

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ

ЖАЛАЛ-АБАД МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ

«Согласовано»
На Ученом Совете ЖАГУ
Протокол № 5_ от 24.02.2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ЖАГУ
ОБ АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ИЗ СПЕЦИАЛЬНЫХ СРЕДСТВ УНИВЕРСИТЕТА

Положение рассмотрено Административным советом ЖАГУ (4 июня 2018 г.) и рекомендовано к утверждению с дополнениями на Ученом совете (протокол № 8 от 22 июня 2018 г.).

Рассмотрено Ученым советом ЖАГУ и рекомендовано на утверждение с изменениями и дополнениями (Протокол № 6 от 01.04.2019)

Рассмотрено Ученым советом ЖАГУ им.Б.Осмонова и рекомендовано на утверждение с изменениями и дополнениями (Протокол № 7 от 06.05.2020)

Жалал-Абад, 2017

Об аттестации сотрудников ЖАГУ для начисления дополнительной оплаты из специальных средств университета

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе закона КР “Об образовании”, Указа Президента КР №132 от 20.03.2006 «О ставках оплаты труда работников вуза», постановления Правительства Кыргызской Республики №408 от 26.07.1999 года «О поощрениях к заработной плате», постановлений Жогорку Кенеша №85 от 29.12.2010 г. и Правительства КР №18 от 19.01.2011 года «О введении новых условий оплаты труда образовательных учреждений», положения ”Об аттестации профессорско-преподавательского состава вузов”, утвержденного протоколом №8 от 27.07.1993 года на коллегии Министерства социальной защиты и труда КР и Министерства образования КР.

1.2. Аттестация, стимулируя деятельность сотрудников ЖАГУ, способствует росту их научно-теоретического уровня, профессионального мастерства, освоению передового опыта творчества и возможности его применения в исследовательской деятельности.

1.3. Основные принципы аттестации: добровольность, прозрачность, коллегиальность, единство и системность экспертных оценок.

1.4. Аттестация сотрудников ЖАГУ проводится ежегодно в конце учебного года с целью оценки профессиональной деятельности работников и внесения надбавок к заработной плате при рассмотрении соответствия требованиям выполненных ими работ в текущем учебном году.

1.5. Доплата к заработной плате начисляется с 1 сентября до конца учебного года, включая трудовой отпуск.

1.6. Надбавки к заработной плате начисляется заведующему кафедрой, профессору, доценту, преподавателю, ассистенту-преподавателю, учебно-вспомогательному, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, рабочим и служащим, находящимся в новых условиях оплаты труда.

1.7. Работающие в служебном положении до одного года, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или находящиеся в декретном отпуске, не проходят аттестацию и за ними сохраняется доплата, если они прошли аттестацию до выхода в отпуск. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, проходят аттестацию через год после выхода из отпуска на работу.

2. Порядок организации и проведения аттестации для начисления надбавок к заработной плате

2.1. Подготовка и проведение аттестации организуется ректоратом с участием профессионального союза.

2.2. Подготовка к аттестации проводится в следующем порядке:

- выбор и утверждение состава аттестационной комиссии;
- разработка графика проведения аттестации;
- подготовка необходимых документов для представления в аттестационную комиссию;
- ознакомление аттестуемых с Положением за 2 недели до проведения аттестации в соответствии с настоящим Положением;

2.3. В конце учебного года, за 2 недели до проведения аттестации, руководители структурных подразделений (декан, заведующий кафедрой, заведующие отделами) готовят аттестационный лист на каждого аттестуемого сотрудника для самооаттестации.

На заседании структурных подразделений рассматривается вопрос о выполнении или невыполнении сотрудником условий договора в течение предыдущего учебного года и выносится заключение о дальнейшей работе сотрудника или расторжении договора.

Затем руководитель определяет и предлагает размер доплаты к заработной плате. Решение принимается открытым или закрытым голосованием.

2.4. Размер доплаты определяется исходя из критериев, установленных для аттестации ППС, ассистентов преподавателей, административно-управленческого и иного персонала ЖАСУ

3. Состав и порядок работы аттестационной комиссии

3.1. Специально сформированный состав комиссии и график ее работы утверждаются ректором ЖАГУ.

3.2. В работе комиссии могут участвовать проректоры университета. В состав комиссии должны входить представители профсоюза и структурных подразделений университета.

3.3. Обсуждение поступивших в комиссию сведений осуществляется на основании специального графика и фиксируется в протоколе.

3.4. В первую очередь будут аттестованы руководители структурных подразделений, затем сотрудники.

3.5. Аттестационная комиссия в присутствии руководителей структурных подразделений (декана, заведующего кафедрой, заведующего отделом) принимает соответствующее решение открытым или закрытым голосованием с учетом документов и дел аттестуемых.

3.6. Аттестуемый обязан ознакомиться с решением аттестационной комиссии после проведения аттестации и подписать его.

3.7. Повторная аттестация одного и того же лица не допускается.

3.8. Если аттестуемое лицо не явится на заседание аттестационной комиссии по уважительным причинам, оно может быть аттестовано до начала нового учебного года (до 1 сентября), но только один раз.

3.9. Решение аттестационной комиссии вступает в силу с началом нового учебного года и остается без изменений (является окончательным решением).

3.10. При проведении аттестации и голосовании должны присутствовать не менее 2/3 утвержденных членов аттестационной комиссии.

Итоги голосования определяются большинством голосов, но учитывается, что в заседании участвует более половины членов аттестационной комиссии.

3.11. Аттестационная комиссия обязана ознакомить каждого аттестуемого и заведующего кафедрой/начальника отдела с результатами аттестации в тот же день после проведения аттестации.

3.12. Если аттестуемый работник является членом аттестационной комиссии, он не может участвовать в голосовании.

3.13. По результатам аттестации ректор издает приказ об утверждении размера дополнительной заработной платы.

3.14. В случае непрохождения аттестации (комиссии) аттестационная комиссия вправе дать рекомендацию руководству университета о соответствии аттестуемого занимаемой должности (внесено изменение ОК, протокол № 6 от 01.04.2019 г.)

4. Критерии оценки работы ППС

4. Учебная и учебно-методическая работа

4.1. Качество лекционных, практических, семинарских и лабораторных занятий

№	Наименование работы	Баллы
4.1.1	Издание полного курса лекций с грифом МОН КР (практические, семинарские занятия) и размещение его в программе АВН (N - количество разработанных курсов лекций с учетом издания).	N x 50 баллов (делением на количество авторов)
4.1.2	Публикация полного курса лекций, разработанного на основании решения Учебно-методического совета ЖАГУ и размещение их на портале АВН (N - количество разработанных курсов лекций, с учетом публикации)	N x 30 баллов (делением на количество авторов)

4.1.3	На основании решения Учебно-методического совета ЖАГУ разработка учебно-методического комплекса по дисциплине и размещение его на портале АВН (N - количество разработанных курсов с учетом публикации)	N x 50 баллов (делением на количество авторов)
4.1.4	Проведение открытых занятий с использованием современных, инновационных методов. Размещается на портале АВН и подтверждается протоколом (N – количество открытых занятий, N ≤ 2)	За один год
	- На высоком научно-методическом уровне	N x 20 балл
	- На достаточном научно-методическом уровне	N x 10 балл
	- На удовлетворительном научно-методическом уровне	N x 5 балл

4.2. Учебно-методическая работа преподавателя (профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя-ассистента)

№	Наименование работы	Баллы
4.2.1	Количество учебников и учебных пособий, выпущенных с грифом МОН КР и размещение их на портале АВН, электронной библиотеке (N - количество разработанных учебников и учебных пособий)	N x 100 баллов (делением на количество авторов)
4.2.2	Разработка сиλλαбусов по дисциплине в соответствии с условиями программы АВН и размещение их на портале АВН (N - количество размещенных сиλλαбусов)	N x 10 баллов (делением на количество авторов)
4.2.3	Разработка тестовых заданий по дисциплине в соответствии с условиями программы АВН и размещение на портале АВН (N - количество тестовых заданий)	N x 10 баллов (делением на количество авторов)
4.2.4	Создание новой полностью оборудованной лаборатории для проведения лабораторных работ в соответствии с учебным планом дисциплины (N - количество лабораторий) N ≤ 1	N x 30 баллов (делением на количество создателей)
4.2.5.	Повышение квалификации на спецкурсах (кроме онлайн-курсов) с получением требуемого документа, (N ≤ 2):	
	- однодневные курсы	N x 5 баллов
	- 2-3-х дневные курсы (по приказу ректору)	N x 10 баллов
	- От 3-х до 15 дневные (по приказу ректору)	N x 15 баллов
	- болуу 15 дневные курсы (по приказу ректору)	N x 25 балл
4.2.6	Оснащение и оформление аудиторий, кабинетов и лабораторий (с подтверждающими документами) (N - количество лабораторий) N ≤ 1	20 баллов (делением на количество создателей)

5. Научно-исследовательская работа

5.1. Научно-организационная работа

№	Наименование работы	Баллы
5.1.1	Руководство над научно-исследовательской работой студента	
	1. На уровне университета, N ≤ 10	10 баллов
	2. На международном уровне, N ≤ 3	15 баллов
5.1.2	Организация научных мероприятий (конференция, симпозиум, семинары, совещаний) N ≤ 3	N x 10 баллов

5.1.3	Реорганизация и управление существующей исследовательской лабораторией	30 баллов (делением общего балла на количество создателей)
5.1.4	Сдача экзаменов кандидатского минимума	N x 10 баллов
5.1.5	Подготовка студентов к студенческим олимпиадам и их участие, организация и проведение студенческой олимпиады (общей команде)	20 баллов (делением общего балла на количество подготовивших преподавателей)
5.1.6	За занятые призовые места в региональных, республиканских и международных олимпиадах: За 1-е место За 2-е место За 3-е место	20 балл 15 балл 10 балл

5.2. Научно-исследовательская деятельность

№	Наименование работы	Баллы
5.2.1	Проведение научно-исследовательской работы по государственной казначейской, грантовой, фондовой и другим темам (с расчетом на 1 год) (N - количество тем)	N x 30 баллов (каждому участнику)
5.2.2	Для лауреатов государственных наград Кыргызской Республики: - Почетная грамота Президента Кыргызской Республики - Ордена и медали Кыргызской Республики (по указу Президента Кыргызской Республики) - Заслуженный работник Кыргызской Республики (образования, науки и др.) - Лауреат премии Кыргызской Республики в области науки и техники - Почетная грамота Жогорку Кенеша Кыргызской Республики (за внесенный вклад в науку и образование)	50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов
5.2.3	Лицам, имеющим ученую степень доктора наук	50 баллов
5.2.4	Лицам, имеющим ученую степень кандидата наук	30 баллов
5.2.5	Лицам, имеющим ученое звание: - Академик Национальной академии наук КР - Член-корреспондент Национальной академии наук КР - академик Инженерной академии КР Член-корреспондент Инженерной академии КР - профессора, - доцента - Почетный профессор других учебных заведений	50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов 50 баллов
5.2.5.1.	Другие награждения: - Отличник народного образования, - Почетная грамота МОН КРнын (внесены изменения ОК, протокол № 6 от 01.04.2019 г.)	45 баллов 45 баллов
5.2.6	За изобретения (авторское свидетельство или патент), победители в конкурсах НИИ и НТИ: - Международный - Республиканский (N - число) (с расчетом на один год)	N x 30 баллов N x 20 баллов
5.2.7	Хозяйственные договорные работы с учреждениями (только если они приносят университету специальные денежные средства)	40 балл

5.2.8	Написание рецензий и отзывов на научные диссертации и доклады (с расчетом на один год), $N \leq 5$	N x 10 балл
5.2.9	Члены диссертационного или экспертного совета (с расчетом на один год)	50 балл

5.3. Издания по результатам НИР и НТР

5.3.1	Публикация научных статей (с расчетом на один год):	
	Нереферируемых журналах	N x 10 баллов
	Реферируемых журналах (РИНЦ в Кыргызстане)	N x 15 баллов
	Статьи в журналах ближнего зарубежья (РИНЦ)	N x 25 баллов
	Статьи в журналах дальнего зарубежья Scopus, Web of science и др..	N x 50 баллов (делением на количество соавторов)
5.3.2	Участие, презентация и выступление с докладом на конференциях (симпозиумах) (учитываются пригласительный билет, документ о посещении и действует только один год) $N \leq 3$	N x 10 баллов
5.3.3	Издание монографий, утвержденных Министерством образования и науки Кыргызской Республики (с расчетом на один год) (N - количество)	N x 30 баллов (делением на количество соавторов)
5.3.4	Издание монографий по решению УС ЖАГУ (с расчетом на один год) (N - саны)	N x 20 баллов (делением на количество соавторов)

6. Воспитательная и общественно-организационная работа

№	Наименование работы	Баллы
6.1	Кураторская работа. План работы, разработки по плану работы, дневная форма обучения учитываются, $N \leq 2$	N x 10 баллов
6.2	Организация и проведение различных культурно-массовых и воспитательных мероприятий $N \leq 3$: - Организация и проведение - Участие	10 баллов 5 баллов
6.3	Организация и проведение диспутов, круглых столов, творческих встреч, выставок $N \leq 2$: - На уровне кафедры - На уровне факультета - На уровне университета	N x 5 баллов N x 10 баллов N x 15 баллов
6.4	Активное участие в подготовке общественных информационных стенгазет $N \leq 2$:	10 баллов
6.5	Организация спортивных соревнований $N \leq 5$	N x 10 баллов
6.7	Активное участие в спортивных соревнованиях (пункты 6.7-6.8. распространяются на все структурные подразделения, кроме кафедры физической культуры и спорта): - В соревнованиях в рамках ЖАГУ - В соревнованиях городского и областного уровня; $N \leq 5$ - В республиканских и международных соревнованиях $N \leq 5$ - За призовые места (только 1-2-3 места)	N x 5 баллов N x 10 баллов N x 15 баллов 20 баллов
6.8	Судейство в спортивных соревнованиях $N \leq 5$	N x 5 баллов
6.9	Выступление по радио-, телевидению со статьей, репортажем жасоо, $N \leq 2$	

	- На уровне города, области - На республиканском уровне	N x 10 баллов N x 20 баллов
6.10	Подготовка материалов для Ученого совета университета N ≤ 2	5 баллов

8. Штрафные баллы

Некоторые работники, получая поощрительные премии, пренебрегают своими должностными обязанностями, индивидуальными планами работы, воспитательной работой со студентами и даже грубо нарушают трудовую дисциплину, не выполняя своих обязанностей:

- Опоздание на урок
- Прерывание занятий
- Низкое участие студентов в его лекциях, на семинарских, практических и лабораторных занятиях и т.п. Такие негативные явления отрицательно сказываются на образовательной деятельности вуза.
- Дополнительный % материального стимулирующего поощрения, выплачиваемый из специальных фондов Университета, дополнительные выплаты, утвержденные в начале года за эффективную работу работников, ежемесячно корректируются в соответствии с результатами работы сотрудников.
- В результате нарушений и иной подобной безответственности каждого работника размер доплаты и материального стимулирующего поощрения будет уменьшен.

8.1. Штрафы на основании текущих нарушений

№	Наименование работы	Баллы
8.1.1	Непосещение заседаний Ученого совета, собраний, методических семинаров	N x 5 баллов
8.1.2	Непосещение заседаний кафедры	N x 3 балла
8.1.3	Непредоставление в срок годовых научных и производственных отчетов, отчетов о командировках, незаполнение индивидуальных планов	N x 10 баллов
8.1.4	Несвоевременное заполнение экзаменационных ведомостей и сдача их в деканат	N x 20 баллов
8.1.5	Неправильное заполнение учета рейтинговой системы и несоответствующая проверка успеваемости студента	N x 20 баллов
8.1.6	Регулярное опоздание преподавателя на занятия	N x 10 баллов
8.1.7	Несвоевременное выполнение каждой темы научно-исследовательской работы	N x 25 баллов
8.1.8	Несвоевременное заполнение и выполнение преподавателем индивидуального плана работы: методической, научно-исследовательской и воспитательной	30 баллов
8.1.9	Использование плагиата при выполнении методической работы (определяется заведующим кафедрой, членами методического совета)	N x 50 баллов
8.1.10	Невыполнение и отсутствие проверки работ по реализации портала АВН (руководители структурных подразделений)	N x 20 баллов

8.2. Снижение норм суммы %-х ставок доплаты (СД) и материального стимулирования (МТ)

№	Виды нарушений	1 раз	2 раза	Много раз
8.2.1	Опоздание на работу без уважительных причин	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.2	Невыполнение требуемой работы в срок или некачественное выполнение	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.3	Отсутствие плана работы	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.4	Срыв занятий без	Предупреждение	Снижение на	Снижение СД и МС на 10% по

	уважительных причин	ждение	5% СД и МС	каждому факту нарушений
8.2.5	Отсутствие работника в рабочее время на своем рабочем месте	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.6	Отсутствие соответствующих учебно-методических материалов у преподавателя во время проведения занятия	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.7	Несвоевременное заполнение групповых журналов	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.8	Несвоевременное внесение необходимой информации в программу AVN (рейтинги, результаты экзаменов, балловые журналы, списки обучаемых, тестовые задания, УМК, сессии и т. д.)	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.9	При пропуске времени или продлении входа и активации AVN (для руководителей соответствующих структурных подразделений)	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений
8.2.10	При скопировании методических работ (Плагиат)	Снижение на 50% СД и МС	Снижение на 100% СД и МС	Перевод на должности с минимальной заработной платой или увольнение
8.2.11	Невыполнение работы, виды работ согласно индивидуальному плану работы преподавателя	Предупреждение	Снижение на 5% СД и МС	Снижение СД и МС на 10% по каждому факту нарушений

- Уважительные причины определяются путем представления подтверждающих документов.

8.3 По факту нарушения проверяющие составляют Акт, от нарушителя получают объяснительную записку. На основании этих документов издается приказ ректора в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики.

8.4. В конце каждого месяца отдел кадров должен предоставить копию приказа, изданного на основании настоящего Положения о снижении %-х ставок доплаты и материального стимулирования, секретарю Аттестационной комиссии ЖАГУ.

8.5. Вопрос регулирования %-х ставок доплаты и материального стимулирования за труд конкретных работников решается на ежемесячном заседании аттестационной комиссии.

9. Ограниченные баллы для стимулирования, надбавок к зарплате

9.1. Аттестационная комиссия вправе учитывать и другие личные качества работника, например:

- педагогическую этику
- дисциплинированность
- ответственность при выполнении порученной работы
- опыт работы в данном ВУЗе
- научно-педагогический опыт
- просматривать и продвигать различные награды

С учетом изложенного аттестационная комиссия может внести предложение об изменении общего балла работника.

9.2. Рекомендуется ограничить доплату в размере 15% профессорам-преподавателям с высшим профессиональным образованием и степенью магистра.

10. Подведение итогов аттестации

10.1. Уровень активности профессором-преподавателей определяется по общему количеству баллов, набранных по итогам выполненных работ в предыдущем учебном году, которое показывает готовность ППС к новому учебному году, а также может быть основанием для ограничения размера материального поощрения (доплаты к основному окладу).

10.2. Новому сотруднику начисляется доплата в размере 5% к должностному служебному окладу.

10.2.1. В случае перевода сотрудника ЖАГУ из одного отдела в другой или перевода с одной должности на другую надбавка к заработной плате, полученной в результате предыдущей аттестации, сохраняется до проведения следующей аттестации.

10.2.2. В зависимости от производственных потребностей, преподаватель будет проходить тестирование по предмету, который он преподает. Аттестационная комиссия ЖАГУ учитывает этот пункт при аттестации.

Аттестационная комиссия с учетом годового трудового договора с преподавателем может проанализировать всю его деятельность в течение года и дать рекомендации ректору о продлении или расторжении трудового договора на следующий учебный год. Такие же рекомендации могут быть даны аттестационной комиссией в отношении ППС, работающих без трудового договора.

10.3.1. По результатам аттестации устанавливается доплата к основному окладу сотрудников в следующих размерах:

№	Баллы	%	№	Баллы	%
1	301-350 баллов	5%	11	1051-1100 баллов	55%
2	351-400 баллов	10%	12	1101-1150 баллов	60%
3	401-450 баллов	15%	13	1151-1200 баллов	65%
4	451-500 баллов	20%	14	1201-1225 баллов	70%
5	501-600 баллов	25%	15	1226-1250 баллов	75%
6	601-700 баллов	30%	16	1251-1275 баллов	80%
7	701-800 баллов	35%	17	1276 - 1300 баллов	85%
8	801-900 баллов	40%	18	1301-1325 баллов	90%
9	901-1000 баллов	45%	19	1326 -1350 баллов	95%
10	1001-1050 баллов	50%	20	Свыше 1351 балла	100%

10.3.2. Ректор ЖАГУ может пересматривать процент надбавки в соответствии с пунктом 12.3 и вносить изменения до 20%.

10.4. Аттестационная комиссия может предложить дополнительный лимит до 100% в случае демонстрации и подтверждения самую нужную и ответственную работу профессора и творческую инициативу данного кадра.

10.5 Аттестационная комиссия с согласия ректора может вносить уточнения и дополнения в критерии аттестации профессором и преподавателей ЖАГУ.

10.6 Аттестационная комиссия принимает решение об ограничении доплат к заработной плате работников, получивших большинство голосов открытым голосованием не менее 2/3 членом комиссии.

10.7 Результаты аттестации (оценка, рекомендации) заносятся в протокол заседания аттестационной комиссии и протокол аттестационной комиссии подписывается председателем, секретарем и ее членами, принявшими участие в голосовании.

10.8 Ректор ЖАГУ с учетом рекомендаций аттестационной комиссии принимает решение об ограничении доплаты в соответствии с должностным окладом работника.

10.9 В случае нарушения работником устава ЖАГУ или нечеткого исполнения своих должностных обязанностей ректор ЖАГУ имеет право досрочно приостановить доплаты к заработной плате.

111. Критерии оценки деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала ЖАГУ
11.1.1 Критерии оценки деятельности административно-управленческого персонала ЖАГУ

№	Образование	Баллы
1.	Академический и научный уровень: - Доктор наук - Кандидат наук	50 баллов 30 баллов
2.	Ученое звание: - академик Национальной академии наук КР: - член-корреспондент Национальной академии наук КР - профессор, - доцент - академии международной академии наук - член-корреспондент международной академии наук Почетный профессор других учебных заведений	50 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов
3.	Для лауреатов государственных наград Кыргызской Республики: - Почетная грамота Президента Кыргызской Республики - Ордена и медали Кыргызской Республики (по указу Президента Кыргызской Республики) - Заслуженный работник Кыргызской Республики (образования, науки и др.) - Лауреат премии Кыргызской Республики в области науки и техники - Почетная грамота Жогорку Кенеша Кыргызской Республики (за вклад в науку и образование)	50 баллов 50 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов
4.	Другие награды: - Отличник образования Кыргызской Республики, - Почетная грамота Министерства образования и науки Кыргызской Республики	45 баллов 45 баллов
5.	Привлечение научно-исследовательских проектов и грантов для развития университета	50 баллов
6.	Научно-исследовательские работы	50 баллов
7.	Участие в проведении мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификаций кадров	50 баллов
8	Участие в общественных мероприятиях: - Участие в различных (университетского уровня) социальных, культурных и массовых мероприятиях, N ≤ 10 - Участие в мероприятиях городского и областного уровня, N ≤ 10 (согласно плана мероприятий по государственному языку и социальной работе)	N x 5 N x 5

11.1.2. % надбавки за количество баллов, набранных административным-управленческим персоналом:

№	Баллы	%
1	1-25 баллов	5%
2	26-50 баллов	10%
3	51-75 баллов	15%
4	76-100 баллов	20%

№	Баллы	%
10	226- 250 баллов	50%
11	251-275 баллов	55%
12	276-300 баллов	60%
13	301-325 баллов	65%

5	101-125 баллов	25%
6	126-150 баллов	30%
7	151-175 баллов	35%
8	176-200 баллов	40%
9	201-225 баллов	45%

14	326-350 баллов	70%
15	351-400 баллов	75%
16	401-500 баллов	80%
17	501-600 баллов	90%
18	Свыше 601 баллов	100%

Надбавка: за высокую квалификацию и профессионализм		%
1.	За высокую квалификацию	5%
2.	За профессионализм	5%
3.	За очень важную и ответственную работу	10%
4.	За творческую и профессиональную инициативу: (участие в массовых мероприятиях)	5%
	Доплата	%
1.	Увеличить объем выполняемых работ и расширить спектр услуг	5%
2.	Исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника	10%
3.	Ненормированные рабочие дни	15%

Примечание: это осуществляется только по рекомендации аттестационной комиссии университета.

11.2.1. Критерии оценки работы учебно-вспомогательных персоналов структурных подразделений (факультетов и колледжей) ЖАГУ

Уровень образования			Исполнительность			Дисциплинированность		
1	высшее	15 баллов	1	Высокая	15 баллов	1	Высокая	15 баллов
2	Незаконченное высшее	10 баллов	2	Средняя	10 баллов	2	Средняя	10 баллов
3	Среднеспециальное	5 баллов	3	Удовлетворительная	5 баллов	3	Удовлетворительная	5 баллов

11.2.2. Критерии оценки профессионализма учебно-вспомогательного персонала структурных подразделений ЖАГУ

Состояние рабочего места и оборудования			Усердие и старание			Трудовой стаж в ЖАГУ		
Уровень								
1	Высокий	15 баллов	1	Высокий	15 балл	1	Более 10 лет	15 баллов
2	Средний	10 баллов	2	Средний	10 балл	2	Более 5 лет	10 баллов
3	Удовлетворительный	5 баллов	3	Удовлетворительный	5 балл	3	До 5 лет	5 баллов

Надбавки за количество баллов, набранных учебно-вспомогательным персоналом

№	Баллы	%
1	До 65 баллов	5%
2	До 66-89 баллов	10%
3	Свыше 90 баллов	15%

Доплаты

1.	Увеличение и расширение объема услуг и выполняемых работ	5%
2.	Исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника	10%
3.	Ненормированный рабочий день	15%

Штрафные баллы

№	Наименование работы	%
1.	Неиспользуемые оборудования	5
2.	Неоснащенные аудитории и лаборатории	5
3.	Если лабораторные работы не обеспечены соответствующими инструментами, оборудованием, инструментами, инструментами, надписями, таблицами и др.	5
4.	Несоблюдение правил техники безопасности	5
5.	Нарушение трудового законодательства	5

Надбавки работникам **АУП, ППС, СТП** устанавливаются (определяются) руководителями соответствующих структурных подразделений и рассматриваются, рекомендуются Аттестационной комиссией ЖАГУ.

12. Порядок и особые условия установления надбавок отдельным специальным категориям сотрудников

12.1 Порядок и особые условия установления надбавок вводятся в целях стимулирования:

- увеличение набора на контрактную форму обучения;
- открытие новых специальностей и обеспечение их соответствующими специалистами;
- внедрение новых форм обучения;
- усиление инициативы коллектива в развитии учебной, научной и материально-технической базы ЖАГУ.

12.2 Для высококвалифицированных специалистов, приглашаемых вузом на открываемые новые специальности и обучение по отдельным дисциплинам, предусмотрено заключение индивидуальных договоров с оплатой в соответствии с объемом работы.

12.3 Размер доплаты определяется ректором по результатам оценки и анализа годовых результатов деятельности вуза в случае:

- выполнения плана приема и выпуска (на контрактной основе);
- выполнения сметы доходной части по специальным средствам;
- целевого (рационального) использования финансовых ресурсов с повышением научного потенциала, развитие материально-технической базы и др.

12.4 Размер доплаты деканам факультетов устанавливается в соответствии с контингентом студентов, обучающихся на факультете (с учетом студентов очной формы обучения).

12.5 Дифференциация (изменение) надбавок деканам зависит от количества студентов, обучающихся на контрактной основе. Конкретный размер доплаты утверждается Аттестационной комиссией ЖАГУ с учетом качества работы, выполняемой деканами.

12.6 Надбавки заместителям деканов факультетов утверждаются комиссией в размере 0,5 доплаты декана при наличии одного заместителя, 0,25% при наличии двух заместителей.

12.7 Аттестационная комиссия утверждает надбавки для специальных категорий работников в соответствии с законодательством Трудового кодекса Кыргызской Республики о тяжелых и вредных условиях труда.

12.8 В случае непрохождения аттестуемого аттестационной аттестации (комиссии) Аттестационная комиссия может внести предложение в администрацию университета о его соответствии занимаемой должности, переводе на другую должность, оставлении или освобождении от занимаемой должности. Вопрос перевода на другую должность или оставлении на занимаемой должности аттестованных преподавателей (сотрудников) регулируется нормативными актами МОН КР, ЖАГУ в соответствии со штатным расписанием кафедры на новый учебный год, количеством вакансий согласно расчету и распределению учебной нагрузки (внесены изменения ОК, протокол №6, 01.04.2019 г., № 7, 06.05.2020 г.).

Аттестационный лист профессора-преподавателя

Ф.И.О. _____
 Факультет _____
 Кафедра _____
 Занимаемая должность, время назначения, выбора _____
 Год рождения _____
 Образование _____
 Ученая степень и ученое звание _____ Общий стаж _____
 Нучно-педагогический стаж _____ Стаж работы в ЖАГУ _____
 Награждения _____
 Награждения за отчетный период _____
 Учебная нагрузка, выполненная за 20 _____ - 20 _____ учебный год

№	Наименование дисциплины	Количество лекций	Практические, семинарские занятия	Лабораторные работы (ТР, КР, КВИ)
	Жалпы			

Изданные и подготовленные к изданию учебно-методические указания, учебные программы и другие методические работы за 20 _____ - 20 _____ учебный год

№	Наименование	Объем	Место издания	Соавторы

Научно-исследовательская работа за 20 _____ - 20 _____ учебный год

№	Название научной работы, отчета, статьи	Объем	Место издания	Соавторы

Виды дополнительной и вредной работы, предусмотренные критериями оценки

№	Наименование работы	Процедура выполнения	Результат выполненной работы	Баллы

Количество баллов аттестации _____ сумма % надбавки _____

Декан факультета _____
 (подпись)

Заведующий кафедрой _____
 (подпись)

Вопросы к аттестуемому и его ответы:

1) _____

Ответ: _____

2) _____

Ответ _____

Отзывы и предложения аттестуемого: _____

Отзывы и рекомендации Аттестационной комиссии: _____

Решение комиссии: _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Ознакомлен (а) с аттестационным листом: _____
 (подпись)