

НАО «Костанайский
региональный
университет имени
Ахмет Байтұрсынұлы»



Утверждаю
Председатель
Правления-Ректор
С.Куанышбаев
07.09.08 2026г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

П 076- 2026

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНО финансово-экономической службой

2 ВНЕСЕНО финансово-экономической службой

3 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ решением заседания Правления протокол № 11 от 19.08.2026г.

4 РАЗРАБОТЧИКИ:

В.Петрович – начальник (главный бухгалтер) финансово-экономической службы;

А.Нугманова – экономист финансово-экономической службы

5 ЭКСПЕРТЫ:

Э.Наурызбаева – Член Правления-проректор по академическим вопросам;

А.Айдналиева – начальник отдела правового обеспечения и государственных закупок;

Е.Книга – начальник отдела управления персоналом

6 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ

1 год

7 ВВЕДЕНО ВЗАМЕН П 015-2025. Положение. Организация системы оплаты труда

Настоящее положение не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено без разрешения Председателя Правления-ректора НАО «Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы»

Содержание

1. Область применения.....	4
2. Нормативные ссылки.....	4
3. Определения.....	5
4. Обозначения и сокращения.....	6
5. Общие положения.....	6
6. Доплаты и надбавки к должностным окладам.....	8
7. Премирование.....	12
8. Оказание материальной помощи, предоставление отпуска.....	12
9. Порядок внесения изменений.....	13
10. Согласование, хранение и рассылка.....	13

Глава 1. Область применения

1. Настоящее положение разработано в целях упорядочения расходования средств и определения форм и условий оплаты труда, а также порядка премирования работников НАО «Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы» (далее – КРУ имени Ахмет Байтұрсынұлы или университет). Положение основано на действующем законодательстве и является локальным внутренним актом, обязательным для исполнения.

Глава 2. Нормативные ссылки

2. В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- 1) Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414;
- 2) Кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года № 120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)»;
- 3) Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»;
- 4) Закон Республики Казахстан 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе»;
- 5) Приказы Министерства обороны РК №100 от 15 марта 2010 года «О единой системе оплаты труда работников органов, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального бюджета РК» и №140 от 30 марта 2012 года «Об утверждении правил выплаты денежного довольствия, пособий и прочих выплат военнослужащим ВС РК»;
- 6) Устав НАО «Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы», утвержденный приказом Председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 05 июня 2020 года № 350 с изменениями от 03.10.2023 года;
- 7) Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»;
- 8) ДП 001-2025. Документированная процедура. Управление документацией;
- 9) СО 002-2025. Стандарт организации. Делопроизводство.

Глава 3. Определения

3. В настоящем Положении применяются термины и определения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

1) Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

2) Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

3) Совмещение – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности;

4) Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

5) Надбавка – дополнительная выплата работникам за высокое качество работы или особо сложные условия труда;

6) Премия – одна из форм материального поощрения работников;

7) Праздничные дни – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

8) Основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам и предусмотренные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

9) Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

10) Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей;

11) Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

12) Фонд оплаты труда – денежные средства, предназначенные для оплаты труда работников предприятия в соответствии с разработанной предприятием системой оплаты труда и материального стимулирования и настоящим Порядком;

13) Командировка – направление работника по приказу руководителя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы в другую местность, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку;

14) Почасовая оплата – оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также оплата работ временного или разового характера.

Глава 4. Обозначения и сокращения

4. В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

- 1) ФОТ – фонд оплаты труда;
- 2) МРП – минимальный расчетный показатель;
- 3) БДО – базовый должностной оклад;
- 4) ДО – должностной оклад;
- 5) ПД – персональная доплата;
- 6) НАО КРУ, Университет – Некоммерческое акционерное общество «Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы»;
- 7) ОВПО – организация высшего и послевузовского образования;
- 8) ППС – профессорско-преподавательский состав;
- 9) АУП – административно-управленческий персонал;
- 10) ПОП – производственный (отраслевой) персонал;
- 11) ВОП – вспомогательный (обслуживающий) персонал.

Глава 5. Общие положения

5. Размер фонда оплаты труда университета устанавливается Советом Директоров.

Форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются Университетом самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества, система их премирования и иного вознаграждения устанавливаются Советом Директоров.

Должностные оклады и заработная плата работников устанавливается в зависимости от их квалификации и функциональных обязанностей. Основной системой оплаты работников КРУ является повременная оплата труда.

Для отдельных категорий работников (рабочие строительного и производственного участков) применяется сочетание повременной и сдельной форм оплаты труда. Оплата труда производится за фактически отработанное время и за фактически выполненный объем работ в соответствии с утвержденными нормами труда и сдельными расценками.

Университет обязан оплачивать труд работника в соответствии с трудовым законодательством, трудовым, коллективным договорами.

Заработная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой работы.

Основная заработная плата, являющаяся относительно постоянной частью заработной платы, состоит из должностных окладов и доплат постоянного характера. Составляющими элементами фонда оплаты труда являются доплаты и надбавки к должностным окладам, премии и прочие виды выплат, определенные настоящим положением. Кроме того, работники университета имеют право на дополнительную оплату труда: за совместительство в размере до 50% должностного оклада по совмещаемой работе, за выполнение научных грантов и в других случаях.

6. Размер должностных окладов (ставок), перечень и размер надбавок и доплат работников университета определяется штатным расписанием, которое утверждается Председателем Правления-Ректором.

Оплата труда производится работнику согласно штатному расписанию на основании трудового договора и приказа о приеме на работу, назначения на должность и табеля учета рабочего времени.

7. Заработная плата ППС определяется согласно приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 25 марта 2021 года №122 и приказом Министра науки и высшего образования республики Казахстан от 13 июня 2023 года № 272.

8. Должностной оклад заведующего кафедрой определяется в соответствии с занимаемой должностью в ППС и установленными квалификационными требованиями к должностям профессорско-преподавательского состава.

9. Начальнику военной кафедры заработная плата начисляется согласно приказу Министерства обороны РК и штатного расписания университета.

10. Доплаты и надбавки к заработной плате устанавливаются Председателем Правления-Ректором приказом, исходя из финансового состояния университета и наличия фонда оплаты труда к началу учебного года. Размеры доплат и надбавок могут изменяться в течение года при изменении финансовых возможностей университета и соответствующих условий.

11. Почасовая оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий приведена в таблице1.

Таблица 1. Размеры почасовой оплаты

Контингент обучающихся	Размер почасовой оплаты*			
	Профессор	Ассоциированный профессор	Ассистент профессора	Старший преподаватель, преподаватель
Обучающиеся по программам высшего и послевузовского образования (летний семестр, неформальное образование, председателю за итоговую аттестацию, интенсивные языковые курсы, руководство и (или) рецензирование магистерских и докторских диссертаций/проектов).	0,10****	0,09****	0,08****	0,07****
Слушатели курсов повышения квалификации, педагогической переподготовки, переподготовки, профессиональной подготовки	0,20****	0,20****	0,15****	0,15****

* Ставка почасовой оплаты определяется исходя из базового должностного оклада, установленного Правительством Республики Казахстан и соответствующих размеров коэффициентов почасовой оплаты.

Разовая консультация продолжительностью не менее одного часа оплачивается как за один час.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

**** Ставки почасовой оплаты труда могут применяться:

- 1) для оплаты труда председателей итоговой аттестации, привлекаемых из других ОВПО, а также специалистов, привлекаемых с производства;
- 2) за проведение летнего семестра;
- 3) при проведении занятий со слушателями курсов по интенсивному изучению иностранных языков, с магистрантами;
- 4) для оплаты труда ведущих ученых и специалистов сторонних организаций, привлекаемых в качестве консультантов диссертационных исследований;
- 5) для оплаты труда за проведение занятий (лекций) со слушателями курсов по повышению квалификации руководящих работников и специалистов.

Глава 6. Доплаты и надбавки к должностным окладам

12. Университет в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда имеет право самостоятельно определять размеры доплат и надбавок к должностным окладам работников, премий и других выплат стимулирующего характера.

13. В целях стимулирования работников на качественное и результативное осуществление своих должностных обязанностей вузом устанавливается система доплат и надбавок к заработной плате.

14. Персональная доплата устанавливается высококвалифицированным работникам за исключительно высокое качество выполняемой работы приказом руководителя.

Доплаты и надбавки к заработной плате работникам, зачисленным в штат университета, устанавливаются ежегодно к началу учебного года приказом Председателя Правления-ректора. Штатным преподавателям, принятым на неполную ставку, доплаты устанавливаются пропорционально учебной нагрузке.

В течение года Председатель Правления - Ректор вправе производить изменения сумм доплат и надбавок отдельными приказами.

Выплата надбавок и доплат не приостанавливается во время командировки, а также в остальных случаях, когда за сотрудником сохраняется средний заработок.

15. Виды доплат и надбавок к заработной плате:

В соответствии с законом Республики Казахстан «Об образовании» по основному месту работы устанавливается ежемесячная доплата работникам при наличии соответствующего диплома или удостоверения о признании документа об образовании:

1) за степень доктора философии (PhD), доктора по профилю в размере 17-кратного МРП, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года;

2) за степень доктора философии (PhD) и ученое звание ассоциированного профессора (доцента); доктора по профилю и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 25-кратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года;

3) за ученую степень кандидата наук в размере 17-кратного месячного расчетного показателя, доктора наук в размере 34-кратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года;

4) за ученую степень кандидата наук и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 25-кратного месячного расчетного показателя, доктора наук и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 42-кратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года;

5) за степень доктора философии (PhD) и ученое звание профессора; доктора по профилю и ученое звание профессора в размере 50-кратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года;

б) за ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора; доктора наук и ученое звание профессора в размере 50-кратного месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года.

16. Персональная доплата АУП, ПОП, ВОП, а также директорам, деканам их заместителям и заведующим кафедрами за условия труда и управленческую деятельность устанавливается в соответствии с занимаемой должностью. Работникам, принимаемым на работу в университет в течение учебного года, вопрос об установлении указанной доплаты рассматривается по истечении испытательного срока по ходатайству руководителя подразделения.

Доплаты, единые для всех работников университета приведены в табл.2.

Таблица 2. Доплаты, единые для всех работников

N п/п	Наименование профессий, должностей, категорий работников	Виды доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	Примечание
1	Работникам предприятия за каждый час работы с 22 часов до 6 часов утра	Доплата за работу в ночное время	50% от часовой ставки	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года
2	Работникам предприятия	Доплата за работу в праздничные и выходные дни	50% от часовой ставки	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года
3	Работникам предприятия за каждый час работы в сверхурочное время	Доплата за сверхурочную работу	50% от часовой ставки	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года
4	Уборщикам: производственных и служебных помещений, использующим дезинфицирующие средства; при уборке туалетов с использованием дезинфицирующих средств	Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда	20 % от БДО 30 % от БДО	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года и на основании списка (перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденного уполномоченным государственным органом по труду

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
5	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим классную квалификацию: 1) «водитель 1 класса» (при наличии категорий В, С, Д, Е) 2) «водитель 2 класса» (при наличии категорий В, С, Е или В, С, Д или Д (Д и Е))	Надбавка за классную квалификацию	35 % от БДО 20 % от БДО	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года и на основании списка (перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденного уполномоченным государственным органом по труду
6	Специалистам, служащим и рабочим	Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Исходя из фактического объема	В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года
7	Специалистам, служащим и рабочим	Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания)	До 50 % от ДО самого работника	Указанные доплаты не распространяются на руководителей предприятия, их заместителей
8	Работникам, имеющим почетные звания «Народный» бывшего СССР, и работникам, имеющим присвоенные звания республики, работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» бывшего СССР и присвоенные почетные звания республики	Надбавка за почетное звание	доплатой 100% от БДО работникам, имеющим почетные звания «Народный» 30 % от БДО	В соответствии с Законом Республики Казахстан от 12 декабря 1995 года «О государственных наградах Республики Казахстан»
9	Работникам предприятия	За постоянную работу с секретными документами	Не более 25% от БДО	

17. Установленные надбавки и доплаты могут быть отменены работодателем полностью или частично по представлению любого вышестоящего руководителя в следующих случаях:

- 1) при несоблюдении условий трудового договора, в части несоблюдения правил нравственно-этических норм поведения;
- 2) при разглашении сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну;
- 3) при нарушении трудовой дисциплины и допущении недостатков в служебной деятельности;

4) при снижении финансовой устойчивости университета и превышении норматива ФОТ.

Глава 7. Премирование

18. Премирование работников университета производится строго по решению Председателя Правления–ректора университета согласно приказу «О премировании» в пределах утверждённого фонда оплаты труда (при наличии его экономии).

Премирование работников может быть приурочено к государственным праздничным датам, к итогам работы коллектива за соответствующий квартал или год. При этом общий размер премий, выплачиваемых одному работнику в течение календарного года, не может превышать 4 000 (четырёх тысяч) месячных расчётных показателей.

Премирование отдельных работников или групп работников может осуществляться за своевременное и качественное выполнение неотложной и заранее непредвиденной работы, от которой зависит дальнейшая деятельность университета и его подразделений, а также за достижение других значимых показателей, включая выполнение срочных поручений руководства, участие в реализации приоритетных проектов, обеспечение бесперебойной работы процессов, предотвращение сбоев и устранение аварийных ситуаций.

19. Основными показателями, характеризующими деятельность работника, дающими право на его премирование, являются:

- 1) соблюдение государственной и трудовой дисциплины;
- 2) образцовое выполнение должностных обязанностей;
- 3) результаты работы за определенный период;
- 4) юбилейные и праздничные даты.

20. Премирование работника не производится:

- 1) при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания;
- 2) на период испытательного срока.

Глава 8. Оказание материальной помощи, предоставление отпуска

21. Оказание материальной помощи производится согласно коллективному договору.

22. Всем работникам гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы, а также право на получение пособия на оздоровление в размере должностного оклада в соответствии с коллективным договором и его приложением «Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска и право на получение пособия по оздоровлению согласно перечню должностей и рабочих специальностей».

Глава 9. Порядок внесения изменений

23. Внесение изменений в Положение осуществляется в соответствии с ДП 001-2025 Документированная процедура. Управление документацией.

Глава 10. Согласование, хранение и рассылка

24. Согласование и рассылка Положения должны производиться в соответствии с ДП 001-2025 Документированная процедура. Управление документацией.

25. Согласование настоящего Положения осуществляется начальником отдела правового обеспечения и государственных закупок, начальником отдела управления персоналом, начальником отдела документационного обеспечения.

26. Ответственность за передачу оригинала утвержденного Положения на хранение в отдел документационного обеспечения несет начальник (главный бухгалтер) финансово-экономической службы.

27. Рабочий экземпляр настоящего Положения размещается на сайте Университета с доступом из внутренней корпоративной сети.