

БЕКИТЕМ

Жусуп Баласагын ат.КУУнун
ректору профессор Чонтоев Д.Т.



2025-ж.

**Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинде
эмгек акы төлөө жөнүндө
ЖОБО**

1. Жалпы жоболор

1.1. Жобо Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин, Кыргыз Республикасынын "Билим берүү жөнүндө" Мыйзамынын, Кыргыз Республикасынын Жогорку окуу жайы жөнүндө жобонун, Уставдын, КР ИЖБЖИМ менен КР ПРОиН БКнын ортосундагы тармактык Макулдашуунун, КУУнун жамааттык келишиминин жана билим берүү жана эмгек акы жаатындагы башка ченемдик актылардын негизинде иштелип чыккан.

1.2. Бул Жобо университеттин кызматкерлеринин эмгек акы төлөө системасын жана эмгек акысынын өлчөмүн, аларды төлөө тартибин жана шарттарын белгилейт жана университеттин кызматкерлеринин эмгекке болгон мотивациясын жогорулатуу, кызматкерлердин эмгектин сапаттуу натыйжаларын жакшыртууга материалдык кызыгуусун камсыз кылуу, эмгекке чыгармачыл жана жоопкерчиликтүү мамиле кылуу, демилгени жана тартипти көрсөтүү максатын көздөйт.

2. Эмгек акы төлөө системасы жана тартиби

2.1. Кыргыз улуттук университетинин эмгек акы төлөө фонду Кыргыз Республикасынын Бюджеттик ассигнованиелеринен жана университеттин сметасы боюнча ар бир жылга 2111 "Эмгек акы" жана 2121 "Социалдык фондго төгүмдөр" беренелери боюнча бөлүнүүчү атайын каражаттардан түзүлөт.

2.2. Эмгек акы төлөө фонду төмөнкүлөргө жумшалат:

- эмгек акы төлөөгө;
- кошумча төлөмдөрдү төлөөгө;
- календардык жылдын жыйынтыгы боюнча сыйлоо, материалдык жардам көрсөтүү, социалдык колдоо көрсөтүүгө.

2.3. Университеттин бюджеттик жана бюджеттен тышкаркы бөлүмдөрүнүн кызматкерлерине эмгек акы төлөө төмөнкүдөй негиздерде жүргүзүлөт:

- КР Өкмөтүнүн 2022-ж. 30.03. № 181 "Билим берүү системасынын

педагогикалык жана айрым кызматкерлерине эмгек акы төлөөнүн шарттары жөнүндө” Токтому;

- КР Өкмөтүнүн 2011-ж. 24.05. №239 “ "Улуттук" статусу же "академиялык" ардактуу наамы бар мамлекеттик мекемелердин кызматкерлеринин кызматтык маяналарына үстөк акылар жөнүндө” Токтому;
- КР Өкмөтүнүн 2011-ж. 25.05. № 240 “Социалдык чөйрөдөгү мекемелердин жана уюмдардын кызматкерлерине "Эл" жана" эмгек сиңирген" деген ардактуу наамдар үчүн үстөк акылар жөнүндө” Токтому;
- КР Министрлер Кабинетинин 2025-ж. 15.01. №14 “Окумуштуулук даража үчүн үстөк акыларды белгилөө тууралуу” Токтому;
- КР Өкмөтүнүн 2015-ж. 02.02. № 34 “ Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2000-ж. 17.03. № 135 “Айкалыштыруучулардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү тууралуу Жобону бекитүү жөнүндө” токтомуна өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү жөнүндө” Токтому;
- КР Өкмөтүнүн 2015-ж. 27.04. №258 “Оор жумуштар жана эмгек шарттары зыяндуу же кооптуу жумуштар үчүн кошумча акыларды белгилөөнүн тартиби жөнүндө жобону жана өзгөчө эмгек шарттарындагы жумуштардын типтүү тизмесин бекитүү тууралуу” Токтому;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун Уставы;
- КУУнун администрация-жумуш берүүчү жана Улуттук университеттин жамаатынын өкүлү болгон КУУнун бириккен кесиптик комитети ортосундагы 2023-2026-жылдарга түзүлгөн Жамааттык келишим.

2.4. Төлөм жеке жана (же) жамааттык эмгек жыйынтыгы боюнча жүргүзүлүшү мүмкүн. Кызматкерлердин эмгек акысын төлөө аткарылуучу жумуштун көлөмү, сапаты жана татаалдыгына жараша аныкталат (КР ЭК 91-бер.).

2.5. Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында квалификациясыз эмгек үчүн эмгек акынын минималдуу өлчөмү мыйзам менен белгиленет жана эмгекке жарамдуу адамдын жашоо минимумунун өлчөмүнөн төмөн болбошу керек.

Жашоо минимумун эсептөөнүн тартиби жана анын чоңдугу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет (КР ЭК 92-б).

2.6. Эмгек келишими боюнча эмгекке акы төлөөнүн шарттары колдонуудагы мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, макулдашууларга жана жамааттык келишимдерге салыштырмалуу начарлашы мүмкүн эмес (КР ЭК 93-б).

2.7. Университет бир жылга болгон эмгек акы фондунун чегинде атайын

каражаттардын эсебинен дем берүүчү мүнөздөгү кошумча төлөмдөрдүн жана башка төлөмдөрдүн түрлөрүн жана өлчөмдөрүн өз алдынча аныктайт. Мамлекеттик бюджеттик уюмдардын кызматкерлерине акы толоо системалары жана өлчөмдөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте белгиленет (КР ЭК 93-бер.)

2.8. Үстөктөр жана кошумча төлөөлөр кызматкердин эмгек акысынын курамына кирет, орточо айлык эмгек акыны эсептөөгө кошулат. Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген үстөк акылар жана кошумча төлөөлөр негизги иштеген жери боюнча 1,5 ставкага чейин төлөнөт.

2.9. Профессордук-окутуучулук курамдын эмгек акысы бюджеттик жана бюджеттен тышкаркы каражаттар боюнча кызматтык маяналардын жана үстөктөрдүн бекитилген тизмесине ылайык белгиленет.

2.10. Эмгек акы айына бир жолудан кем эмес төлөнөт. Эмгек акыны төлөөнүн мөөнөттөрү жамааттык келишим же уюмдун локалдуу ченемдик актылары менен белгиленет.

Эмгек акы төлөө күнү дем алыш же майрам күнү менен дал келген учурда эмгек акы ошол күндүн алдында төлөнөт.

Эмгек келишими токтотулганда кызматкерге тиешелүү бардык суммаларды төлөө иштин акыркы күнүнөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт. (КР ЭК 94-бер.)

Кызматкер каза болгон күнгө карата алынбаган эмгек акы анын үй-бүлө мүчөлөрүнө же каза болгон адамдын багуусунда болгон адамга ал каза болгон күнгө карата төлөнөт. Эмгек акы иш берүүчүгө тиешелүү документтерди берген күндөн тартып бир жумалык мөөнөттөн кечиктирилбестен берилет. (КР ЭК 94-бер.)

3. Орточо эмгек акыны эсептөө (КР ЭК 95-бер.)

Орточо эмгек акынын өлчөмүн аныктоонун бардык учурлары үчүн аны эсептөөнүн бирдиктүү тартиби белгиленет.

Орточо эмгек акыны эсептөө үчүн белгилүү бир уюмда колдонулуучу эмгек акы системасында каралган төлөмдөрдүн бардык түрлөрү эске алынат.

Орточо эмгек акыны эсептөө иштин бардык режиминде иш жүзүндө эсептелген эмгек акыга жана иш жүзүндө иштеген убакытка жараша жүргүзүлөт.

Орточо эмгек акы төлөө мезгилине чейинки 12 айдан эсептелет. Жамааттык келишимде кызматкердин абалын начарлатпаган эсептөө үчүн башка мезгилдер каралышы мүмкүн.

Отпусмага акы төлөө жана пайдаланылбаган отпускага компенсация төлөө үчүн орточо бир күндүк эмгек акы эсептелген эмгек акынын суммасын 3кө жана 29,6 га (календардык күндөрдүн орточо айлык саны) бөлүү жолу менен акыркы 3 календардык ай үчүн эсептелет.

Жумуш күндөрүндө берилген өргүүлөрдү төлөө үчүн орточо күндүк эмгек акы, ошондой эле бул учурларда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация, эсептелген эмгек акынын суммасын алты күндүк иш жумасынын календары боюнча иш күндөрүнүн санына бөлүү жолу менен аныкталат.

4. Эмгек акыдан кармап калуу (КР ЭК 96-бер.)

Кызматкердин иш берүүчүгө болгон карызын жоюу үчүн анын эмгек акысынан кармап калуу иш берүүчүнүн буйругу боюнча жүргүзүлүшү мүмкүн:

1) эмгек акынын эсебине кызматкерге берилген иштетилбеген аванстын ордун толтуруу үчүн;

2) кызматкер жумуш жылы аяктай электе жумуштан бошонгондо жана ага ушул жылдын эсебинен жыл сайын төлөнүүчү өргүүгө акы төлөнгөндө, өргүүнүн иштетилбеген күндөрү үчүн кармап калуу болушу мүмкүн;

3) кызматкердин күнөөсү боюнча келтирилген зыяндын ордун анын орточо айлык эмгек акысынан ашпаган өлчөмдө толтурууда.

Жумуш берүүчү тарабынан кызматкерге ашыкча төлөнгөн эмгек акы, анын ичинде мыйзам туура эмес колдонулганда, эсептөөдө ката кеткен учурларды кошпогондо, андан өндүрүлүшү мүмкүн эмес.

Ар бир эмгек акыны төлөөдө бардык кармап калуулардын жалпы өлчөмү 20 проценттен, ал эми мыйзамдарда каралган учурларда кызматкерге тиешелүү эмгек акынын 50 процентинен ашпоого тийиш. (КР ЭК 96-бер.).

4) Эмгек акыны төлөөдө иш берүүчү ар бир кызматкерге ошол мезгил үчүн ага тиешелүү болгон эмгек акынын курамдык бөлүктөрү, кармап калуулардын өлчөмдөрү жана негиздери, алууга тийиш болгон акчалай сумма жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Эсептешүү барагынын формасы иш берүүчү тарабынан бекитилет (КР ЭК 97-бер.).

5. Университеттин эмгек акы системасында колдонулуучу үстөктөрдүн жана кошумча акылардын түрлөрү:

Эмгек акыга үстөктөр:

- Окумуштуу даража үчүн - Жогорку аттестациялык комиссия тарабынан окумуштуулук даража берүү жөнүндө чечим чыгарылган күндөн тартып;
- “Эл” жана “Эмгек сиңирген” ардактуу наамдар үчүн – ыйгарылган күндөн тартып, эгер кызматкердин кесиптик ишмердүүлүгү ардактуу наамга профили боюнча дал келсе (КР Өкмөтүнүн 2011-ж. 25-майындагы № 240 токтому);
- “Улуттук” макамы үчүн;
- Педагогикалык иш стажы үчүн - үстөктү белгилөөгө укук берүүчү стажы жөнүндө документ берилген күндөн тартып;

- Студенттер менен иштоодо англис тилин билүү үчүн ЧЖ (ПОК, директорат, деканат) билүү деңгээли боюнча аттестациянын жыйынтыгы менен кызматтык акыдан:
 - А - 30%
 - В - 50%
 - С - 70%

кошумча төлөмдөр;

- зыяндуу жана өтө зыяндуу эмгек шарттары үчүн;
- кафедра башчысынын милдетин аткаргандыгы үчүн;
- тейлөө аймактарын кеңейтүү же аткарылып жаткан иштин көлөмүн көбөйтүү үчүн;
- кесиптерди (кызматтарды) айкалыштыруу үчүн;
- жогорку квалификацияга, жумуштагы жогорку чыгармачыл жана өндүрүштүк жетишкендиктер үчүн.
- нормага салынбаган жумуш күнү үчүн (кызматтык унаалардын айдоочуларына-25%);
- кызматкерлердин функционалдык милдеттерине ылайык:
 - жетектөөнүн масштабы жана татаалдыгы үчүн;
 - жоопкерчиликтиң интенсивдүүлүгү, чыңалуусу жана деңгээли үчүн.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган булактардын эсебинен КУУ кызматкерлерге эмгек акы төлөөгө жана материалдык дем берүүгө багытталган үлүшүн өз алдынча аныктайт.

Белгиленген кызматтык маяналарга кошумча акынын өлчөмүн аныктоо үчүн кызматкердин кесиптик даярдыгын, иштин өтө татаалдыгын, маанилүүлүгүн, ага коюлган функционалдык милдеттерди аткарууда кызматкердин өз алдынчалыгын жана жоопкерчилигин эске алуу менен кызматкердин маянасына карата пайыздык катышта же абсолюттук өлчөмдө жогорулатуучу коэффициент колдонулушу мүмкүн. Кызматтык маяналарга карата жогорулоочу коэффициенттердин өлчөмүн эсептөөлөрдүн негизинде жана эмгек акы боюнча каралган каражаттардын чегинде финансы комитетинин макулдугу менен ректор белгилейт.

Ректордун, проректорлордун, башкы бухгалтердин жана пландоо-финансы бөлүмүнүн начальнигинин эмгек акысы мыйзамдарда, эмгек акы төлөө чөйрөсүндөгү ченемдик укуктук актыларда жана ушул Жободо белгиленген кызматтык маянадан, милдеттүү төлөмдөрдөн жана компенсациялык жана дем берүүчү мүнөздөгү төлөмдөрдөн турат.

КУУнун негизги персоналына негизги функциялардын аткарылышын түздөн - түз камсыз кылган кызматкерлер-профессор, доцент, улук окутуучу, окутуучу жана түзүмдүк бөлүмдөрдүн жетекчилери (декандар, декандардын орун басарлары жана начальниктер, бөлүмдөрдүн, башкармалыктардын

башчылары) кирет.

6. Штаттык тизим

6.1. КУУнун штаттык тизими жана КУУнун ПОКнун Тарификациялык тизмеси – республикалык бюджеттин каражаттарынын жана киреше алып келүүчү иштен алынган каражаттардын чегинде Ректор тарабынан бекитилүүчү локалдык ченемдик документ, ал өзүнө кызматчылардын бардык кызмат орундарын камтыйт.

6.2. Штаттык тизим расписание университеттин бекитилген түзүмүнө ылайык бөлүмдөрдүн реалдуу керектөөлөрүнө, аткарылуучу иштердин көлөмүнө, түзүлгөн инфраструктурага, тейленүүчү аянттардын, курулмалардын, жабдуулардын санына, студенттердин контингентине ж. б. у.с. жараша түзүлөт.

6.3. КУУда профессордук-окутуучулук курамдын, административдик-башкаруу, окуу-көмөкчү жана тейлөөчү персоналдын кызмат орундары каралган.

6.4. Штаттык тизим персоналдын түрлөрү, КУУнун бекитилген түзүмүнө кирген бөлүмдөр жана каржылоо булактарынын түрлөрү боюнча түзүлөт.

6.5. КУУнун штаттык тизиминде кызматкерлердин кызмат орундары, кесиптик квалификациялык топтор жана денгээлдер боюнча саны, маяналары (кызматтык маяналары), компенсациялык мүнөздөгү төлөмдөрдүн түрлөрү, мыйзамдарда жана эмгек акы чөйрөсүндөгү ченемдик укуктук актыларда белгиленген, штаттык кызмат орундарына киргизилген кызматкерлерге жүргүзүлүүчү башка милдеттүү кошумча төлөөлөр жана үстөктөр көрсөтүлөт.

6.6. КУУнун профессордук-окутуучулук курамынын Тарификациялык тизмеси убакыттын ченемдерин эске алуу менен жылдык окуу жүгүнө (окуп жаткандардын жана окуу пландарынын санына) жараша түзүлөт, жыл сайын Ректор тарабынан ондолот жана бекитилет.

6.7. Штаттык тизимге өзгөртүүлөр Университеттин ректорунун макулдугу менен киргизилет.

6.8. Штаттык тизим КР Өкмөтүнүн 2022-ж. 30.03. № 181 Токтомунун негизинде бюджеттик жана бюджеттен тышкаркы каражаттардын эсебинен түзүлөт.

7. Эмгек келишими

Университетте колдонулуучу эмгек келишимдеринин мөөнөтгөрү (КР ЭР 18-бер.):

- кызматкерди штаттык кызмат ордуна белгисиз мөөнөткө киргизүү;
- 5 жылдан ашпаган белгиленген мөөнөткө киргизүү;
- айрым жумушту аткаруу убактысына киргизүү (эмгек келишими)

7.1. Жумуш убактысынын узактыгы иштегендердин бардык категориясы үчүн Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин жоболоруна ылайык белгиленет.

7.2. Профессордук-окутуучулук курамдын кызмат орундары конкурстук-контракттык тартипте ээленет.

7.3. "Жогорку жана орто кесиптик билим берүү программалары боюнча КУУнун профессордук-окутуучулук курамынын педагогикалык жүгүн пландоо жана эсепке алуу убактысынын ченемине" ылайык:

- штаттагы ПОКтун жылдык окуу жүгүнүн минималдуу көлөмү 0,75 ставкадан кем эмесине жол берилет.

- Саатына төлөнүүчү акы – жылдык жүктөмдүн көлөмү 1,5 ставкадан ашпаган шартта 240 сааттан ашык эмес; (окуу жүктөмүнүн 1,5 ставкасында – ай сайын кошумча төлөө менен төлөнөт, окуу жүктөмүнүн 1,25 ставкасы + илимий жүктөм боюнча 0,25 ставкада, төлөм ай сайын 1,25 ставкага, ал эми факт боюнча 0,25 ставкага жылына 1 жолу төлөнөт).

- Кызмат орундарды айкалыштыруунун жол берилген ченемдери:

- административдик-башкаруу персоналына, окуу-көмөкчө персоналга – 0,5 ставкадан көп эмес (ички айкалыштыруучуларга төлөм кошумча төлөмдөр менен жүргүзүлөт);

- толук (1 ставка) ставкада иштеген ПОК – 0,5 ашпаган ставка; (1,5 ставка окуу жүгү бар болгондо төлөм кошумча төлөмдөр менен жүргүзүлөт)

- айкалыштыруу боюнча иштеген ПОК (тышкы айкалыштыруучу) – 0,5 ашпаган ставка (тышкы айкалыштыруучуларга төлөм кошумча төлөмдөрсүз жүргүзүлөт)

- Айкалыштыруу боюнча иштин узактыгы иш күндөрү 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпайт. (КР Өкмөтүнүн 2000-ж. 14.03 №135 Токтому)

- Кесиптерди (кызматтарды) айкалыштыргандыгы, тейлөө зоналарын кеңейткендиги же аткарган иштеринин көлөмүн көбөйткөндүгү үчүн, ошондой эле убактылуу жок кызматкерлердин милдеттерин аткаргандыгы үчүн белгиленген тартипте кошумча акы алган профессордук-окутуучулук курамдан башка университеттин кызматкерлери айкалыштырып иштей алышат, бирок университеттин чегинде 0,5 ставкадан ашпайт.

- Айкалыштырып иштегендердин эмгегине акы төлөө иштеген убактысына же эмгек келишиминде аныкталган башка шарттарга пропорционалдуу жүргүзүлөт.

- Айкалыштырып иштегендиги үчүн жана айкалыштыруу деп саналбаган жумуштарды аткаргандыгы үчүн эмгек акы университет тарабынан белгиленген эмгек акы фондунун чегинде төлөнөт.

- Бир жолку жумуштар (кызматтар) үчүн убактылуу кызматкерлер тартылышы мүмкүн, алар менен эмгек келишими түзүлүп, аткаруу моонөтү, аткарылып жаткан иштин көлөмү жана эмгек акынын өлчөмү көрсөтүлөт жана кызматкер тартылып жаткан кызмат орду көрсөтүлбөйт. Эмгек акы кызматкерге тапшырылган ишти аткаргандыгы жөнүндө актыны

корсоткондөн кийин жүргүзүлөт.

- Түнкү убакытта иштеген ар бир саат жогорулатылган өлчөмдө, бирок бир жарым эседен кем эмес өлчөмдө төлөнөт. Түнкү убакта иштегендиги үчүн жогорулатылган акы тарифтик ставкаларга (эмгек акыга) кошулбайт. Түнкү саат 22ден таңкы бга чейинки убакыт деп эсептелет.
- Ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар болуп саналган кызматкерлер үчүн жумуш убактысынын узактыгы жумасына 36 сааттан ашык эмес же кызматкер менен макулдашуу боюнча башка режим.

Бир учурда эки жетекчилик кызматты ээлөөгө уруксат берилбейт.

8. Сыйлоолор

Ж.Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кызматкерлерин сыйлоо эмгек акы фондунун жана сыйлык фондунун үнөмдөлгөн чектеринде бюджеттен тышкаркы каражаттардын эсебинен сыйлоо жөнүндө Жобого ылайык жүргүзүлөт.

Кызматкерлерди сыйлоо үчүн негиз болуп университеттин бөлүмдөрүнүн жетекчилеринин сунуштамалары эсептелет.

9. Дем алыш, майрам күндөрү, түнкү жана ашыкча убакытта иштөө;

9.1.Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу жана профкомдун уруксаты менен жана өзгөчө учурларда гана ишке ашырылат (КР ЭК 67-бер):

- өндүрүштүк кырсыктардын, катастрофалардын же табигый кырсыктардын алдын алуу же кесепеттерин жоюу үчүн;
- университеттин бүтүндөй же алардын айрым бөлүмдөрүнүн андан аркы нормалдуу иши шашылыш аткарылышынан көз каранды болгон күтүлбөгөн иштерди аткаруу үчүн.

Жумушчуларды жана кызматчыларды дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу беренедө белгиленген чектөөлөрдү сактоо менен администрациянын жазуу жүзүндөгү буйругу (тескемеси) боюнча жүргүзүлөт (КР ЭК 67-бер. (кошбойлуулар, майыптар).

9.2.Майрамдык жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү жумуш тараптардын макулдашуусу боюнча башка эс алуу күнүн берүү же эмгектик өргүү күндөрүнө кошулуу менен же акчалай түрдө эки эседен кем эмес өлчөмдө компенсацияланышы мүмкүн (КР ЭК 67-бер.).

9.3.Кызматкердин арызы боюнча иш берүүчү (администрация) башка эмгек келишими боюнча Университетте башка кесип, адистик же кызмат орду боюнча жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкары ички айкалыштыруу тартибинде иштөөгө, ошондой эле убактылуу жок болгон кызматкерлердин милдеттерин аткарууга уруксат берүүгө укуктуу (КР ЭК 57-бер.).

9.4.Жумуш күнү нормаланбаган жумушчуларга жана кызматчыларга

жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан ашык иштегендиги үчүн кошумча акы төлөө КР ЭК алкагында жүргүзүлөт. Төлөөгө негиз-ректордун буйругу, жумуш убактысын эсепке алуу табели.

10. Өргүү: узактыгы жана акысы

10.1.Кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү 28 календардык күнгө созулат (КР ЭК 68-бер.).

Кызматкерлерге узактыгы 28 календардык күндөн ашкан акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү (узартылган негизги өргүү) эмгек кодексине жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык берилет.

10.2.Жыл сайын төлөнүүчү кошумча өргүүлөр эмгек шарттары зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуштарда иштеген кызматкерлерге, иши өзгөчө мүнөздөгү кызматкерлерге, жумуш күнү ченемге салынбаган, бийик тоолуу, алыскы зоналарда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка учурларда берилет. (КР ЭК 69-бер.). Уюмдар өздөрүнүн өндүрүштүк жана финансылык мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен, эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, кызматкерлер үчүн кошумча өргүүлөрдү өз алдынча белгилей алышат. Мындай өргүүлөрдү берүүнүн тартиби жана шарттары жамааттык келишимдер же уюмдун локалдуу ченемдик актылары менен аныкталат (КР ЭК 69-бер.).

10.3.Жумуш күнү ченемге салынбаган кызматкерлерге жыл сайын кошумча акы төлөнүүчү өргүү берилет, анын узактыгы жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат, бирок 3 календардык күндөн кем эмес. Мындай өргүү берилбеген учурда жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан ашык иштөө кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен мөөнөтүнөн ашык иштөө катары компенсацияланат (КР ЭК 69-бер.).

10.4.Республикалык бюджеттен каржылануучу уюмдарда жумуш күнү ченемге салынбаган кызматкерлерге жыл сайын акы төлөнүүчү кошумча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

10.5.Жыл сайын төлөнүүчү негизги жана кошумча акы төлөнүүчү өргүүлөрдүн узактыгы календардык күндөр менен эсептелет. Отпусканын мезгилине туура келген жумуш эмес майрам күндөрү отпусканын календардык күндөрүнүн санына киргизилбейт жана акы төлөнбөйт (КР ЭК 70-бер.).

10.6.Ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, макулдашууларда, жамааттык жана эмгек келишимдеринде каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы алты күндүк иш жумасынын графиги боюнча жумушчу күндөрдө эсептелет.

10.7. Жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн жалпы узактыгын эсептөөдө акы төлөнүүчү кошумча өргүү жыл сайын акы төлөнүүчү негизги өргүү менен суммаланат (КР ЭК 70-бер.).

10.8. Акы төлөнүүчү өргүү жыл сайын берилет (КР ЭК 72-бер.).

10.9. Иштеген биринчи жылы үчүн өргүүнү пайдалануу укугу кызматкерде ошол уюмда үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай өткөндөн кийин пайда болот. Тараптардын макулдашуусу боюнча кызматкерге акы төлөнүүчү өргүү 11 ай өткөнгө чейин да берилиши мүмкүн.

10.10.1 ай үзгүлтүксүз иштегенге чейин кызматкердин арызы боюнча акы төлөнүүчү өргүү төмөнкүдөй берилет:

а) аялдарга – кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүнүн алдында же түздөн-түз төрөттөн кийин;

б) 18 жашка чейинки кызматкерлерге;

в) айкалыштыруучуларга, эгерде алардын негизги иш ордундагы эмгек өргүүсү алардын айкалыштыруу боюнча иштөөсүнүн 11 айына чейинки мезгилге туура келсе;

г) жашы 3 айга чейинки баланы (балдарды) асырап алган кызматкерлерге;

д) мыйзамда каралган дагы башка учурларда.

10.11. Экинчи жана андан кийинки иштеген жылдары үчүн өргүү ушул уюмда белгиленген акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгүнө ылайык иш жылынын кандай убагында болбосун берилиши мүмкүн (КР ЭК 72-бер.). Ушул статьянын 8 жана 10-пункттарында баяндалган учурлардан тышкары, эмгек жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу, бирок 14 календардык күндөн кем эмес күнгө өргүү берүүгө жол берилет.

10.12. Эгерде жамааттык же эмгек келишимдеринде башкача каралбаса, негизги өргүүнү биринчи жумуш жылында 11 ай өткөнгө чейин аванс берүүдө кызматкер укуктуу болгон кошумча эмгек өргүүсү Жумуш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу берилет (КР ЭК 72-бер.).

11. Корутунду жоболор

11.1. Бул жобо ал бекитилген учурдан тартып күчүнө кирет жана мөөнөтсүз колдонулат.

11.2. КУУ ушул жобонун айрым беренелерин толуктоого жана өзгөртүүгө, ошондой эле анда каралбаган эмгекке акы төлөө системасын жана колдонуудагы мыйзамдарга карама-каршы келбеген формаларын киргизүүгө укуктуу. КУУнун ишмердүүлүгүнүн шарттары жалпысынан өзгөрүшү, анын ичинде мыйзамдардын өзгөрүшү, уставдык документтердин өзгөрүшү, ошондой эле КУУнун кызматкерлеринин, администрациясынын же Университеттин кесиптик бирлик уюмунун сунуштары өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүүгө негиз болот.

11.3. Бул Жобо кызматкерлердин абалын жакшыртуу бөлүгүндө ал күчүнө киргенге чейин пайда болгон эмгек мамилелерине карата колдонулат.

11.4. Жобо ректор тарабынан бекитилет.

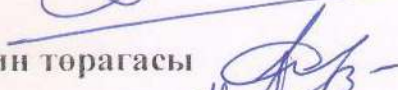
Макулдашылды:

АЧИ боюнча проректор



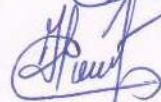
Б.К. Айтахунов

Кесиптик бирлик комитетинин төрагасы



К.С. Жумабеков

Башкы бухгалтер



Бакай кызы Ж.

ПФБ башчысы



А.Б. Мамаева

Юридика бөлүмүнүн башчысы



Р.К. Токтоналиев