

Министерство культуры Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«КАЗАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНСЕРВАТОРИЯ (АКАДЕМИЯ)
ИМЕНИ Н.Г.ЖИГАНОВА»
СРЕДНЯЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА (КОЛЛЕДЖ)

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета консерватории

30.12.2014

Протокол № 12

Утверждаю

Ректор Казанской государственной
консерватории

Р.К.Абдуллин

«30» декабря 2014 г.



СОГЛАСОВАНО

Директор ССМШ (колледжа)

Д.Б.Маршанский

Положение об установлении надбавок стимулирующего характера для
оценки качества труда педагогических работников ССМШ (колледжа)
Казанской государственной консерватории (академии) имени
Н.Г.Жиганова

Казань 2014 г.

I. Общее положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Средней специальной музыкальной школы (колледжа) ФГБОУ ВПО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г.Жиганова» (далее – Консерватория) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение определяет виды условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.3. В систему материального стимулирования педагогических работников ССМШ (колледжа) входят:

- надбавки, устанавливаемые в соответствии с критериями эффективности труда педагогических работников;
- премии за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- материальная помощь;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (руководство ПЦК, проверка письменных работ, классное руководство и пр.).

1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам Консерватория устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением и Положением о комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности преподавателей и концертмейстеров ССМШ (колледжа), в пределах выделенных Консерватории на эти цели средств.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных педагогических работников ССМШ (колледжа).

II. Критерии и показатели оценки деятельности работников ССМШ (колледжа)

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников ССМШ (Колледжа), утвержденным за отчетный период.

2.2. Приведенные в приложениях критерии и показатели могут быть изменены и дополнены комиссиями ССМШ (Колледжа) в соответствии с миссией, целями, задачами ССМШ (Колледжа).

2.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов или процентов. Весовое значение каждого критерия в баллах или процентах является примерным, ССМШ (Колледж) вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов или процентов по каждому критерию. Для изменения результативности труда работников ССМШ (Колледжа) по каждому критерию вводятся показатели эффективности. В соответствии с целями возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах или процентах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетного периода (учебного года) для учета динамики достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению комиссии по оценке профессиональной деятельности педагогических работников ССМШ (Колледжа), в т.ч. преподавателей, может определяться минимальное количество баллов или процентов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением рабочего и образовательного процесса, не допускается, кроме показателей, указанных в п. 1.3 настоящего положения.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в год по утвержденным критериям. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) целесообразно производить по результатам учебного года, что позволяет учитывать динамику достижений работников.

3.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы в учебном году каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ССМШ (Колледжа), создаваемой на основании приказов ректора Консерватории.

В комиссии по оценке профессиональной деятельности работников и обоснованию размера стимулирующего характера работникам могут включаться:

□ представитель профсоюзной организации
Консерватории

□ работники и представители администрации ССМШ (Колледжа)

- представители соответствующих кафедр консерватории

3.3. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля.

3.4. Заместители директора, старший воспитатель интерната по направлениям согласовывают показатели эффективности работников.

3.5. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов или процентов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику ССМШ (Колледжа).

3.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок возможно по представлению директора ССМШ (Колледжа) и решению Ученого Совета Консерватории определить минимальное количество баллов или процентов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3.7. Комиссиями расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется ректору Консерватории для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

3.8. На основании протокола Комиссии ректор Консерватории издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ССМШ (Колледжа).

IV. Порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

4.1. За выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу (ставке), выплачиваемая в течение учебного года или в течение срока выполнения дополнительной работы.

4.2. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, периоды

выполнения работ, категории работников, размеры доплат представлены в таблице:

№	Вид работ	Период	Категория работника	Размер	
1.	За руководство предметно-цикловой комиссией	на учебный год	преподаватель	35 %	
2.	За руководство предметной комиссией	на учебный год	преподаватель	25 %	
3.	За классное руководство:	на учебный год	преподаватель	1-7 классы	15 %
	8-9 классы			20 %	
	1-2 курсы			20 %	
4.	Проверка письменных работ:	на учебный год	Учитель начальных классов;	10 %	
	Преподаватель русского языка;		15 %		
	Преподаватель математики;		15 %		
	Преподаватель английского языка, Преподаватель сольфеджио и гармонии		10 %		

Доплата (персональный повышающий коэффициент) устанавливается к базовому окладу за выполнение обязанностей председателя предметно-цикловой комиссии (ПЦК), выполнение обязанностей председателя предметной комиссии (ПК), выполнение обязанностей классного руководителя.

За проверку тетрадей ППК устанавливается к окладу по ставке.

В случае совмещения классного руководства ППК удваивается.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление ППК производится пропорционально отработанному времени.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

V. Порядок выплаты премии за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий

5.1 По истечении отчетного периода (квартала) педагогический работник ССМШ (колледжа) подает отчет председателю соответствующей предметной (цикловой) комиссии или предметной комиссии.

Представление к установлению премии за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий осуществляется:

- заместителями директора по учебной и воспитательной работе на основании отчетов председателей ПЦК и ПК ;
- заместителем директора по административно-хозяйственной работе - в отношении обслуживающего и технического персонала ССМСШ (Колледжа).
- Старшим воспитателем- в отношении сотрудников интерната;
- директором ССМШ (колледжа) - в отношении его заместителей

5.2. Решение о размере премирования принимает ректор Консерватории по представлению директора ССМШ (колледжа) в виде приказа.

5.3. Основными критериями премирования являются:

Для преподавателей:

№	Наименование критерия
1	Создание методической разработки (методические пособия, учебники и др.), в т.ч. создание электронных образовательных ресурсов
2	Проведение открытых уроков, мастер-классов
3	Участие в научно-практических конференциях
4	Победы учащихся в конкурсах
5	Публикации научно-исследовательской направленности (тезисы, статьи в журналах при условии представления опубликованной статьи)
6	Художественно- творческая деятельность преподавателя
7	Участие учащихся преподавателя в концертах
8	Проведение внеурочных мероприятий
9	Проведение внеклассной работы по предмету
10	Участие в работе методического центра «Одаренные дети Поволжья»
11	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений ректора, директора и заместителей

	директора ССМШ (колледжа)
12	Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий
13	Выполнение должностных обязанностей в части заполнения соответствующей документации

Для концертмейстеров:

№	Наименование критерия
1	Участие в проведении открытых уроков, мастер-классов
2	Участие в научно-практических конференциях
3	Победы учащихся в конкурсах
4	Публикации научно-исследовательской направленности (тезисы, статьи в журналах при условии представления опубликованной статьи)
5	Художественно- творческая деятельность концертмейстера
6	Участие с учащимися в концертах
7	Участие в проведение внеурочных мероприятий
8	Участие в работе методического центра «Одаренные дети Поволжья»
9	Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений ректора, директора и заместителей директора ССМШ (колледжа)
10	Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий
11	Выполнение должностных обязанностей в части заполнения соответствующей документации

Для воспитателей интерната:

Наименование критерия
1. Качественное выполнение функциональных обязанностей.
1.1. Сохранение контингента воспитанников;
1.2. Снижение количества дней по болезни;
1.3. Внешний анализ.
1.4. Интенсивность и высокие результаты работы: - выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях воспитателей: - подготовка и эстетическое оформление здания, помещения при

проведении праздников, открытых мероприятий и т.д.

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

2.Создание планов и программ обеспечения качества образования, творческая инициатива и новаторство в деятельности:

2.1.Совершенствование регламентов организации жизни и деятельности воспитанников:

- презентация собственного опыта работы;
- написание и реализация социально значимых проектов и программ.

2.2.Высокая организация и результативность воспитательной среды воспитанников:

-участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, выставках, на соревнованиях (сертификаты, благодарности, грамоты за успешное освоение предметов общего и профессионального образования)

- организация поездок, экскурсий за пределами рабочего времени
- создание условий и проведение мероприятий, направленных на социализацию воспитанников:

-профориентация и самоопределение воспитанников (посещение учреждений культуры Казани, музеев; изучение потребностей, способностей обучающихся и т.д.)

- повышение знаний, навыков и умений, направленных на успешную социализацию воспитанников.

2.3. Творческая организация труда в соответствии экспериментальной работой, апробацией инновационных направлений:

- руководство, координация;
- разработка методических материалов, формирование методической копилки;
- распространение опыта работы (конференции, круглые столы, мастер классы и т.д.).

3.Работа по сохранению и укреплению культуры и здоровья обучающихся, организация питания.

3.1. Проведение мероприятий по повышению уровня этики, культуры общения, поведения, навыков этикета (нравственность, эстетический вкус и т.д.) воспитанников.

3.2.Обеспечение безопасного режима при организации жизни детей:

- инструктажи;
- открытые мероприятия;

<ul style="list-style-type: none"> -презентации; -экскурсии; -внеклассные и общешкольные мероприятия по ПБ, ТБ, ГО
<p>3.3. Подготовка и участие в спортивных мероприятиях, приобщение воспитанников к спорту.</p>
<p>3.4. Разработка и реализация программ, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей.</p>
<p>3.5. Приобщение воспитанников к ценностям здорового образа жизни с целью профилактики наркомании, курения, алкоголизма и других вредных привычек.</p>
<p>4. Сотрудничество и взаимодействие с семьями обучающихся, воспитанников:</p> <p>Создание условий для эффективного сотрудничества с родителями обучающихся, воспитанников ОУ.</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрешение конфликтных ситуаций; -передача педагогических знаний и умений; -мероприятия, направленные на социализацию воспитанников; -мероприятия сотрудничества; -построение коррекционно-развивающих маршрутов
<p>5. Работа по развитию Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -реклама и пропаганда достижений учреждения -мероприятия сотрудничества; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения; -благоустройство и улучшение материально-технической базы.
<p>6. Работа с обучающимися, воспитанниками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составление и реализация плана работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации

5.5. Работникам, проработавшим менее 6 месяцев, начисление премии не производится.

5.6. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом (кварталом) при наличии финансовых средств.

5.7. Работники ССМШ (колледжа) могут быть лишены премии полностью или частично за:

5.8.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

5.8.2. невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, распоряжений и приказов администрации;

5.8.3. невыполнение производственных заданий;

5.8.4. хищение имущества Колледжа;

5.8.5. приписку и искажение отчетности;

5.8.6. нарушение правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, электробезопасности, правил производственной санитарии;

5.8.7. наличие претензий администрации к срокам и/или качеству работ (услуг);

5.8.8. несвоевременное или некачественное выполнение заданий директора ССМШ (Колледжа).

5.9. Лишение премии полностью или частично производится в отчетном периоде, когда произошло нарушение.

5.10. Ответственным исполнителям размер премии за текущий квартал уменьшается за задержку выполнения заданий.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Материальная помощь работникам может оказываться при наличии финансовых возможностей в следующих случаях:

6.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях с работником или членом его семьи.

6.1.2. При длительной потере трудоспособности и прохождении работником ССМШ (Колледжа) лечения.

6.1.3. В случае материального ущерба, причиненного работнику ССМШ (Колледжа) стихийными бедствиями и иными чрезвычайными ситуациями.

6.1.4. При потере родственников по первой линии.

6.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в ССМШ (Колледже).

6.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и приказа ректора Консерватории.

7. Заключительные положения

7.1. В целях совершенствования оплаты труда в ССМШ (Колледже) директор ССМШ (Колледжа) не реже, чем раз в год организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников ССМШ (Колледжа), .