

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ СО
«Уральская специальная
музыкальная школа (колледж)»
Э.Г. Архангельская
2019г.

**Положение о выплатах стимулирующего характера
работникам государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Уральская специальная музыкальная школа (колледж)»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральская специальная музыкальная школа (колледж)» (далее - Положение) разработано в связи с введением системы показателей эффективности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры РФ и оплаты труда работника в соответствии с показателями, характеризующими его деятельность в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 05.07.2017 г. № 491-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 04.08.2010 № 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2019 г. № 108-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования (детские школы искусств) Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» и действующим законодательством РФ.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии эффективности выполнения трудовых обязанностей и порядок установления и осуществления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральская специальная музыкальная школа (колледж)» (далее – Школа)

1.3. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;
- выплаты за интенсивность, профессионализм и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты осуществляются за счет средств бюджета Свердловской области, установленных для осуществления стимулирующих выплат работникам Школы, а также средств Школы, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Выплаты за качество выполняемых работ и за стаж

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ и стаж устанавливаются в абсолютной величине и выплачиваются ежемесячно на основании предоставленных работниками документов, подтверждающих наличие звания и квалификационной категории.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- надбавку за наличие квалификационной категории;
- надбавку за звание.

2.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации педагогических и руководящих работников и назначается приказом директора Школы. Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория – 0,20;

первая квалификационная категория – 0,15;

вторая квалификационная категория – 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

2.4. Надбавка за звание устанавливается работникам Школы, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах (в процентах от оклада):

- до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

- до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

Стимулирующую надбавку за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании стажа работы, подтвержденного соответствующими документами.

Решение об установлении работникам стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавка за выслугу лет может быть установлена в следующих размерах (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 3 года до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15 процентов.

3. Выплат надбавок за интенсивность, профессионализм и высокие результаты работы

3.1. Надбавка за интенсивность труда может быть установлена за:

- подготовку групп учащихся выпускных классов и курсов по предметам, имеющим различные формы Государственной аттестации;
- выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя;
- выполнение дополнительной общественной работы;
- организацию или участие в социально значимых мероприятиях, проектах, в том числе, проводимых по заданию Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области и других государственных структур;
- участие в мероприятиях, проводимых на базе учреждения;
- подготовке и проведении открытых уроков и иных методических мероприятий;
- выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных заданий. Особо важными и ответственными поручениями признаются поручения директора Школы в соответствии с выполнением государственного задания, поручений Правительства Свердловской области, Министерства культуры Свердловской области, поручений, связанных с реализацией творческих и инновационных проектов Школы, совместных проектов в рамках сотрудничества с учреждениями культуры и искусства, известными музыкантами мира и России;

- воспитательную (внеурочную) деятельность, в том числе: проведение тематических классных часов, посещение с учащимися класса мероприятий (концерты, выставки и т.д.);
- подготовка и проведение концертов класса;
- участие в организации и проведении мероприятий Уральского регионального центра для музыкально одаренных детей и молодежи.

3.2. Надбавка за профессионализм может быть установлена педагогическим работникам за:

- исполнительскую деятельность;
- личное участие в конференции, симпозиуме, семинаре;
- публикации в научных изданиях и СМИ;
- создание дополнительных информационных материалов;
- привлечение внебюджетных средств и источников;
- участие в ответственных концертах (мероприятиях, проектах) Школы.

3.3. Надбавка за высокую результативность работы может быть установлена работникам за:

- результативное участие студентов и творческих коллективов в конкурсах различного уровня;
- высокие результаты Государственной аттестации обучающихся Школы;
- высокие результаты поступления выпускников Школы в профильные вузы;
- в связи с награждением ведомственными наградами.

3.4. Надбавки за интенсивность, профессионализм и высокие результаты работы назначаются и выплачиваются разово за конкретный результат работы.

4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.1. Выплаты премий осуществляются по итогам работы за квартал (полугодие) и производятся на основании оценки выполнения установленных целевых показателей деятельности работников Школы в отчетном периоде.

4.2. Премия по итогам работы за квартал (полугодие) выплачивается раз в квартал (полугодие). При назначении премий учитываются следующие показатели деятельности работников:

4.2.1. Интенсивность труда, выраженная в:

- подготовке групп учащихся выпускных классов и курсов по предметам, имеющим различные формы Государственной аттестации;
- выполнении дополнительного объема работ по поручению руководителя;
- выполнении дополнительной общественной работы;
- участии в социально значимых мероприятиях, проектах, в том числе, проводимых по заданию Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области и других государственных структур;
- участии в мероприятиях, проводимых на базе учреждения;
- проведении воспитательной (внеурочной) деятельности, в том числе: проведение тематических классных часов, посещение с учащимися класса мероприятий (концерты, выставки и т.д.);
- подготовке и проведении концертов класса;

- подготовке и проведении открытых уроков и иных методических мероприятий;
- участии в мероприятиях в рамках деятельности Уральского регионального центра для музыкально одаренных детей и молодежи;
- реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие в разработке и реализации основных образовательных программ;
- организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работе с детьми из социально неблагополучных семей;
- создании элементов образовательной инфраструктуры, например, оформление кабинета, музея и пр.;
- использовании интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе.

4.2.2. Профессионализм, включающий в себя:

исполнительскую деятельность;

личное участие в конференции, симпозиуме, семинаре;

публикации в научных изданиях и СМИ;

создание дополнительных информационных материалов;

участие в ответственных концертах (мероприятиях, проектах) Школы;

наличие и использование в работе авторских программ;

наличие дипломов, свидетельств, сертификатов (по курируемому направлению деятельности).

4.2.3 Высокая результативность работы:

- обучающихся и творческих коллективов в конкурсах различного уровня;
- высокие результаты Государственной аттестации обучающихся Школы;
- высокие результаты поступления выпускников в профильные вузы;
- в связи с награждением ведомственными наградами.

4.2.4. При назначении премий учитываются также:

- инициативность работника;
- выполнение им законодательных норм (своевременное и качественное заполнение документации, прохождение медосмотра, посещение педагогических советов и иных собраний коллектива и др.);
- сохранение контингента;
- отсутствие нареканий со стороны администрации, родителей и обучающихся;
- отсутствие административных взысканий.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты надбавок за интенсивность, профессионализм и высокие результаты работы, а также премий по итогам работы за квартал (полугодие)

осуществляются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие на основании установленных данным Положением показателей.

5.2. Оценка выполнения установленных показателей осуществляется комиссией Школы.

5.3. Размеры данных выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией в зависимости от личного вклада каждого работника и в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

5.4. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы в начале каждого учебного года. В состав комиссии входят заместители директора, руководители отделов.

5.5. Для оценки выполнения установленных показателей работы за отчетный квартал (полугодие) заместители директора представляют в комиссию служебные записки о результатах работы преподавателей и работников Школы.

5.6. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом районного коэффициента, начислений на оплату труда.