее 5 лет, по достижении им возраста 50 лет и выше. Надбавка носит единовременный характер и устанавливается в зависимости от возраста работника в следующих размерах:

-50, 55, 60, 65 лет – в размере 10000 сом (Десять тысяч сом).

6.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в УЮА устанавливается приказом ректора, на основании материалов личного дела работника. Размер надбавки и стаж работы указывается в

приказе.

6.4. Единовременная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается приказом ректора, на основании материалов личного дела работника. Размер выплаты и основание указывается в приказе.

6.5. Единовременная выплата в связи с достижением пенсионного возраста, установленного законодательством КР, устанавливается приказом ректора, на основании материалов личного дела работника и его заявления об увольнении в связи с уходом на пенсию.

6.6. Премирование является одной из форм единовременного вознаграждения (поощрения), материального стимулирования относящегося к оплате труда. Премированию подлежат как отдельные сотрудники, так и структурные подразделения, и весь коллектив.

Виды премий.

6.6.1. Премирование может производиться по отдельным критериям, в том числе:

- за своевременное и качественное выполнение установленных заданий, мероприятий и служебных обязанностей;
- за добросовестное выполнение специальных заданий особой важности и сложности;
- за долголетнюю и безупречную трудовую деятельность;
- за общие результаты работы коллектива по итогам за отчетный период;
- в связи с профессиональными праздниками.

6.6.2. Порядок премирования и размеры.

Премирование работников производится по приказу ректора на основании мотивированной служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения. Размер премии указывается в приказе.

Премирование может быть произведено в следующих размерах:

- в размере оклада;
- месячной (и более) заработной платы;
- в процентах от оклада или заработной платы;
- в конкретной сумме.

7. ВЫПЛАТА ЗА ПУБЛИКАЦИОННУЮ И ИНУЮ НАУЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

7.1. Выплата за публикационную и иную научную деятельность штатному сотруднику, указавшему при регистрации в библиографических, реферативных и наукометрических базах данных в профиле «место работы» «Университет Южной Азии» за предыдущий календарный год устанавливается приказом ректора в начале финансового года (январь) по представлению Рабочей комиссии, возглавляемой проректором по учебной и клинической работе, на основании представленных сотрудником Вуза документов, удостоверяющих факт публикации, получения авторского свидетельства, издательской деятельности, цитируемости в течение 1 (одного) календарного года согласно следующей тарификации:

- | | |
|---|--|
| • в Scopus, Web of Science | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| • в РИНЦ {с импакт-фактором (0,2 выше)} | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| • Учебник/пособие по линии МНВОиИ | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| • Патент (авторское свидетельство) | |
| • Национальное издание (КР) | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| • Российское издание | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| Международное издание | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |
| • Монография | - 30% оплаты расходов на издание (автор) |

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом ректора УЮА и действует до его изменения или отмены.

8.2. Вопросы оплаты труда ППС УЮА, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Кыргызской Республики и другими нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по УКР



Буйлашев Т.С.

Декан



Сатаркулова А.М.

Начальник отдела
управления персоналом



Бейшеева А.Э.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Документ (приказ, распоряжение и др., с указанием номера и даты), в котором отражены изменения	Подпись	Расшифровка подписи
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			