

«Рассмотрено»

на заседании

Педагогического совета

ККГТКИиЭ им.Т.Кулатова

Протокол № 7 от 3.04 2020 г.

«Утверждаю»

Директор ККГТКИиЭ им.Т.Кулатова

 Ураимов М.

« 3 » 04 2020 год.

## Положение

Кызыл-Кийского горнотехнического колледжа инновации и экономики  
им.Т.Кулатова по начислению стимулирующей заработной платы  
в условиях нормативного финансирования

Настоящее Положение по начислению стимулирующей заработной платы работникам Кызылкийского горнотехнического колледжа инновации и экономики им.Т.Кулатова в условиях нормативного финансирования разработано в соответствии с Распоряжением Правительства Кыргызской Республики от 5 марта 2020 года № 66 и Приказом МОиН «Об утверждении Временных нормативов бюджетного финансирования колледжей, участвующих в пилотной апробации модели нормативного финансирования в расчете на одного студента на 2020 год» для повышения качества подготовки специалистов и усиления экономической мотивации трудовой деятельности работников во взаимосвязи с результатами работы всего коллектива и личного вклада каждого.

### 1. Общие положения

1.1 Стимулирующий фонд заработной платы колледжа формируется, в пределах общего фонда заработной платы, рассчитанного исходя из численности студентов и норматива бюджетного финансирования на одного студента.

1.2. В стимулирующий фонд заработной платы направляются также средства, высвобождаемые в результате оптимизации организационной структуры и штатов.

1.3. Выплаты за счет стимулирующего фонда заработной платы работникам колледжа не являются гарантированной заработной платой, по результатам выполненных работ и зависят от качества работы.

### 2. Расчет фонда стимулирующей заработной платы

2.1 . Для определения фонда стимулирующей заработной платы из утвержденного фонда оплаты труда, предусмотренного в смете, исключаются суммы:

- начисленной заработной платы за отчетный период;
- выплаты по листам временной нетрудоспособности за счет фонда заработной платы.

2.2 . Общий фонд стимулирующий заработной платы распределяется в колледже в следующем соотношении:

- 55 % на стимулирование преподавателей

- 45 % на стимулирование административно-управленческого, технического персонала.

### 3. Порядок начисления стимулирующей заработной платы работникам ККГТКИиЭ

3.1. Выплаты за счет фонда стимулирующей заработной платы работникам колледжа производится в дифференцированном размере за результат и качество работы четыре раза в год по итогам работы за квартал.

3.2. Размер стимулирующей заработной платы определяется:

- преподавателям путем умножения стоимости одного балла преподавателей на индивидуальное количество набранных баллов работника по оценочному листу по формуле:

$$СЗП п = С1 балла \times Б \text{ инд. работника}$$

где:

СЗП п – стимулирующая заработная плата преподавателей

С 1 балла – стоимость одного балла;

Б инд. работника – баллы работника по оценочному листу.

Стоимость одного балла определяется путем деления фонда стимулирующей заработной платы преподавателей на общее количество баллов преподавателей и мастеров производственного обучения по формуле:

$$С1 балла = \frac{\text{ФОНД СЗП}}{\sum \text{БАЛЛОВ П}}$$

где:

С 1 балла – стоимость балла;

ФОНД СЗП – фонд стимулирующей заработной платы преподавателей;

$\sum$  БАЛЛОВ П – сумма баллов преподавателей

- административно-управленческому, техническому персоналу

Путем умножения единого коэффициента стимулирующей заработной платы на начисленную заработную плату работников в пределах фонда стимулирующей заработной платы по формуле:

$$СЗП \text{ ауп, топ,} = НЗП \text{ ауп, топ,} \times КСЗ \text{ ауп, топ}$$

где:

СЗП ауп, топ – стимулирующая заработная плата административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала;

НЗП ауп, топ – начисленная заработная плата административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала;

КСЗ ауп, топ – коэффициент стимулирующей заработной платы административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала.

Коэффициент стимулирующей заработной платы определяется путем деления фонда стимулирующей заработной платы административно-управленческого,

технического и младшего обслуживающего персонала на фонд начисленной заработной платы административного, технического и младшего обслуживающего персонала по формуле:

$$КСЗауп,топ, = \frac{\text{ФОНД СЗП ауп,топ}}{\text{ФОНД НЗП ауп,топ}}$$

КСЗауп,топ – коэффициент стимулирующей заработной платы административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала;

ФОНД НЗП ауп,топ, - фонд стимулирующей заработной платы административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала;

ФОНД СЗП ауп,топ, - фонд начисленной заработной платы административно-управленческого, технического и младшего обслуживающего персонала;

#### **4. Расчет баллов и начисления стимулирующей заработной платы преподавателям**

4.1. Первоначально методической комиссией заполняются оценочные листы на каждого преподавателя, согласно утвержденным в колледже индикатором оценивая.

4.2. Методическая комиссия утверждена приказом директора № 58 от 05 августа 2020 года в составе:

4.3 Состав методической комиссии избирается из числа наиболее (опытных и квалифицированных преподавателей), и утверждается приказом директора.

4.4 Размер выплаты формируется на основании бальной системы. Выполнение преподавателями требований критериев оценки результативности качества работы по индикаторам фиксируется в оценочном листе.

4.5. Реализация мероприятий в рамках индикатора добавляет преподавателю баллы, при этом сумма заработанных баллов на одного преподавателя не должна превышать 10 баллов.

4.6. Баллы присваиваются как по основной, так и по совмещаемой должности.

4.7. Общее количество начисленных баллов преподавателю, представляет собой совокупность баллов, каждый из которых отражает степень нагрузки в учебном процессе колледжа, во внеурочной деятельности, результативность обучения и качество знаний студентов, исполнительскую дисциплину.

4.8. Заполненные и заверенные методической комиссией оценочные листы передаются для контроля и проверки в экспертный совет колледжа не позднее 20 числа по итогам работы за квартал.

4.9. Экспертный совет утвержден приказом директора № 58 от 05 августа 2020 года в составе: директора колледжа, заместитель директора по учебно-вспомогательной работе, заместитель директора по производственному обучению, инспектор учебного отдела ККГТКИиЭ специалист СМК, и главный бухгалтер ККГТКИиЭ.

4.10. Экспертный совет имеет право:

- проводить проверки обоснованности начисления работникам баллов;
- вносить предложения в методическую комиссию по заполнению оценочных листов о снятии или снижении баллов для отдельных работников в случае нарушения трудовой дисциплины или трудовых обязанностей;



- принимать участие в принятии решения о премировании или материальном поощрении работников колледжа.

4.11. Оценочные листы отражают результаты работы каждого преподавателя в течении отчетного периода.

4.12. Индикаторы оценки результативности и качества работ для расчета баллов преподавателей:

- Качество преподаваемой дисциплины;
- Работа с программой AVN;
- Разработка и использование информационных технологий;
- Методическая работа;
- Разработка и качественное ведение документации;
- Вклад и развитие колледжа;
- Посещаемость занятий студентов и успеваемость;
- Внеклассная воспитательная работа;
- Повышение квалификации;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;

4.13. Каждый индикатор оценки результативности работы и качества работы преподавателей, разбит на несколько внутренних субиндикаторов.

4.14. Размеры баллов доводятся до сведения преподавателей не позднее 25 числа по итогам работы за квартал.

4.15. Экспертный совет колледжа, после проверки правильности заполнения оценочных листов и снятия разногласий, утверждает их и передает в бухгалтерию для начисления стимулирующей заработной платы сотрудникам колледжа.

4.16. Стимулирующая зарплата каждого преподавателя определяется путем суммирования заработных баллов и умножения стоимости одного балла на их количество.

## **5. Начисление стимулирующей заработной платы административно-управленческому, техническому и младшему обслуживающему персоналу.**

5.1. Начисление стимулирующей заработной платы для административно-управленческого, технического персонала устанавливается по смешанной форме с фиксированными доплатами директору, отдельным административно-управленческим работникам, остальным работникам по единому коэффициенту стимулирующей заработной платы.

5.2. Размер средней заработной платы руководителя не должен превышать трехкратного размера средней заработной платы работников колледжа.

**Индикаторы для оценивания преподавателей Кызыл-Кийского горнотехнического колледжа им. Т.Кулатова**

результатов и качество для выплаты стимулирующей заработной платы

№ п/п	Наименование индикатора	Предлагаемые баллы для оценивания	Факт	Примечание
1	Качество преподавания дисциплины	1,0		
	Проведение занятий без срывов и опозданий	0,3		Во время дистанционного обучения проверка проводится по разделу статистики портала АВН, при традиционном обучении проверяется по видеонаблюдению и данным ответ. дежурных
	Использование интерактивных методов обучения в процессе проведения занятий	0,3		Проявление активности студентов при выполнении различных заданий.
2	<b>Работа с программой AVN</b>	<b>1,0</b>		
	Своевременное размещение в программе AVN материалов по преподаваемой дисциплине	0,3		По результатам программы AVN
	Размещение в программе AVN тестов модулей, экзаменов и своевременное знакомство их студентами	0,3		Пот результатам программы AVN
	Активная обратная связь со студентами по программе AVN по расписанию	0,4		По результатам программы AVN, комментарии студентов
3	<b>Разработка и использование информационных технологий</b>	<b>1,0</b>		
	Использование мультимедийных технологий на занятиях (презентации в электронном варианте, учебники в электронном варианте).	0,4		Накопительная информация в AVN
	Использование преподавателем информационных электронных платформ (ZOOM, CLASS ROOM, Мультиурок , Jitsi Meet и др.) Проведение на основе видеоуроков, видеоконференции	0,6		Проведение занятий с использованием информационных платформ. Наличие видеоуроков и проведенных видеоконференций и их размещение на Ютуб канале ККГТКИиЭ

<b>4</b>	<b>Методическая работа:</b>	<b>1,0</b>		
	Разработки учебно-методических комплексов, методических комплексов, методических комплексов, соответствующих положениями ККГТКИиЭ, по каждому приводимому предмету	0,2		Наличие утвержденных УМК и курса для студентов
	Разработка и проведение открытых занятий;	0,2		По графику
	Участие на методическом совете изучение и внедрение передового опыта, самообразование и повышение уровня профессионального мастерства. Школа молодого педагога – взаимопомощь молодым педагогам.	0,2		Отчет за месяц
	Взаимопосещения занятий преподавателей	0,2		По графику, наличие разработанных материалов
<b>5</b>	<b>Качественное ведение документации:</b>	<b>1,0</b>		
	Правильное заполнение журналов ( групповых, самостоятельной работы студентов, журнала отработок, журнала производственной практики)	0,3		Замечания со стороны проверяющих
	Разработка планов занятий и заданий разного уровня сложности	0,3		Наличие планов
	Правильное и своевременное выставление баллов студентов AVN	0,2		По результатам AVN
	Разработка рабочих программ по дисциплине с учетом результатов обучения и учебных программ.	0,2		В начале учебного года
<b>6</b>	<b>Внеклассная воспитательная работа</b>	<b>1,0</b>		
	Организация и проведение внеклассных мероприятий, круглые, тематических мероприятий по предмету	0,5		Наличие фото и видео отчетов и материалов мероприятий
	Качество кураторских работ	0,5		Журнал кураторов, материалы по взаимосвязи с родителями, достижение группы и студентов ( дипломы, грамоты и тд.)
<b>7</b>	<b>Посещаемость занятий студентами и успеваемость студентов:</b>	<b>0,5</b>		

	Количество оценок в журнале и количество пропусков урока.	0,5		Журнал Т/О
	Повышение индивидуальных образовательных результатов студентов ( по результатам текущего контроля и экзаменационной сессии) с оценкой «4» и «5» свыше 30% от общей численности студентов в группе:	0,5		Результаты модулей, экзаменов
8	<b>Повышение квалификации преподавателей</b>	<b>1,0</b>		
	Повышение профессионального мастерства;	0,5		Наличие сертификатов, программ, пригласительных
	Внедрение современных образовательных технологий, через посещение семинаров, тренингов, конференций	0,5		Наличие сертификатов, программ, пригласительных
9	<b>Вклад в развитие колледжа</b>	<b>1,0</b>		
	Личный вклад в привлечении инвестиций в колледж	0,3		Документации проектов
	Выполнение дополнительной нагрузки	0,4		Оценка заведующего отдела и ПЦК
	Активное участие в общественной жизни колледжа, проявление качеств исполнительности толерантность	0,3		Результаты анкетирования коллектива и студентов
10	<b>Отсутствие административных взысканий преподавателей:</b>	<b>0,1</b>		
	Опоздания;	0,4		Отчет ответ дежурного
	Прогулы;	0,2		Информация табельщика
	Нарушение трудовой дисциплины	0,2		Отчет ответ дежурного
	Докладные акты о срыве занятий	0,2		Составленные акты
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>10,0</b>		