

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 » 09 2025г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Ошского международного  
медицинского университета, доц  
Р.М. Джумаев  
2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

о премировании, оказании материальной помощи  
и стимулирующих выплатах работникам  
Ошского международного медицинского университета

г. Ош, 2025 г.

## I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 32 и 44 Закона Кыргызской Республики «Об образовании» от 11 августа 2023 года № 179 и Уставом Университета.
- 1.2. Цель Положения — создание единой системы стимулирования работников, включающей премирование, материальную помощь и стимулирующие выплаты.
- 1.3. Основные задачи системы стимулирования:
  - повышение заинтересованности работников в повышении качества работы;
  - развитие творческой активности и инициативы;
  - укрепление социальной защищённости работников;
  - поддержка научной и образовательной деятельности;
  - повышение ответственности соблюдения трудовой и учебной дисциплины;
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Университета (педагогических, административно-управленческих и хозяйственных), как основных сотрудников, так и совместителей.
- 1.5. Решения о назначении стимулирующих выплат, премий и материальной помощи принимаются ректором Университета либо специально созданной комиссией по стимулированию (с участием ректора, проректоров, председателя профсоюза, представителей учредителей).
- 1.6. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива Университета.

## II. Источники финансирования

- 2.1. Финансирование премий, стимулирующих выплат и материальной помощи осуществляется за счёт:
  - фонда оплаты труда Университета;
  - дополнительных средств, полученных за уставную деятельность;
  - средств от платных образовательных и иных услуг, средств учредителей;
  - иных источников, предусмотренных законодательством и локальными актами.

## III. Виды стимулирования

- 3.1. Стимулирование работников включает:
  - Премии (*текущие, единовременные, годовые*);
  - Стимулирующие надбавки и доплаты;
  - Материальная помощь.

#### IV. Премирование работников

- \* 4.1. Премии:
- текущие — по итогам квартала, полугодия за безупречное выполнение обязанностей;
  - единовременные — по итогам календарного/учебного года, за выполнение особо значимых работ, к праздникам, юбилеям, за защиту диссертаций, достижения в науке и образовании;
  - годовые («тринадцатая зарплата») — вознаграждение по итогам года.
- 4.2. Показатели премирования: достижения в образовательной, воспитательной, научной и общественной деятельности; участие в проектах и конференциях; выполнение срочных заданий; высокая интенсивность работы; привлечение дополнительных средств.
- 4.3. Размеры премий:
- по итогам календарного года — до 100% зарплаты;
  - отдельные значимые работы — 50–100% зарплаты;
  - юбилей работника — 5 000 сомов (50 лет), 6 000 сомов (60 лет);
  - защита кандидатской диссертации — 60 000 сомов;
  - защита докторской диссертации — 100 000 сомов;
  - премия научному руководителю — 40% от суммы премии защищающегося.
- 4.4. «Тринадцатая зарплата» определяется по формуле:  
$$ТЗП = ГФЗП / 12$$
, где ГФЗП — годовой фонд заработной платы.  
Включает оклады, надбавки, отпускные.
- 4.5. «Тринадцатая зарплата» выдаётся штатным сотрудникам, отработавшим минимум 4 (четыре) месяца, расчет производится пропорционально отработанным дням.

#### V. Стимулирующие надбавки и доплаты

- 5.1. Педагогические работники:
- за учёную степень: кандидат наук, доктор философии (PhD) — 3 500 (три тысячи пятьсот) сомов;
  - доктор наук, профессор, и.о. профессора — 5 500 (пять тысяч пятьсот) сомов;
  - за педагогический стаж: от 3 до 8 лет — 10%, от 8 до 13 лет — 20%, 13 лет и более — 30% от основного оклада.
- 5.2. За уровень владения английским языком (TOEIC, TOEFL):  
— 2 000 сомов ежемесячно в течение 2-х лет или до окончания срока действия сертификата.
- 5.3. Административные и хозяйственные работники:
- за стаж: 3 года — 10%, 8 лет — 20%, 13 лет и более — 30% от основного оклада, (по усмотрению администрации).

5.4. Надбавка за ученую степень и педагогический стаж устанавливается работникам, состоящим в штате учреждения (*основное место работы*). Работникам, выполняющим обязанности по совместительству, выплачивается надбавка только за ученую степень.

5.5. Единовременные стимулирующие выплаты:

- софинансирование публикаций (Scopus) — *до 15 000 сомов*;
- софинансирование публикаций (книги, пособия) — *25 000 сомов*;
- премии за научные разработки, стартапы — *по усмотрению администрации, в зависимости от заработной суммы от разработки и стартапов*;

## **VI. Материальная помощь**

6.1. Материальная помощь предоставляется работникам, проработавшим в Университете не менее 1 года.

6.2. Основания:

- лечение дорогостоящих заболеваний — *до 5 000 сомов в год*;
- смерть близкого родственника (отец, мать, дети) — *10 000 сомов*;
- смерть сотрудника — *семье в размере до одного оклада*.

6.3. Основанием для выплаты являются подтверждающие документы (медицинские справки, свидетельства о смерти и др.).

## **VII. Порядок назначения и выплаты**

7.1. Основанием для стимулирующих выплат и премий являются служебные записки руководителей подразделений, согласованные с профсоюзом и утверждённые ректором.

7.2. Все выплаты оформляются приказом ректора.

7.3. Выплаты производятся бухгалтерией Университета в установленные сроки (*обычно вместе с заработной платой*).

## **VIII. Штрафные санкции и дисциплинарные меры**

8.1. За нарушение трудовой дисциплины и служебных обязанностей к работникам могут применяться штрафные санкции в форме частичного или полного лишения стимулирующих выплат, а также дисциплинарных взысканий (*выговор, расторжение трудового договора*).

8.2. Срыв занятий без уважительной причины (*оформляется АКТ о срыве занятий*):

- первый случай — *устное замечание*;
- второй случай — *снятие части до 50% установленной доплаты на один месяц (по*

- решению ректора или комиссии);*
- третий случай – *объявление выговора и снятие до 100% установленной доплаты на один месяц (по решению ректора или комиссии);*
  - повторные нарушения – *основание для расторжения трудового договора.*
- 8.3. Опоздание на занятия и мероприятия (*оформляется АКТ об опоздании*):
- первый случай – *устное замечание;*
  - второй случай – *объявление выговора;*
  - третий случай – *снятие части до 50% установленной доплаты на один месяц (по решению ректора или комиссии);*
  - систематическое опоздание (три и более случаев опозданий в течение месяца) – *снятие до 100% установленной доплаты на один месяц (по решению ректора или комиссии) или расторжение трудового договора;*
- 8.4. Неявка на общие собрания, заседания кафедр, учебно-методических комиссий, Учёного совета и иные обязательные мероприятия без уважительной причины (*оформляется АКТ об отсутствии на основании явочного листа*) влечёт лишение стимулирующих выплат (частично или полностью) за соответствующий период.
- 8.5. Невыполнение или несвоевременное выполнение педагогических обязанностей, а также отсутствие или недостаточность требуемой учебно-методической документации (*оформляется АКТ о невыполнении, а также об отсутствии или о недостаточности необходимых документов*) – рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины и влекут следующие меры:
- первый случай – *устное замечание;*
  - повторный случай – *снятие части стимулирующих выплат;*
  - систематическое невыполнение обязанностей – *выговор или лишение стимулирующих выплат на один месяц;*
  - неоднократное или грубое невыполнение – *основание для расторжения трудового договора по решению ректора.*
- 8.6. При повторных или грубых нарушениях администрация вправе применять дополнительные меры дисциплинарного воздействия в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и внутренним распорядком Университета.
- 8.7. Все решения о применении штрафных санкций оформляются приказом ректора на основании служебной записки заведующего кафедрой или руководителя структурного подразделения.

## **IX. Заключительные положения**

- 9.1. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников через отдел кадров.
- 9.2. Вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового.
- 9.3. Изменения в Положение вносятся по согласованию ректора.