

**Билим берүү уюмдарынын кызматкерлерине дем берүүчү эмгек акыларды эсептөө  
боюнча МЕТОДОЛОГИЯЛЫК СУНУШТАР (КР Өкмөтүнүн 2015-жылдын  
16-октябрындагы № 711 токтомунун редакциясына ылайык)**

Жалпы билим берүүчү уюмдарда (мындан ары – мектептер) бюджеттик каражаттардын эсебинен стимулдаштыруучу эмгек акы фонду түзүлөт:

- 2011-жылдын 1-майынан тартып – кызматкерлердин эмгек акысынын жалпы фондунун 10 пайызы өлчөмүндө;

- 2012-жылдын 1-сентябрынан тартып – кызматкерлердин эмгек акысынын жалпы фондунун 20 пайызына чейинки өлчөмдө, анын ичинен 10 пайызга чейинкиси – билим берүү уюмдарынын түзүмүн жана тармагын оптималдаштыруунун натыйжасында бошотулган каражаттардын эсебинен; окуу пландары, программалары;

- 2015-жылдын 1-сентябрынан тартып – студенттердин санына жана аны камтуу ченемин эске алуу менен бюджеттик каржылоонун ченемине жараша эсептелген эмгек акы фондунун чегинде.

Калктын жан башына эсептелген мектептерде окуу пландарын, тармактарын жана мектептердин штаттык санын оптималдаштыруу процессинде бошотулган каражаттар да дем берүүчү эмгек акы фондуна жумшалат.

Мектептин кызматкерлерине дем берүүчү эмгек акы фондусунан төлөмдөр гарантияланган эмгек акы болуп саналбайт, аткарылган иштин жыйынтыгы боюнча белгиленет жана иштин сапатына көз каранды.

Мектептин кызматкерлери үчүн дем берүүчү эмгек акынын өлчөмү аныкталат:

- педагогикалык персонал үчүн – кепилденген эмгек акынын өлчөмүн дем берүүчү эмгек акынын коэффициентине жана эмгекке катышуу коэффициентине (КТУ) көбөйтүү жолу менен;

- административдик, башкаруучулук, чарбалык жана көмөкчү персонал үчүн – дем берүүчү эмгек акынын абсолюттук өлчөмүн белгилөө жолу менен, же дем берүүчү эмгек акы фондунун чегинде кызматкерлердин кепилденген эмгек акысынан бирдиктүү коэффициент боюнча.

**Кызыктыруучу эмгек акынын коэффициентин эсептөө**

Кызыктыруучу эмгек акынын коэффициенти (мындан ары – КСЗ) дем берүүчү эмгек акынын фондусун эмгек акынын кепилденген фондусуна бөлүү жолу менен эсептелет.

$KЗС = \PhiСЗП / \PhiГЗП$

КСЗ – дем берүүчү эмгек акынын коэффициенти;

FSWP – дем берүүчү эмгек акы фонду;

FGZP – кепилденген эмгек акы фонду.

Стимулдаштыруучу эмгек акынын фондусу төмөнкүлөр бөлүштүрүлөт:

- 75%дан кем эмес – педагогикалык кадрларды кармоого;

- 25%дан ашпаган – административдик-башкаруучу жана чарбалык жана көмөкчү персоналды кармоого.

Башталгыч мектептердин жана мектеп-интернаттардын педагогикалык курамынын эмгек акысын стимулдаштыруу фонду тиешелүүлүгүнө жараша 70% жана 35%, административдик, башкаруучулук, чарбалык жана көмөкчү персонал үчүн – 30% жана 65%дан ашпаган өлчөмдө бөлүштүрүлөт. .

Эмгек акыны стимулдаштыруу фондунун каражаттары администрациялык, башкаруучулук, чарбалык жана көмөкчү персонал үчүн жетиштүү болсо, мугалимдердин стимулдаштыруучу эмгек акысынын үлүшү көбөйтүлүшү мүмкүн.

### **Эмгекке катышуу коэффициентин эсептөө**

Адегенде эмгекке катышуу коэффициенттери предметтик-усулдук же предметтик-циклдик бирикмелер (мындан ары – усулдук бирикмелер (МО)) тарабынан директордун окуу, окуу жана тарбия иштери боюнча орун басарларынан турган мектептин эксперттик кеңеши тарабынан аныкталат. Профсоюздук комитеттин екулу, экономист же бухгалтер, методикалык бирикмелердин өкүлдөрү.

Ар бир кызматкердин эмгекке катышуу коэффициенти ай сайын усулдук бирикмелердин мугалимдеринин эмгек паспортторун толтуруу боюнча комиссиялар толтурган эмгек паспортторунун маалыматтарынын негизинде аныкталат. Эмгек паспортторунда ар бир мугалимдин отчеттук мезгилдеги аткарган иштери чагылдырылган.

Эмгек паспортторун толтуруу боюнча комиссиялар предметтик-методикалык же предметтик-циклдик бирикмелердин мучөлөрүнүн чогулушу тарабынан шайланат.

Предметтик-методикалык же предметтик-циклдик бирикмелердин кызматкерлери үчүн эмгекке катышуу коэффициентинин орточо арифметикалык өлчөмү бүткүл методикалык бирикме үчүн эксперттик кеңеш тарабынан аныкталган эмгекке катышуу коэффициентине барабар.

Эмгекке катышуу коэффициенти мугалим үчүн белгиленет жана ар бири окуу процессиндеги, мектептен тышкаркы иштердеги жүктөмдүн даражасын, окутуунун натыйжалуулугун жана окуучулардын билим сапатын чагылдыруучу коэффициенттердин жыйындысы болуп саналат.

КТУ аныктоо үчүн сунушталган көрсөткүчтөр:

- иштин татаалдыгы жана интенсивдүүлүгү;
- тарбиялык жана класстан тышкаркы иштердин сапаты;
- конференцияларды, семинарларды, педагогикалык кеңештерди даярдоо жана өткөрүү;
- окуучуларды олимпиадага даярдоо;
- автордук программаларды иштеп чыгуу жана ишке ашыруу;
- методикалык иш;
- кеңселердин абалы;
- административдик жазалардын жоктугу;
- жогорку сапаттагы документтер;
- тартипти сактоо.

Мектеп мугалимдин ишинин натыйжалуулугун жана сапатын баалоо үчүн сунушталган көрсөткүчтөрдү кызматкерлердин эмгегине акы төлөөнүн ички жобосу менен бекитүү менен толуктоого же кыскартууга укуктуу.

Биринчи көрсөткүч боюнча, «жумуштун татаалдыгы жана интенсивдүүлүгү» боюнча КТУ окуучулардын класстардагы нормативдик жана иш жүзүндөгү толтуруусун салыштыруу жолу менен, адегенде ар бир мугалим боюнча, андан кийин – усулдук бирикме боюнча (1-таблица) эсептелет.

Предметтердин жана мугалимдердин базалык окуу планын эсептөө окуу жылынын башталышында жүргүзүлөт жана окуучулардын санынын олуттуу өзгөрүшүнө байланыштуу оңдолуп түзүлүшү мүмкүн.

Эмгекке акы төлөө жөнүндө негизги жобого ылайык, КТУга «эмгектин татаалдыгы жана интенсивдүүлүгү» көрсөткүчү боюнча класстарды толтуруу ченеми боюнча жүктү ашыкча аткарган ар бир 5 пайыз үчүн 0,1 өлчөмүндө алынат.

Толуктоо нормасы шаардык мектептердин биринчи жана экинчи баскычтары үчүн – 30 окуучу, айылдык – 25 окуучу, үчүнчү деңгээлде – 25 жана 20 окуучу белгиленген.

### 1 – таблица

Усулдук бирикме ж-а	предмет	клас с	Жумалы к саат		Жүктөм		
---------------------	---------	--------	---------------	--	--------	--	--

мугалимдердин аты - жөнү							
				Нормативдик	Актуалдык	%	КТУ
1	2	3	4	5	6	7	8= (гр. 7 - 100) : 5 x 0,1
Гуманитардык усулдук бирикме			21	23,9	22,5	93,8	0,0
Мисалы , Асаналиева	Орус тили жана орус адабияты	7а	5	25,0	26,0	104,0	0,1
	Орус тили жана орус адабияты	11а	4	20,0	15,0	75,0	0,0
Так илимдер усулдук бирикмеси			19	22,2	21,6	97,7	0,0
Асанова	Математика		10	25,0	28,0	112,0	0,2
	математика	6а	5	25,0	21,0	84,0	0,0
		9б	5	25,0	35,0	140,0	0,8

Мисалы, кыргыз тили жана адабияты мугалими Тажиева 5-6-класстарда сабак берет, билим берүүнүн экинчи этабында окуучулардын стандарттык саны 25, иш жүзүндө бул класстарда 23 жана 31 окуучу, орто эсеп менен эки класс – 27 адам. Стандартка салыштырмалуу иш жүзүндө толтуруунун ашуусу 108% (27: 25 x 100%). КТУ = (108% - 100%): 5 x 0,1 = 0,1.

КТУ тилкеси үчүн терс маанилер класстардын ченемдик толтуруунун аткарылбагандыгын билдирет жана «0» катары кабыл алынат.

Класстагы окуучулардын санына негизделген иштин татаалдыгы жана интенсивдүүлүгү үчүн КТУ окуу жылынын башында бир жолу аныкталып, жыл бою колдонулушу мүмкүн. Орто жана чакан мектептер бул көрсөткүчтү колдонбошу мүмкүн.

КТУнун экинчиден онунчу сунушталган көрсөткүчтөрүнө чейин бөлүштүрүү бардык методикалык бирикмелердин КТУ мектеби боюнча жалпы орточо көрсөткүчү 1ге барабар болгон шартта негизделет, бул дем берүүчү эмгек акы фондунун 100%ын түзөт.

Эгерде мектепте 7 методикалык бирикме болсо, анда иштин татаалдыгы жана интенсивдүүлүгү боюнча КТУну эсепке алуу менен жалпы КТУ 7ни түзөт.

КТУларды сунуш кылынган көрсөткүчтөр боюнча бөлүштүрүү айрым көрсөткүчтөр боюнча иштин болушун эске алуу менен окуу жайдын эксперттик кеңеши тарабынан кабыл алынат. Маселен, мектепте автордук программалар же окутуунун инновациялык усулдары иштелип чыкпаган жана киргизилген эмес, айрым кварталдарда олимпиадаларды, мугалимдер кеңештерин даярдоо жана өткөрүү боюнча иштер жүргүзүлбөйт, ошондуктан бул кварталдарда аталган көрсөткүчтөр нөлгө барабар жана негизги баа берүү башка көрсөткүчтөр боюнча болот.

Усулдук бирикмелер үчүн КТУ өткөн чейректеги ишинин жыйынтыгы боюнча окуу жайдын эксперттик кеңеши тарабынан аныкталат жана директордун буйругу менен бекитилет.

КТУнун бекитилген өлчөмдөрү ар бир мугалимге иш жүзүндө иштеген убакыт үчүн КТУ белгилөө максатында усулдук бирикмелердин эмгек паспортторун толтуруу боюнча жетекчилердин жана комиссиялардын кароосуна жеткирилет.

Эмгек паспортунун милдеттүү шарты: ар бир усулдук бирикменин мугалимдеринин жалпы КТУ мугалимдердин санына бөлүнүшү менен мектептин эксперттик кеңеши тарабынан түзүлгөн КТУга барабар болушу керек.

Мисалы, мектептин так илимдер усулдук бирикмесинин мугалимдеринин эксперттик кеңеши тарабынан КТУнун бардык мугалимдери үчүн орточо көрсөткүч 1,2 деп белгиленген. Кызматкерлердин саны менен – 7 адам, жалпы КТУ 8,4 (7 x 1,2) барабар болот.

КТУ ар бир көрсөткүч боюнча өзүнчө ушундай жол менен аныкталат.

Мектептин эмгек паспортунун формасы жана усулдук бирикмелердин жана усулдук бирикмелердин курамындагы мугалимдердин КТУну аныктоонун мисалдары ушул Усулдук сунуштардын 1 жана 2-тиркемелеринде келтирилген.

Эгерде мугалим ар кандай методикалык бирикмелердин курамына кирген бир нече предметтер боюнча сабак берсе, анда ал үчүн КТУ ар бир методикалык бирикмеде толтурулат.

КТУ тарабынан методикалык бирикмеге окуу сааттары бар административдик кызматкерлер (директор, директордун орун басарлары, китепканачы жана башкалар) да бекитилет. Усулдук

бирикменин комиссиясы тарабынан белгиленген КТУнун өлчөмдөрү мугалимдерге билдирилет.

Комиссия бул чечимдин себептерин эмгек паспортторун толтуруу боюнча комиссиянын протоколунда милдеттүү түрдө чагылдыруу менен кызматкерди кызыктыруучу эмгек акыдан ажыратууга укуктуу. Пикир келишпестиктер болгон учурда, талаш-тартышты чечүү мектептин эксперттик кеңешине өткөрүлүп берилет.

Толтурулган жана комиссия тарабынан күбөлөндүрүлгөн эмгек паспорттору окуу жайдын эксперттик кеңешине көзөмөлгө жана текшерүүгө берилет.

Эгерде мугалим белгилүү бир мезгил ичинде жумуш ордунда жок болсо (оорусу, өргүүсү, окуусу же башка себептер боюнча) дем берүүчү эмгек акыны эсептөөдө анын кепилденген эмгек акысынан тиешелүү төлөм суммалары алынып салынат.

Административдик-башкаруучу жана чарбалык персоналдын дем берүүчү эмгек акысын эсептөө

Администрациялык, чарбалык жана көмөкчү персоналга кызыктыруучу эмгек акыны эсептөөнүн принциптери мектеп тарабынан аныкталат. Алар төмөнкүлөр:

- штаттык таблицага ылайык административдик-башкаруучу жана тейлөөчү персоналдын ар бир кызматкеринин эмгек акысына дем берүүчү эмгек акынын коэффициентинин дем берүүчү эмгек акы фонду үчүн бирдиктүү орточо өлчөмүн пайдалануу;

- администрациялык-башкаруучу жана тейлөөчү персонал үчүн кошумча эмгек акы фондунун чегинде кызматкерлерге жеке белгиленген кошумча төлөмдөрдү белгилөө;

- директорго, айрым административдик, чарбалык кызматкерлерге жана башка кызматкерлерге бирдиктүү дем берүүчү эмгек акы коэффициенти боюнча белгиленген кошумча төлөмдөр менен аралаш форманы колдонуу (3-таблица).

Административдик-башкаруу, чарбалык жана көмөкчү персонал үчүн кызыктыруучу эмгек акыны эсептөөнүн кандай принциптерин колдонууну мектеп өз алдынча чечет жана аларды мектеп кызматкерлеринин эмгегине акы төлөөнүн ички жоболорунда чагылдырат.

### 3-таблица

Административдик, башкаруучулук, чарбалык жана көмөкчү персоналдын дем берүүчү эмгек акысын эсептөөнүн мисалы

№ п / р Толук аты-жөнү Кызматы Кепилденген эмгек акы КСЗ Кызыктыруучу эмгек акы

1 Директор 1966.30 **3500.00**

2 Директордун ички иштер боюнча орун басары 1966,30 0,870 **1710,95**

4 Класстан тышкаркы иштерди уюштуруучу 654,55 0,870 **569,55**

5 Бухгалтер 982,39 0,870 854,82

6 Бухгалтер-кассир 851,41 0,870 740,84

7 Кассир 654,55 0,870 **569,55**

8 Китепканачы 1608,90 0,870 **1399,97**

9 лаборант 1456,60 0,870 **1267,44**

10 Тазалыкчы айым 942,50 0,297 **479,58**

11 Дворник 1329,40 0,297 **394,35**

12 Күзөтчү, өрт өчүрүүчү 3794,17 0,297 **1125,5**

Бардыгы 24295,78 16459,22

Жетекчинин орточо эмгек акысы жалпы билим берүүчү мектептин кызматкерлеринин орточо эмгек акысынан үч эсе ашпоого тийиш.

Кызматкердин толук эмгек акысын эсептөөнүн тартиби

Мектеп кызматкерлеринин жалпы эмгек акысы кепилденген эмгек акынын, кызыктыруучу эмгек акынын жана кызматкердин пайдасына башка жеке төлөмдөрдүн суммасы катары аныкталат (4-таблица).

$ЗП = ГЗП + СЗР + ИВ$ , мында:

ЗП – кызматкердин эмгек акысы;

ГЗП – кызматкерлердин кепилденген эмгек акысы;

СЗР – кызматкердин дем берүүчү эмгек акысы;

ИВ – кызматкердин пайдасына башка жеке төлөмдөр.

Кызматкерге башка жеке төлөмдөр төмөнкүлөрдү камтыйт:

- чегерилген өргүү акысын төлөө; убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчалары боюнча төлөм; эмгек акынын эсебинен кош бойлуулук жана төрөт боюнча;

- убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчалары боюнча төлөм; эмгек акынын эсебинен кош бойлуулук жана төрөт боюнча;

- кызматкер кыскартылганда (иштен бошотулганда) бошотуу жөлөкпулун (компенсациясын) төлөө;

- кесиптерди (кызматтарды) айкалыштыруу, тейлөө чөйрөсүн кеңейтүү же аткарылган иштердин көлөмүн көбөйтүү үчүн кошумча акы; убактылуу иштебеген кызматкерлердин милдеттерин аткаргандыгы үчүн;

- кызыктыруучу төлөмдөр жана бонустар;

- жылдын ишинин жыйынтыгы боюнча сый акы;

- мыйзамдарга ылайык башка төлөмдөр.

Жалпы билим берүү уюмдарынын кызматкерлерине кызыктыруучу эмгек акыларды эсептөө боюнча методикалык сунуштарга 1-тиркеме

КТУнун аныктамасы \_\_\_\_\_ мектептердин предметтик-методикалык (предметтик-цикл) бирикмелери тарабынан \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.

---