

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 1 из 15

«УТВЕРЖДЕНО»

Председатель Правления – Ректор

А. Ж. Шокпаров **А. Ж. Шокпаров**

« *02* » *09* 2024 г.



ПУ-03-03-01
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА,
ПРЕМИРОВАНИИ И ИНЫХ ВЫПЛАТАХ СОТРУДНИКАМ
НАО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА»

Туркестан, 2024

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 2 из 15

СОДЕРЖАНИЕ

1	Область применения	4
2	Нормативные ссылки	4
3	Определения	4
4	Обозначения и сокращения	6
5	Общие положения	7
6	Порядок оплаты труда	7
7	Доплаты, надбавки	9
8	Премирование	11
9	Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска и выплаты материальной помощи на оздоровление	12
10	Оказание материальной помощи	14
11	Порядок внесения изменений	14
12	Согласование, хранение, рассылка	14
13	Лист регистрации изменений	15
14	Лист ознакомления	16

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 3 из 15

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАЗРАБОТАНО:

И.о. руководителя Отдела
экономики и бюджетного
планирования



А.С. Ербаева
«__» ____ 2024 г.

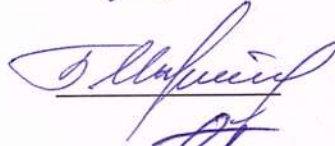
СОГЛАСОВАНО:

Вице-ректор по академической и
научной деятельности



Л.И. Шалабаева
«__» ____ 2024 г.

Вице-ректор по социальному
развитию и международному
сотрудничеству



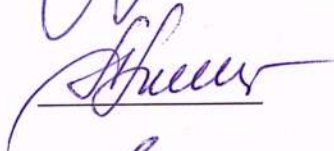
Б.К. Мырзаев
«__» ____ 2024 г.

Руководитель аппарата



Т.Б. Искаков
«__» ____ 2024 г.

Руководитель Антикоррупционной
комплаенс-службы



Д.Е. Бейсембаева
«__» ____ 2024 г.

Главный бухгалтер



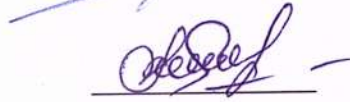
Ж.Е. Ибраева
«__» ____ 2024 г.

Руководитель административного
отдела



К.Ж. Тубеков
«__» ____ 2024 г.

Главный специалист (юрист)
Административного отдела



Е.А. Тасов
«__» ____ 2024 г.

И.о. руководителя Отдела
обеспечения качества



Ж.А. Сейткулова
«__» ____ 2024 г.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 4 из 15

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение определяет формы и условия оплаты труда, премирования и иных выплат сотрудников НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» (далее – Университет), разработано на основе действующего законодательства Республики Казахстан в целях упорядочения расходования средств и является локальным внутренним актом, обязательным для исполнения.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Гражданский Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ;
- Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК;
- Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» от 25 декабря 2017 года № 120-VI ЗРК;
- Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319;
- Закон Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 2011 года № 413-IV ЗРК;
- Приказ Министра финансов Республики Казахстан «Об утверждении Правил ведения бухгалтерского учета» от 31 марта 2015 года № 241;
- Приказ Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций, которых принадлежат государству» от 29 июля 2023 года № 326;
- Закон Республики Казахстан «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 года № 415 и другими нормативно-правовыми и внутренними актами Университета;
- Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Правил премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников органов Республики Казахстан за счет средств государственного бюджета» от 29 августа 2001 года № 1127;
- Закон Республики Казахстан «О праздниках в Республике Казахстан» от 13 декабря 2001 года № 267.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

гражданский служащий – лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке, оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных предприятиях и осуществляющее должностные полномочия в целях их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

государственное учреждение – некоммерческая организация, созданная государством и содержащаяся только за счет бюджета или бюджета (сметы расходов) Национального Банка Республики Казахстан, для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 5 из 15

должностной оклад – фиксированная сумма оплаты труда, устанавливаемая в зависимости от занимаемой сотрудником должности, квалификации, профильного образования и стажа работы в Университете;

доплата – работником, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за педагогическую работу по совмещению в зависимости от ставки производится доплата по приказу Ректора;

единственный акционер – Комитет индустрии туризма Министерства туризма и спорта Республики Казахстан;

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

казенное предприятие – коммерческая организация, наделенная государством имуществом на праве оперативного управления;

командировка – направление сотрудника Университета по приказу Председателя Правления - Ректора для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также направление сотрудника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку;

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

материальная помощь – форма социальной помощи, социальные выплаты в денежной или натуральной форме, которые предоставляются Университетом сотрудникам и членам его семьи при тех или иных обстоятельствах;

минимальный размер заработной платы – гарантированный минимум денежных выплат сотруднику в месяц при выполнении им норм труда (трудовых обязанностей) в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом;

надбавка – денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать сотрудников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.);

оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением Университетом обязательной выплаты сотруднику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами Университета;

организационная структура – совокупность подразделений Университета и их взаимосвязей, в рамках которой между подразделениями распределяются управленческие задачи, определяются полномочия и ответственность руководителей и должностных лиц;

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 Университета выплаты постоянного характера;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 6 из 15

повременная оплата труда – начисление зарплаты исходя из отработанного времени и оплаты в расчете на единицу времени;

праздничные дни – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

сверхурочная работа – работа, выполняемая сотрудником по инициативе Университета за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

Совет директоров – это орган коллегиального управления, который выбирается на конкретный период деятельности Единственным акционером, осуществляющий руководящие функции в акционерном обществе на основании компетенций, описанных в Уставе Университета;

совместительство – выполнение сотрудником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

совмещение – оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника;

средний заработок – средняя величина заработной платы сотрудника за определенный период времени;

субъекты квазигосударственного сектора – государственного предприятия, товарищества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, в том числе национальные управляющие холдинги, национальные компании, учредителем, участником или акционером которых является государство, а также дочерние, независимые и иные юридические лица, являющиеся аффилированными с ними в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан; (Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 16 января 2019 года №6)

трудовой договор – письменное соглашение между сотрудником и Университетом, в соответствии с которым сотрудник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а Университет обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, положениями Университета, своевременно и в полном размере выплачивать сотруднику заработную плату;

трудовой стаж – время в календарном исчислении, затраченное сотрудником на осуществление трудовых обязанностей;

фонд оплаты труда – все расходы на заработную плату всего персонала, в том числе премии, надбавки, компенсации из любого источника финансирования;

штатное расписание – это внутренний организационно-правовой документ Университета, в котором зафиксирован численный состав сотрудников Университета с указанием должностей и должностных окладов;

договор гражданско-правового характера (договор ГПХ) – вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.).

4. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

– ФОТ – фонд оплаты труда;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	ПУ-03-03-01 стр. 7 из 15

- ДО – должностной оклад;
- ППС – профессорско-преподавательский состав;
- АУП – административно-управленческий персонал;
- УВП – учебно-вспомогательный персонал;
- ОП – обслуживающий персонал;
- КПД – ключевые показатели деятельности;
- договор ГПХ – договор гражданско-правового характера.

5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются Университетом самостоятельно, в том числе сотрудникам по договорам ГПХ, но не больше установленного Единственным акционером фонда оплаты труда и в штатной численности Университета, утвержденной Советом директоров Университета.

Размер должностных окладов и порядок оплаты труда Председателя Правления-Ректора, членов Правления, Корпоративного секретаря и сотрудников Службы Внутреннего аудита Университета устанавливается решением Совета директоров Университета и в соответствии с Приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций, которых принадлежат государству» от 29 июля 2023 года № 326.

Должностные оклады АУП, ОП, УВП и порядок оплаты труда, кроме Ректора, Вице-ректоров, Корпоративного секретаря, Руководителя внутреннего аудита утверждаются приказом Ректора Университета в рамках установленного Единственным акционером фонда оплаты труда.

Должностные оклады, заработная плата сотрудников, в том числе по договорам ГПХ, устанавливается в зависимости от их квалификации и функциональных обязанностей от количества, качества, сложности выполненной работы. Основной системой оплаты сотрудников Университета является фиксированная оплата труда.

Университет обязан оплачивать труд сотрудника в соответствии с трудовым законодательством, трудовыми договорами сотрудников и по договорам ГПХ.

Основная заработная плата, являющаяся относительно постоянной частью заработной платы, состоит из должностных окладов. Составляющими элементами фонда оплаты труда являются доплаты и надбавки к должностным окладам, премии, материальная помощь и прочие виды выплат, определенные настоящим Положением, за исключением сотрудникам по договорам ГПХ. Кроме того, сотрудники Университета имеют право на дополнительную заработную плату: за совместительство в размере до 50% должностного оклада по совмещаемой работе, оплата за проведение занятий на различных курсах, семинаров, тренингов, за выполнение научных проектов и в других случаях производится в рамках соответствующих внутренних локальных актов Университета и двухсторонних договоров.

6. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1 Заработная плата сотрудникам Университета выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позднее 10 числа, следующего за отчетным месяцем. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 8 из 15

или праздничным днем выплата производится в последний рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню.

При оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового договоров и (или) акта работодателя, но не ниже, чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки сотрудника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки сотрудника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового договора и (или) акта работодателя, но не ниже, чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки сотрудника.

Заработная плата, премии, материальная помощь и другие выплаты сотрудникам перечисляются на банковский счет сотрудника.

6.2 Перечень доплат и надбавок к заработной плате определяется настоящим Положением. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются приказом Председателя Правления - Ректора исходя из финансового состояния Университета и наличия фонда оплаты труда.

6.3 Сотрудники Университета, имеющие послевузовское образование (научно-педагогическая магистратура), могут вести на основании приказа Председателя Правления - Ректора Университета педагогическую работу в этом же учебном заведении на условиях совмещения или почасовой оплаты труда, согласно утвержденным «Правилам планирования педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава Университета» (далее - *Правила*).

Для преподавателей – не резидентов устанавливается оплата труда в объеме не более 680 часов в учебном году.

6.4 Преподаватели, имеющие ученую степень «кандидат наук» или «доктор наук», или степень «доктор философии (PhD)», или «доктор по профилю», или академическую степень «доктор философии (PhD)», или «доктор по профилю», или степень «доктор философии (PhD)», или «доктор по профилю», имеющие стаж не менее трех лет в должности преподавателя или стаж практической работы по профилю не менее пяти лет, могут вести на основании договора педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда на основании представления курирующего вице-ректора, согласно Правилам.

6.5 Стоимость за 1 академический час преподавателям-резидентам (сотрудникам Университета и привлеченным со стороны), в том числе во время летнего семестра, оплачивается следующим образом, с учетом налогов:

- магистр, преподаватель – 1200 тенге;
- магистр, старший преподаватель – 1500 тенге;
- кандидат наук, ассоциированный профессор – 2500 тенге;
- кандидат наук, профессор – 3000 тенге;
- доктор наук, профессор – 3500 тенге.

6.6 Стоимость 1 академического часа педагога-практика, занимающегося в сфере туризма и гостеприимства, оплачивается следующим образом, с учетом налогов:

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 9 из 15

- Руководители среднего звена в сфере туризма и гостеприимства с опытом работы до 10 (десяти) лет: педагоги-практики, занимающие должности руководителей и менеджеров различных отделов, администраторов и супервайзеров – 3500 тенге;
- Руководители среднего звена в сфере туризма и гостеприимства с опытом работы не менее 10 (десяти) лет: педагоги-практики, занимающие должности руководителей и менеджеров различных Отделов, администраторов и супервайзеров – 4500 тенге;
- Педагог-практик с опытом работы до 10 (десяти) лет, занимающий должности руководителей высшего звена в сфере туризма и гостеприимства: генеральный директор, директор, главный менеджер – 4000 тенге;
- Педагог-практик с опытом работы не менее 10 (десяти) лет, занимающий должности руководителей высшего звена в сфере туризма и гостеприимства: генеральный директор, директор, главный менеджер – 6000 тенге.

Стоимость за 1 академический час педагога-практика определяется в этом диапазоне согласно квалификации и качества предоставляемого плана мероприятий на основании служебной записки Вице-ректора по академической и научной деятельности с необходимыми обоснованиями.

6.7 Стоимость за 1 академический час преподавателям-нерезидентам оплачивается следующим образом (курс валют на момент подписания договора), с учетом налогов:

- магистр, старший преподаватель – 20-30\$ (США);
- кандидат наук, ассоциированный профессор – 30-50 \$ (США);
- кандидат наук, профессор – 50-70 \$ (США);
- доктор наук, профессор – 70-100 \$ (США).

Стоимость за 1 академический час конкретного зарубежного преподавателя определяется в этом диапазоне согласно квалификации и качества предоставляемого плана мероприятий на основании служебной записки Вице-ректора по академической и научной деятельности с необходимыми обоснованиями.

6.8 Стоимость 1 академического часа преподавателя-нерезидента (носителя языка), преподающего иностранный язык (кроме государственного и официального языков РК), оплачивается следующим образом, с учетом налогов:

- магистр по иностранному языку – 10\$ (США);
- PhD доктор по иностранному языку – 15\$ (США).

Стоимость за 1 академический час преподавателя-нерезидента определяется в этом диапазоне согласно его академической степени, квалификации и качества предоставляемого плана мероприятий на основании служебной записки, курирующего Вице-ректора с необходимыми обоснованиями.

6.9 Почасовая и ежемесячная оплата производится на основании двухстороннего договора, который заключается и расторгается приказом Председателя Правления–Ректора на основании представления ходатайства от курирующего Вице-ректора.

7. ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ

7.1 Университет в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда или сэкономленных средств государственного бюджета либо из внебюджетных средств имеет право самостоятельно на основании приказа Председателя Правления - Ректора определять размеры

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 10 из 15

доплат и надбавок к должностным окладам сотрудников, премий и других выплат стимулирующего характера. Штатная численность и организационная структура по мере производственной необходимости утверждается Советом директоров.

7.2 В целях стимулирования сотрудников на качественное и результативное осуществление своих должностных обязанностей Университетом устанавливается система доплат и надбавок к заработной плате. Доплаты и надбавки к заработной плате не связаны с возложением дополнительных обязанностей на сотрудников помимо тех, что предусматриваются в трудовом договоре. Доплаты и надбавки являются дополнительными выплатами сотрудникам, установление надбавок к должностным окладам работников производится по решению Председателя Правления - Ректора и осуществляются за счет сэкономленных средств. Выплата надбавок и доплат не приостанавливаются во время командировки, а также в остальных случаях, когда за сотрудником сохраняется средний заработок.

7.3 Виды доплат и надбавок к заработной плате:

- в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан устанавливается доплата ППС и сотрудникам в размере 50% от должностного оклада, выплачивается из тех же средств, из которых штатным расписанием определен должностной оклад на основании приказа Председателя Правления - Ректора, согласно заявлению, курирующего вице-ректора с приложением необходимых обоснований.
- педагогам, являющимся гражданами Республики Казахстан, осуществляющими профессиональную деятельность в государственных организациях высшего и (или) послевузовского образования или организациях высшего и (или) послевузовского образования, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежат государству, по основному месту работы устанавливается доплата при наличии соответствующего диплома или удостоверения о признании документа об образовании:

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

за ученую степень кандидата наук в размере 17-кратного месячного расчетного показателя, доктора наук в размере 34-кратного месячного расчетного показателя, установленных законом о республиканском бюджете и действующих на 1 января соответствующего финансового года.

- стимулирующая доплата АУП, УВП, ОП, а также директорам Школ за условия труда и управленческую деятельность в размере не более 30% от должностного оклада устанавливается в соответствии с занимаемой должностью.
- стимулирующая доплата педагогическим сотрудникам с ученой степенью кандидата наук и доктора PhD, докторам наук, имеющим соответствующие дипломы РК и стран СНГ, а также отдельным сотрудникам за образцовое выполнение должностных обязанностей, увеличение объема работ и другие показатели, определяющие ключевые показатели эффективности (KPI) работника, в размере 5-30% от должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью, определяемым приказом Ректора Университета.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 11 из 15

- стимулирующая доплата педагогическим сотрудникам за ученые звания доцент, ассоциированный профессор устанавливается Ученым Советом и оплачивается приказом Председателя Правления – Ректором Университета.
- надбавка за работу (в Приаралье подразделяются на следующие зоны): экологической катастрофы; экологического кризиса;

экологического предкризисного состояния в размере 20% от должностного оклада согласно закону Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

- к преподаванию дисциплин на иностранном языке допускаются преподаватели, имеющие подтверждающие языковые сертификаты, либо иностранные преподаватели, носители языка по контракту (двухстороннему договору).

Устанавливается надбавка ППС, а также АУП и УВП, преподающим на иностранном языке, 15-25% от должностного оклада, выплачивается из тех же средств, из которых штатным расписанием определен должностной оклад на основании приказа Председателя Правления - Ректора, согласно заявлению, курирующего Вице-ректора с приложением необходимых обоснований и документов (с приложением действующих сертификатов):

- IELTS с уровнем 7.0 - 7.5 – надбавка 20%;
- IELTS с уровнем 8.0 - 9.0 – надбавка 25%;

Общая сумма доплат и надбавок не должна превышать более 75% от должностного оклада, установленного Председателя Правления - Ректора Университета,

7.4 Установленные надбавки и доплаты могут быть отменены Председателя Правления - Ректора Университета полностью или частично по представлению курирующего Вице-ректора или Руководителя аппарата в следующих случаях:

- при несоблюдении условий трудового договора, в части соблюдения правил нравственно-этических норм поведения;
- при разглашении сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну;
- при нарушении трудовой дисциплины и допущении недостатков в служебной деятельности;
- при снижении финансовой устойчивости Университета и превышения норматива ФОТ, установленного Единственным акционером.

При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующая надбавка снимается приказом Ректора Университета с момента подписания приказа о дисциплинарном взыскании в процентном соотношения надбавки до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

8. ПРЕМИРОВАНИЕ

8.1 Премирование сотрудников Университета производится по приказу Председателя Правления - Ректора в пределах сэкономленных средств государственного бюджета либо из внебюджетных средств.

8.2 Основными показателями, характеризующими деятельность сотрудника, дающими право на его премирование, являются:

- соблюдение государственной и трудовой дисциплины;
- образцовое выполнение должностных обязанностей;

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 12 из 15

- результаты работы за определенный период, при исполнении ключевых показателей эффективности;
- национальные и государственные даты;
- юбилейные даты.

8.3 Премирование сотрудника не производится:

- работникам в рамках договора гражданско-правового характера;
- при наличии у него дисциплинарного взыскания до 3 месяцев со дня соответствующего приказа, в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, приведшее к административным штрафам до 6 месяцев;
- сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;
- проработавшего в Университете менее одного месяца;
- в период прохождения испытательного срока.

8.4 Вознаграждение по итогам работы за год членам Правления осуществляется по итогам отчетного года в зависимости от достижения стратегических КПД, утверждаемых Советом директоров Университета, и результатов оценки их деятельности, а также наличия чистой консолидированной прибыли после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Университета на основе аудированной финансовой отчетности, при этом общий годовой объем данного вознаграждения не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

8.5 Премирование работников Университета, не относящихся к членам Правления, осуществляется по итогам отчетного периода (квартал, год) в зависимости от достижения индивидуальных КПД, утверждаемых Правлением Университета, и результатов оценки их деятельности, после одобрения Правлением Университета результатов оценки по достижению индивидуальных КПД (квартал, год), при этом общий годовой объем данного премирования не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

8.6 Премирование сотрудников может быть приурочено к государственным праздничным датам, знаменательным для Университета датам и событиям к итогам работы коллектива за соответствующий квартал или календарный год.

Премирование к государственному празднику для всех работников Университета, включая членов Правления, руководителей и работников Антикоррупционной комплаенс-службы, службы Внутреннего аудита и Корпоративного секретаря осуществляется на основании решения Правления в течение года, при этом общий годовой размер данной премии составляет на 1 (одного) работника не более 10 (десять) минимальных размеров заработной платы, установленных законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

8.7 Премирование отдельных сотрудников или группы сотрудников может производиться за своевременное и качественное выполнение неотложной и заранее непредвиденной работы, от которой зависит дальнейшая нормальная работа Университета и его отдельных подразделений и другие показатели в работе. Работникам Университета также по решению Правления может выплачиваться премия за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию затрат, повышение доходности, а также внесение инновационных решений и рационализаторских предложений, размер которого должен составлять не более 1 (одного) должностного оклада.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		ПУ-03-03-01
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 13 из 15

9. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

9.1 Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.

Рабочий год составляет двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника – совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графиков по соглашению сторон.

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

9.2 Продолжительность отпуска для ППС и приравненных к ним лиц составляет 56 календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере одного должностного оклада. Согласно закона Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада и 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада, согласно закона Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск руководителям, специалистам и другим сотрудникам, относящимся к АУП, УВП предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (согласно трудовому договору сотрудника) с выплатой пособия на оздоровление в размере одного должностного оклада и 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска с выплатой материальной помощи на оздоровление в размере должностного оклада, согласно закона Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Положение об оплате труда, премировании и иных выплатах сотрудникам НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»		
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №4	стр. 14 из 15

Сотрудникам ОП оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней и 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска с выплатой материальной помощи на оздоровление в размере должностного оклада, согласно закона Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

10. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

10.1 Университет в пределах имеющихся средств имеет право самостоятельно определять размер материальной помощи сотрудникам Университета за счет внебюджетных средств или в пределах сэкономленных средств государственного бюджета. Порядок оказания материальной помощи производится согласно приказу Председателя Правления - Ректора Университета.

10.2 Оказание материальной помощи сотруднику и обучающемуся может осуществляться в связи с его тяжелым материальным положением в случаях:

- 1) смерти «близких» родственников, а также супруга (супруги) и (или) их собственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка,);
- 2) вступления в брак;
- 3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;
- 4) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 30-ти календарных дней, кроме санаторного);
- 5) причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);
- 6) выхода работника на пенсию.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

11.1 Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся решением заседания Правления на основании предложения Руководителя Аппарата.

11.2 Изменения, внесенные в настоящее положение, должны быть зарегистрированы в листе регистрации изменений.

12. СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ, РАССЫЛКА

12.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения Председателем Правления – Ректором Университета.

12.2 Рабочий экземпляр настоящего утвержденного Положения передается в Отдел обеспечения качества, а оригинал – на хранение Главному Бухгалтеру.

