

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оплаты труда и установлении компенсационных и стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности труда работников ГБПОУ «Березниковское музыкальное училище»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 03 сентября 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», постановления Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» и определяет условия и порядок оплаты труда директора, заместителей директора и работников ГБПОУ «Березниковское музыкальное училище» (далее – Учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Пермского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормами действующего законодательства Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе должностных окладов, утвержденных директором Учреждения в штатном расписании.

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, устанавливаемом действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Для педагогических работников Учреждения оплата труда определяется в зависимости от:

- часовой нагрузки в месяц по предмету в каждой группе согласно учебному плану;
- тарифной ставки педагогической услуги (руб./ученико-час).

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплата предусматривается в виде районного коэффициента и (или) в процентной надбавки к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случаях и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняются с письменного согласия педагогического работника с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору устанавливаются согласно нижеприведенной таблицы:

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью	Процент от должностного оклада, %
1	За классное (курсовое) руководство	до 40
2	За проверку письменных работ по предметам общеобразовательного, музыкально-теоретического цикла	до 30
3	За заведование учебными кабинетами	до 15
4	За руководство отделениями	до 45
5	За заведование концертной деятельностью	до 25
6	За заведование воспитательной деятельностью	до 25
7	За обслуживание информационных образовательных	до 45

3.2.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3.2.5. иные выплаты компенсационного характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера и иные виды выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и высокому результату труда, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников учреждения в области инновационной деятельности, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

4.2.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал основного персонала выплачиваются при достижении показателей эффективности, установленных в трудовых договорах работников и оцениваются на основании балльной системы, установленной Приложением 1 к настоящему Положению.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала выплачиваются при достижении показателей эффективности, установленных в трудовых договорах работников и оцениваются на основании балльной системы, установленной Приложением 2 к настоящему Положению.

В Учреждении на основании приказа директора создается постоянно действующая комиссия для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам Учреждения на основе оценки показателей эффективности работников Учреждения.

Стоимость балла определяется исходя из экономии средств и количества баллов работников, путем деления экономии на количество баллов. Стоимость балла умножается на количество баллов работника, зафиксированных в оценочном листе Комиссии и на основании служебной записки заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений.

4.2.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются каждому работнику персонально приказом директора Учреждения, на основании служебной записки заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений с учетом следующих критериев:

- участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;

- работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми- инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (например: оформление кабинета, музея);

- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

- за выполнение иных особо важных и ответственных работ.

4.2.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются приказом директора Учреждения работникам по основному месту работы согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Выслуга лет	Процент от должностного оклада, %
1	от 3 до 8 лет	10
2	свыше 8 до 13 лет	15
3	свыше 13 до 18 лет	20
4	свыше 18 до 23 лет	25
5	свыше 23 лет	30

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2.4. Выплата за сложность и напряженность в работе. Выплата за сложность и напряженность в работе устанавливается приказом директора Учреждения на основании служебной записки заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений.

4.2.5. иные выплаты стимулирующего характера:

Единовременная премиальная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом директора Учреждения, на основании служебной записки заместителей директора Учреждения, руководителей структурного подразделений в процентном соотношении к должностному окладу или абсолютной суммой.

4.3. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены следующие виды социальной поддержки:

4.3.1. Со дня присвоения педагогическому работнику высшей квалификационной категории ему устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате. Ежемесячная надбавка к заработной плате за высшую квалификационную категорию составляет 2600 руб.

Размер ежемесячной надбавки, предоставляемой педагогическому работнику, определяется в перерасчете размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в Учреждении, и не может быть больше установленного размера.

В случае, если в период предоставления ежемесячной надбавки у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной надбавки корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) педагогического работника начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается приказом директора Учреждения с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года. В случае если в течении учебного года срок действия квалификационной категории завершился, издается приказ директора Учреждения о снятии ежемесячной надбавки к заработной плате за квалификационную категорию.

4.3.2. Педагогическим работникам по основному месту работы:

-удостоенным государственных наград (высшие звания Российской Федерации, ордена Российской Федерации, знаки отличия Российской Федерации, медали Российской Федерации, почетные звания Российской Федерации) за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей;

-имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей.

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате назначается по одному максимальному основанию.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.2.2, 4.2.4 могут быть изменены, отменены, либо не назначены при недостатке средств фонда оплаты труда или по иным причинам, делающим выплаты невозможными и (или) неэффективными.

Размер и срок назначения стимулирующей (премиальной) выплаты по итогам работы могут быть изменены (отменены) при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплаты указанной в пункте 4.2.3, 4.3.1, 4.3.2 могут не выплачиваться по следующим основаниям:

- за нарушение правил внутреннего распорядка Учреждения;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несвоевременное прохождение профилактического медицинского обследования;
- за несвоевременное оформление и сдачу учебно-методической и др. документации;
- за недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Конкретный размер выплат устанавливается приказом директора Учреждения, на основании служебной записки заместителей директора Учреждения, руководителей структурного подразделений в процентном соотношении к должностному окладу или абсолютной суммой и максимальным размером не ограничиваются.

4.8.В пределах экономии фонда оплаты труда работникам по основному месту работы за счет средств стимулирующих выплат могут производиться единовременные выплаты в виде:

4.8.1. материальной помощи в размере не более двух должностных окладов по заявлению работника Учреждения с предоставлением подтверждающих документов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;

к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет- по ходатайству заведующего отделением);

смерти близких родственников;

4.8.2. премии:

- ко Дню учителя;

- ко Дню работника культуры;

- к праздникам: Новый год, 8 марта, 23 февраля.

Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам Учреждения, и ее конкретном размере принимает директор Учреждения.

Решение об оказании единовременной материальной помощи директору Учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель.

V. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей

5.1. Оплата труда директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом категории учреждения в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала Учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения. Конкретный размер должностного оклада заместителей директора Учреждения устанавливаются на основании штатного расписания Учреждения, утвержденного приказом директора Учреждения.

5.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

5.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера для директора Учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения приказом директора Учреждения.

6.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения, дополнения:

- в связи с изменениями, внесенными в нормативные правовые акты Российской Федерации и Пермского края;

- в целях совершенствования и повышения эффективности работы Учреждения.

к положению о порядке оплаты труда и
установлении компенсационных и
стимулирующих выплат
с учетом показателей эффективности труда
работников
ГБПОУ «Березниковское музыкальное
училище»

Балльная система оценки достижения показателей эффективности педагогических работников Учреждения

I. Организация мероприятий:

1. Конкурсов, олимпиад, семинаров, мастер-классов, конференций, фестивалей, КПК:
 - 1.1. краевых - **3 балла**;
 - 1.2. межмуниципальных (открытых городских) – **3 балла**;
 - 1.3. городских - **2 балла**;
 - 1.4. внутриучилищных – **1 балл**;
2. Организация преподавателями училища мастер-класса в ДМШ – **1 балл**.
2. **Работа в качестве председателя (члена) жюри**
Выплачивается при условии, что работа не оплачивается организаторами конкурса:
 - а) председателю жюри;**
 - б) члену жюри;**
 - 2.1. краевого конкурса: а) **3 балла** б) **2 балла**
 - 2.2. межмуниципального конкурса: а) **2 балла** б) **2 балла**
 - 2.3. городского конкурса: а) **2 балла** б) **2 балла**
 - 2.4. внутриучилищного конкурса: а) **1 балл** б) **1 балл**
3. **Участие преподавателей и концертмейстеров в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, проектах, публикациях; выступление на КПК**
 - 3.1. международных и всероссийских (лауреат – **5 баллов**, дипломант- **4 балла**, участник- **3 балла**);
 - 3.2. региональных и краевых (лауреат – **4 балла**, дипломант- **3 балла**, участник-**2 балла**);
 - 3.4. межмуниципальных и городских (лауреат – **3 балла**, дипломант- **2 балла**, участник- **1 балл**);*Публикации и выступления на КПК засчитываются по баллам дипломантов.*
4. **Подготовка студентов к конкурсам, олимпиадам, семинарам, публикациям**
 - 4.1. международного и всероссийского уровня (лауреат–**5 баллов**, дипломант-**4 балла**, участник-**3 балла**);
 - 4.2. регионального и краевого значения (лауреат–**4 балла**, дипломант-**3 балла**, участник-**2 балла**);
 - 4.3. межмуниципальные и городского значения - (лауреат–**3 балла**, дипломант-**2 балла**, участник-**1 балл**);
 - 4.4. внутриучилищные - **1 балла**;*Публикации засчитываются по баллам дипломантов.*
5. **Организация и подготовка концертов, студенческих мероприятий, фестивалей – 1-2 балла.**
6. **Участие в работе педагогического совета (разработка тематического материала и доклад по актуальным вопросам, связанным с проблемами обучения и воспитания студентов, инновационными методами работы преподавателя и проч.) – 1 балл.**
7. **Участие преподавателей в концертах различного уровня; концертно-просветительская деятельность**
 - 7.1. международного, всероссийского и краевого уровня (от 1 до 3-х номеров) – **4 балла**;
более – 3-х номеров – **5 баллов**
 - 7.2. межмуниципального и городского уровня (от 1 до 3-х номеров) – **3 балла**; более – 3-х номеров – **4 баллов**
 - 7.3. городского уровня (от 1 до 3-х номеров) – **2 балла**; более – 3-х номеров – **3 балла**
 - 7.4. внутриучилищных – **1 балл**
8. **Участие концертмейстеров в концертах различного уровня; концертно-просветительская деятельность**

- 8.1. международного, всероссийского и краевого уровня (от 1 до 3-х номеров) – **3 балла**;
более – 3-х номеров – **4 баллов**
- 8.2. межмуниципального и городского уровня (от 1 до 3-х номеров) – **2 балла**; более – 3-х номеров – **3 баллов**
- 8.3. городского уровня (от 1 до 3-х номеров) – **1 балл**; более – 3-х номеров – **2 балла**
- 9. Активная общественная и профориентационная деятельность преподавателями и концертмейстерами училища:**
- 9.1. городского уровня – **2 балла**
- 9.2. выездные мероприятия - **3 баллов**
- 10. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:**
- 11.1 выполнение срочных поручений – **1 балл**
- 11.2 участие в Худ.совете – **1 балл**
- 11.3. проведение внеклассных тематических часов – **1 балл**
- 11. Инновационная деятельность – создание авторских программ, проектов, методик, репертуарных сборников, авторских работ, аранжировок, инструментовок, презентаций, инструментовок и аранжировок – 3 балла.**
- 12. Методическая помощь ДМШ, ДШИ:**
- выступление на педагогических советах ДМШ, ДШИ с заявкой от организации и предоставлением материалов в учебную часть училища – 1 балл**
- выступление на методических советах ДМШ с заявкой от организации и предоставлением материалов в учебную часть училища – 1 балл**
- проведение консультаций (1ученик) – 1 балл**

Приложение 2
к положению о порядке оплаты труда и
установлении компенсационных и
стимулирующих выплат
с учетом показателей эффективности труда
работников
ГБПОУ «Березниковское музыкальное
училище»

**Балльная система оценки
достижения показателей эффективности работников Учреждения, относящихся к
административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему
обслуживающему персоналу**

1. Уровень профессионального мастерства работника:

Выполнение работы сотрудником по объему и качеству в строгом соответствии с
Должностной инструкцией (да/нет);

Компетентность работника в области реализации эффективных приемов, методов,
средств организации и контроля своей деятельности, позволяющая ему осуществлять ему
работу сверх своих должностных обязанностей (высокая/ достаточная/не достаточная);

Использование работником современных технологий в своей деятельности для
повышения ее качества (использует/ не использует);

Участие в обеспечении возможности осуществления экспериментальной,
инновационной деятельности (осуществляется/ отсутствует);

Повышение профессионального мастерства (да/нет).

2.Трудовая и исполнительская дисциплина:

Нарушения, административных взыскания (отсутствие/ наличие);

Качество выполняемой работы (высокое/низкое);

Своевременность выполнения работы, подготовки и сдачи документации, отчетности
и т.п. (да/нет).

3. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг

Отзывы о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве работника
(положительные/отрицательные).