

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ИННОВАЦИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ОШСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

РАССМОТРЕНО

На заседании Ученого совета
Ошского международного
медицинского университета
Протокол №2
От «08» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Ошского международного
медицинского университета, доц.
Джумаев Р. М.

«09» сентября 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

г. Ош 2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Ошского международного медицинского университета (далее — Университет, ОММУ) является локальным нормативным правовым актом, определяющим систему, условия, порядок и размеры оплаты труда работников Университета.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, хозяйственный и обслуживающий персонал Университета, состоящий с Университетом в трудовых отношениях.

1.3. Положение регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников за выполнение ими трудовых обязанностей в рамках трудовых договоров (контрактов), а также за выполнение работ и оказание услуг в интересах Университета в случаях, предусмотренных законодательством.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- трудовым законодательством Кыргызской Республики;
- законодательством Кыргызской Республики в сфере образования;
- иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики;
- Уставом Университета;
- локальными нормативными актами Университета.

1.5. Нормы настоящего Положения являются обязательными для применения всеми структурными подразделениями Университета при формировании штатного расписания, планировании фонда оплаты труда, начислении заработной платы, надбавок, доплат и иных выплат.

1.6. Условия трудовых договоров работников Университета не могут ухудшать их положение по сравнению с условиями, установленными настоящим Положением и трудовым законодательством Кыргызской Республики.

1.7. В случае противоречия норм настоящего Положения требованиям законодательства Кыргызской Республики применяются нормы законодательства Кыргызской Республики.

2. Цели и задачи системы оплаты труда работников Университета

2.1. Система оплаты труда работников Университета направлена на формирование прозрачной, устойчивой и экономически обоснованной модели вознаграждения персонала, обеспечивающей баланс интересов работников и Университета.

2.2. Основными целями системы оплаты труда являются:

- обеспечение достойного уровня оплаты труда с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы;

- повышение мотивации работников к качественному выполнению образовательной, научной и лечебно-клинической деятельности;
- стимулирование профессионального роста, инициативности и ответственности работников;
- обеспечение социальной защищенности персонала;
- повышение конкурентоспособности Университета на рынке образовательных и медицинских услуг.

2.3. Задачами системы оплаты труда работников Университета являются:

- установление справедливых и дифференцированных условий оплаты труда;
- создание условий для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов;
- увязка уровня оплаты труда с результатами деятельности работников и структурных подразделений;
- обеспечение финансовой устойчивости Университета;

3. Принципы оплаты труда работников Университета

3.1. Система оплаты труда работников Университета основывается на следующих принципах:

3.1.1. Принцип законности — оплата труда осуществляется в строгом соответствии с законодательством Кыргызской Республики и локальными нормативными актами Университета.

3.1.2. Принцип равной оплаты за равный труд — работники одинаковой квалификации, выполняющие работу равной сложности и объема в сопоставимых условиях, имеют право на равную оплату труда.

3.1.3. Принцип дифференциации оплаты труда — уровень оплаты труда зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, степени ответственности, условий труда и достигнутых результатов.

3.1.4. Принцип приоритетности расходов на оплату труда — расходы на оплату труда относятся к приоритетным и планируются в первоочередном порядке при формировании сметы доходов и расходов Университета.

3.1.5. Принцип прозрачности — порядок установления и выплаты заработной платы, надбавок и иных выплат является понятным, документированным и доступным для работников.

3.1.6. Принцип стимулирующей направленности — система оплаты труда ориентирована на повышение качества образовательной, научной и лечебно-клинической деятельности, а также участие работников в процессах обеспечения качества и аккредитации.

4. Общие правила установления и выплаты заработной платы

4.1. Заработная плата каждого работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

4.2. Любая работа, выполненная работником Университета в рамках его должностных обязанностей либо по поручению работодателя, подлежит оплате в установленном порядке.

4.3. Выплаты, не предусмотренные законодательством Кыргызской Республики и настоящим Положением, устанавливаются на основании распорядительных документов Университета в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

4.4. Все выплаты по оплате труда оформляются в установленном порядке и подлежат обязательному бухгалтерскому учету.

4.5. Выплата заработной платы осуществляется в сроки и порядке, установленные трудовым законодательством Кыргызской Республики и локальными нормативными актами Университета.

II. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

5. Планирование и контроль расходов на оплату труда

5.1. Финансовое обеспечение оплаты труда работников Университета осуществляется на основе планирования доходов и расходов, а также постоянного контроля за целевым и эффективным использованием средств.

5.2. Планирование расходов на оплату труда осуществляется ежегодно при формировании сметы доходов и расходов Университета на соответствующий финансовый (академический) год с учетом:

- контингента обучающихся;
- объема образовательной, научной и лечебно-клинической деятельности;
- структуры и численности штатного расписания;
- прогнозируемых доходов Университета;
- стратегических приоритетов развития Университета.

5.3. Расходы на оплату труда работников Университета относятся к приоритетным и подлежат первоочередному обеспечению в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

5.4. В процессе исполнения сметы Университет осуществляет мониторинг фонда оплаты труда с целью обеспечения финансовой устойчивости и недопущения необоснованных обязательств.

5.5. При планировании расходов на оплату труда учитывается необходимость формирования резервов, в том числе:

- на оплату ежегодных оплачиваемых отпусков;

- на возможные перерасчеты заработной платы;
- на выплату ежегодного вознаграждения по итогам года (тринадцатой заработной платы).

6. Формирование фонда оплаты труда работников Университета

6.1. Фонд оплаты труда работников Университета является централизованным и формируется за счет всех источников финансирования, предусмотренных Уставом Университета.

6.2. К источникам формирования фонда оплаты труда относятся:

- доходы от образовательной деятельности;
- доходы от научной деятельности;
- доходы от лечебно-клинической деятельности;
- средства от оказания платных услуг;
- целевые поступления и средства учредителей;
- иные источники, не запрещенные законодательством Кыргызской Республики.

6.3. Фонд оплаты труда формируется и используется исключительно в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Университета.

6.4. Средства фонда оплаты труда направляются на:

- выплату заработной платы;
- выплату надбавок, доплат, стимулирующих и поощрительных выплат;
- премирование работников;
- выплату ежегодного вознаграждения по итогам года;
- обязательные отчисления, предусмотренные законодательством Кыргызской Республики.

6.5. Использование средств фонда оплаты труда на цели, не связанные с оплатой труда работников, не допускается, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

7. Структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Университета по трудовым договорам включает следующие основные элементы:

- тарифный фонд (фонд должностных окладов и почасовой оплаты);
- фонд надтарифных выплат (надбавки и доплаты);
- фонд стимулирующих и поощрительных выплат;
- фонд премирования;
- фонд ежегодного вознаграждения по итогам года;
- фонд обязательных отчислений.

7.2. Тарифный фонд формируется исходя из утвержденного штатного расписания, установленного объема работ и должностных окладов работников.

7.3. Фонд надтарифных выплат формируется с учетом квалификации, дополнительных функций, условий труда и интенсивности деятельности работников.

7.4. Фонд стимулирующих и поощрительных выплат формируется в целях материального стимулирования работников за достигнутые результаты деятельности.

7.5. Формирование отдельных элементов фонда оплаты труда осуществляется с учетом финансовых возможностей Университета и в пределах утвержденной сметы.

8. Распределение и перераспределение средств фонда оплаты труда

8.1. Распределение средств фонда оплаты труда между структурными подразделениями Университета осуществляется с учетом:

- объема учебной, научной и клинической нагрузки;
- численности работников;
- специфики деятельности подразделений;
- приоритетных направлений развития Университета.

8.2. В случае образования экономии средств фонда оплаты труда в течение финансового года указанные средства могут направляться на:

- дополнительное премирование работников;
- увеличение стимулирующих выплат;
- формирование резервов фонда оплаты труда.

8.3. Решения о перераспределении средств фонда оплаты труда принимаются ректором Университета в пределах его полномочий и исключительно в рамках утвержденной сметы доходов и расходов.

9. Финансовая дисциплина и ответственность

9.1. Руководители структурных подразделений Университета несут ответственность за обоснованность представлений на установление выплат работникам и рациональное использование средств фонда оплаты труда.

9.2. Финансово юридический отдел Университета осуществляет контроль за правильностью начисления, учета и своевременностью выплаты заработной платы и иных выплат.

9.3. Нарушение порядка формирования и использования средств фонда оплаты труда влечет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и локальными нормативными актами Университета.

III. ФОРМИРОВАНИЕ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

10. Общие положения о формировании штатного расписания

10.1. Формирование штатного расписания Университета осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики, законодательством в сфере образования, Уставом Университета и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

10.2. Университет самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание, исходя из необходимости обеспечения устойчивой деятельности, качества образовательного процесса и рационального использования финансовых ресурсов.

10.3. При формировании штатного расписания учитываются:

- контингент обучающихся;
- объем учебной, научной и лечебно-клинической нагрузки;
- требования образовательных программ;
- необходимость обеспечения качества теоретической и клинической подготовки обучающихся;
- финансовые возможности Университета.

10.4. Штатное расписание утверждается приказом ректора Университета в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

10.5. Изменения и дополнения в штатное расписание вносятся в установленном порядке на основании приказа ректора Университета.

11. Формирование штатного расписания профессорско-преподавательского состава

11.1. Формирование штатной численности профессорско-преподавательского состава осуществляется с учетом:

- контингента студентов и обучающихся;
- норм учебной нагрузки;
- объема аудиторной, внеаудиторной и клинической работы;
- требований к кадровому обеспечению образовательных программ.

11.2. При формировании штатного расписания профессорско-преподавательского состава учитывается специфика медицинского образования, включая:

- проведение практических и клинических занятий;
- работу на клинических базах;
- участие в лечебно-диагностической, консультативной и экспертной деятельности;
- руководство практикой, стажировками и клинической подготовкой обучающихся.

11.3. Учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с утвержденными нормами и распределяется приказом ректора Университета.

11.4. Распределение учебной и клинической нагрузки осуществляется с учетом квалификации, занимаемой должности и специфики преподаваемых дисциплин.

12. Формирование штатного расписания иных категорий работников

12.1. Численность административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственного и обслуживающего персонала определяется исходя из реальной потребности Университета в обеспечении его деятельности.

12.2. Формирование штатного расписания указанных категорий работников осуществляется с учетом:

- объема управленческих, организационных и вспомогательных функций;
- особенностей образовательной и лечебно-клинической деятельности Университета;
- требований к обеспечению безопасных и надлежащих условий труда;
- финансовых возможностей Университета.

12.3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с утвержденным штатным расписанием с учетом квалификационных требований, сложности выполняемой работы и уровня ответственности.

IV. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ВИДЫ ВЫПЛАТ

13. Общая характеристика системы оплаты труда

13.1. Система оплаты труда работников Университета представляет собой совокупность норм, правил и механизмов, определяющих порядок установления, начисления и выплаты заработной платы и иных выплат работникам Университета.

13.2. Система оплаты труда направлена на обеспечение справедливого вознаграждения за труд, повышение мотивации работников, а также на достижение устойчивых результатов образовательной, научной и лечебно-клинической деятельности.

13.3. Оплата труда работников Университета осуществляется:

- на основании трудовых договоров (контрактов);
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики и локальными нормативными актами Университета.

13.4. Заработная плата работника Университета включает:

- **тарифную часть**, являющуюся гарантированной оплатой труда за выполнение установленной нормы труда;
- **надтарифную часть**, включающую надбавки, доплаты, стимулирующие и поощрительные выплаты.

13.5. В зависимости от характера и условий установления выплаты в системе оплаты труда подразделяются на постоянные и временные, систематические и разовые.

13.6. Установление и изменение условий оплаты труда осуществляется в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Университета и оформляется соответствующими распорядительными документами.

13.7. Размер заработной платы работника при выполнении установленной нормы рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Кыргызской Республики.

14. Тарифная часть заработной платы

14.1. Тарифная часть заработной платы является обязательной и гарантированной частью оплаты труда работника и зависит от занимаемой должности, квалификации и характера выполняемых трудовых обязанностей.

14.2. Тарифная часть заработной платы включает следующие виды выплат:

- месячный должностной оклад;
- почасовую оплату труда.

14.3. Установление тарифной части заработной платы осуществляется в соответствии с утвержденным штатным расписанием Университета.

15. Месячный должностной оклад

15.1. Месячный должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение установленной нормы труда в течение одного календарного месяца.

15.2. Должностной оклад устанавливается работнику при приеме на работу в соответствии с утвержденным штатным расписанием Университета.

15.3. Изменение размера должностного оклада допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Кыргызской Республики, и оформляется приказом ректора Университета.

16. Почасовая оплата труда

16.1. Почасовая оплата труда применяется при привлечении преподавателей и специалистов, не состоящих в штате Университета, а также в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Университета.

16.2. Почасовая оплата труда является основным видом оплаты труда преподавателей, привлекаемых к учебному процессу на условиях почасовой занятости.

16.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора Университета и пересматриваются, как правило, ежегодно с учетом финансовых возможностей Университета.

16.4. Начисление почасовой оплаты труда осуществляется на основании отчетных документов, подтверждающих фактически выполненный объем работ.

16.5. Почасовая оплата труда не применяется к работам, входящим в должностные обязанности штатного работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных локальными нормативными актами Университета.

V. НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

17. Общие положения о надбавках и доплатах

17.1. Надбавки и доплаты являются составной частью заработной платы работников Университета и устанавливаются в целях учета квалификации, сложности, интенсивности, условий труда, а также результатов профессиональной деятельности работников.

17.2. Надбавки и доплаты не являются обязательными элементами заработной платы, за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством Кыргызской Республики.

17.3. Установление, изменение и отмена надбавок и доплат осуществляется в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Университета и оформляется распорядительными документами Университета.

17.4. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный срок либо на период выполнения соответствующих функций, если иное не предусмотрено законодательством или локальными нормативными актами Университета.

18. Надбавки, приравненные к тарифным выплатам

18.1. К надбавкам, приравненным к тарифным выплатам, относятся выплаты, устанавливаемые по формальным критериям, отражающим квалификацию, должностной статус и профессиональный уровень работника.

18.2. В Университете могут устанавливаться следующие надбавки:

- надбавка профессорско-преподавательскому составу за занимаемую должность;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за заведование кафедрой;
- надбавка за педагогический стаж работы.

19. Надбавка профессорско-преподавательскому составу за занимаемую должность

19.1. Надбавка за занимаемую академическую должность устанавливается научно-педагогическим работникам, занимающим должности профессора, доцента, старшего преподавателя.

19.2. Размеры надбавки определяются решением Административным советом Университета и утверждаются приказом ректора Университета.

20. Надбавка за ученую степень

20.1. Надбавка за ученую степень устанавливается штатным работникам Университета, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора философии (PhD) либо доктора наук.

20.2. Размеры надбавки устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с действующими нормативными правовыми актами и локальными документами Университета.

20.3. Надбавка за ученую степень носит постоянный характер.

21. Доплата за административную должность

21.1. Доплата за административную должность устанавливается работникам, назначенным на должность декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, на период исполнения соответствующих обязанностей.

21.2. Размер доплаты утверждается приказом ректора Университета по представлению Административного совета Университета.

22. Надбавка за педагогический стаж работы

22.1. Надбавка за педагогический стаж устанавливается штатным работникам Университета в зависимости от продолжительности педагогической деятельности.

22.2. Порядок установления и размеры надбавки определяются локальными и государственными нормативными актами и утверждаются приказом ректора Университета.

23. Компенсационные надбавки и доплаты

23.1. Компенсационные надбавки и доплаты устанавливаются в целях компенсации работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Кыргызской Республики.

23.2. К компенсационным надбавкам и доплатам относятся:

- доплата за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

24. Стимулирующие и поощрительные выплаты

24.1. Стимулирующие и поощрительные выплаты устанавливаются в целях поощрения высоких результатов труда, профессионального мастерства, инициативности и ответственности работников.

24.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за:

- высокие показатели образовательной деятельности;
- достижения в научной и лечебно-клинической деятельности;
- участие в институциональной и программной аккредитации;
- подготовку отчетов самооценки и аккредитационных материалов;
- развитие клинических баз, международного сотрудничества и образовательных программ.

24.3. Размеры и порядок выплаты стимулирующих и поощрительных выплат определяются приказом ректора Университета на основании представлений руководителей структурных подразделений.

VI. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

25. Общие положения о премировании

25.1. Премирование работников Университета является формой материального поощрения и относится к системе оплаты труда.

25.2. Премирование направлено на повышение мотивации работников, стимулирование качественного выполнения трудовых обязанностей, а также достижение высоких результатов образовательной, научной и лечебно-клинической деятельности.

25.3. Премирование работников не носит обязательного характера и осуществляется при наличии финансовых возможностей Университета в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

25.4. Для осуществления премирования в смете доходов и расходов Университета формируется премиальный фонд.

25.5. Премированию могут подлежать как отдельные работники, так и структурные подразделения, а также трудовой коллектив Университета в целом.

26. Виды премий

26.1. В Университете могут устанавливаться следующие виды премий:

- текущие премии (по итогам месяца, квартала, семестра);
- единовременные премии;
- премии по итогам календарного или учебного года;
- премии за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- премии, приуроченные к профессиональным праздникам и юбилейным датам.

26.2. Премии могут устанавливаться в форме:

- процента от должностного оклада;
- размера месячной заработной платы;
- фиксированной денежной суммы.

26.3. Конкретный вид премии, ее размер и периодичность определяются с учетом характера достигнутых результатов и вклада работника (подразделения) в деятельность Университета.

27. Порядок премирования

27.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа ректора Университета.

27.2. Основанием для издания приказа о премировании являются мотивированные служебные записки руководителей структурных подразделений с указанием конкретных достижений и результатов деятельности работников.

27.3. Размеры премий и сроки их выплаты определяются в пределах утвержденной сметы доходов и расходов с учетом финансовых возможностей Университета.

27.4. Премии не имеют постоянного характера и не включаются в расчет должностного оклада, если иное прямо не предусмотрено законодательством Кыргызской Республики.

VII. ЕЖЕГОДНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ ГОДА

(ТРИНАДЦАТАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА)

28. Общие положения

28.1. В целях материального стимулирования работников и повышения их заинтересованности в результатах деятельности Университета работникам может выплачиваться ежегодное вознаграждение по итогам года (тринадцатая заработная плата).

28.2. Выплата ежегодного вознаграждения осуществляется за счет фонда оплаты труда Университета при наличии финансовых возможностей и исключительно в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

28.3. Ежегодное вознаграждение не носит обязательного характера и не является гарантированной выплатой.

29. Условия и порядок выплаты ежегодного вознаграждения

29.1. Право на получение ежегодного вознаграждения имеют штатные работники Университета, фактически отработавшие не менее четырех месяцев в отчетном календарном году.

29.2. Работникам, отработавшим неполный календарный год, выплата ежегодного вознаграждения осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

29.3. Размер ежегодного вознаграждения, как правило, определяется исходя из одной двенадцатой (1/12) годового фонда оплаты труда Университета и распределяется между работниками пропорционально их среднемесячной заработной плате.

29.4. В исключительных случаях, с учетом финансово-экономического положения Университета, ректор Университета вправе принять решение об изменении размера, порядка или сроков выплаты ежегодного вознаграждения.

VIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

30. Заключение

30.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Ошского международного медицинского университета вступает в силу со дня его утверждения приказом ректора Университета.

30.2. Настоящее Положение утверждается решением Общего собрания трудового коллектива Университета и вводится в действие приказом ректора Университета.

30.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости, принимаются решением Общего собрания трудового коллектива Университета и утверждаются приказом ректора Университета.

30.4. Настоящее Положение подлежит обязательному применению при:

- формировании и изменении штатного расписания;
- планировании и использовании фонда оплаты труда;
- установлении и выплате заработной платы, надбавок, доплат и премий;
- прохождении процедур институциональной и программной аккредитации.

30.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения возлагается на ректора Университета и соответствующие структурные подразделения в пределах их компетенции.