

Санкт-Петербургское государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования техникум
«Санкт-Петербургское музыкально-педагогическое училище»
(СПб ГБОУ СПОТ СПб МПУ)



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(Введено в действие с «25» мая 2016, приказ от «25» мая 2016 №113/1-а)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры» и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования техникума «Санкт-Петербургское музыкально-педагогическое училище» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в образовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудового договора (далее – работник).

1.3. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер образовательного учреждения.

1.4. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор образовательного учреждения.

2. Система и форма оплаты труда

2.1. Категории работников образовательного учреждения утверждаются штатным расписанием: руководители, специалисты, служащие, рабочие.

2.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- размер должностного оклада (О) руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга,

определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу;

- размер базового оклада (Bo) руководителя, специалиста и служащего государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается как произведение базовой единицы (Б) на базовый коэффициент (К1);

$$Bo = B * K1$$

- базовая единица (Б) – величина прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемая Правительством Санкт-Петербурга;

- базовый коэффициент (К1) – относительная величина, устанавливается исходя из уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:

- стажа работы – коэффициент стажа работы (К2) – для педагогических работников учитывается стаж педагогической работы, для других должностей специалистов и служащих учитывается стаж работы в должности. Порядок исчисления педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами;

- специфики работы – коэффициент специфики работы (К3) – для педагогических работников, реализующих основные образовательные программы, дополнительные образовательные программы в сфере культуры и искусств;

– коэффициент специфики работы (К3а) – для педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу;

- квалификации – коэффициент квалификации (К4) – устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде;

- масштаба и сложности руководства учреждением – коэффициент масштаба управления (К5) – определяется по объемным показателям, оценивающим масштаб и сложность руководства учреждением;

- должности, занимаемой в системе управления учреждением – коэффициент уровня управления (К6) – определяется должностью, занимаемой в системе управления учреждением.

2.3. Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент квалификации, масштаба управления и уровня управления.

$$O = Bo + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6$$

2.4. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.4.1. Для специалистов – педагогических работников (преподаватели и концертмейстеры): коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

$$O = B_o + B_o * K_2 + B_o * K_3 + B_o * K_{3a} + B_o * K_4$$

2.4.=2. Для специалистов и служащих АУП: коэффициенты стажа работы и квалификации.

$$O = B_o + B_o * K_2 + B_o * K_4$$

2.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.6. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.7. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры (Приложение 1).

2.8. Тарифная сетка по оплате труда рабочих и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (Приложение 2).

2.9. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации.

2.10. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

2.11. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Перечень, размер и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам)

работникам образовательного учреждения определяются в соответствии с условиями, установленными локальными нормативными актами образовательного учреждения (Приложения 1-5).

2.10. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании. Порядок и условия премирования устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

2.11. Руководителям образовательных учреждений выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

3. Порядок начисления и выплаты заработной платы

3.1. Оплата труда производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем выплаты заработной платы посредством начисления на банковский счет работника.

3.2. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 11-го и 26-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

3.3. Не позднее одиннадцатого числа каждого месяца (день выплаты заработной платы) каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.4. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в день работы, оговоренной в приказе об увольнении.

3.5. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.6. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

4. Прочие условия оплаты труда

4.1. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, требуется согласовывать с профсоюзным органом.

4.2. Один экземпляр Положения находится в отделе кадров образовательного учреждения, второй экземпляр передается бухгалтерию образовательного учреждения.

5. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда

(В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592
«О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры»)

СХЕМА РАСЧЕТА
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников			
			Руководители	Специалисты	Служащие	
1	2	3	4	5	6	
1.	Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом специалиста или магистра	1,50	1,50	1,50	
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40	
		Среднее профессиональное образование	1,2	1,2	1,2	
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08	
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04	
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица	
2.	Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет	-	0,35	0,15	
		Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,30	0,12	
		Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,25	0,08	
		Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,20	0,05	
		Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,15*	0,00	
2.2.	Коэффициент специфики работы (К3)	Специалисты – педагогические работники (преподаватели и концертмейстеры)	-	0,15**	-	
	Коэффициент специфики работы (К3а)	Специалисты – педагогические работники (преподаватели и концертмейстеры)	-	0,02***	-	
2.3.	Коэффициент квалификации (К4)	Высшая категория	0,35****	0,35****	-	
		Высшая категория	0,30	0,30	-	
		Ведущая категория	0,25	0,25	-	
		Первая категория	0,20	0,20	-	
		Вторая категория	0,15	0,15	-	
		Ученая степень:				
		- доктор наук	0,40	0,40	-	
		- кандидат наук	0,35	0,35	-	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Народный...»	0,40	0,40	0,40	
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30	
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	
2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1	0,60*****	-	-	
		Группа 2	0,40*****	-	-	
2.5.	Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 – руководители	0,50	-	-	
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,30	-	-	

* Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

** Педагогические работники, реализующие основные образовательные программы, дополнительные образовательные программы в сфере культуры и искусств.

*** Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу.

**** Применяется для работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, получивших высшую категорию, начиная с 01.01.2011.

***** Группа по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры: 1 группа по объему показателей свыше 400 баллов.

Приложение 2
к Положению об оплате труда

(приложение 2 к Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 № 531-74)

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих
и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов)**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Коэффициент квалификации,
устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее – Перечень) разработан в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», в соответствии с Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры» и определяет **размер и порядок осуществления выплат.**

2. Цель оценки эффективной деятельности работников – повышение заработной платы работников, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующей части фонда оплаты труда.

3. Показатели эффективной деятельности – это обобщенные характеристики определенного направления или вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

4. Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Период выплаты	Размер выплаты
Выполнение работ различной квалификации (увеличение объема работы)	Классное руководство	Ежемесячно	Размер выплат устанавливается комиссией по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера на первое и второе полугодие учебного года.
	Организация досуговой деятельности учащихся	Ежемесячно	
	Заведывание кабинетами	Ежемесячно	
	Руководство хоровым коллективом	Ежемесячно	
	Председательство ПЦК	Ежемесячно	
	Художественное руководство концертных проектов	Ежемесячно	
	Председательство редакционной коллегии	Ежемесячно	

	Председательство комиссии по развитию учреждения	Ежемесячно	
	Организация работы методического совета	Ежемесячно	
	Организация воспитательной работы	Ежемесячно	
	Организация деятельности по трудоустройству выпускников	Ежемесячно	
	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Ежемесячно	
	Охрана труда	Ежемесячно	
	Организация подготовительных курсов	2 раза в год из внебюджетных средств	
	Осуществление закупок в контрактной системе (государственный заказ)	Ежемесячно	
	Автоматизированная информационная система государственного заказа	Ежемесячно	
	Обязанности ведущего мероприятия массового характера	Ежемесячно	
	Наставничество / покурсовые кураторы	Ежемесячно	
	Работа в приемной комиссии	1 раз в год	
	Обязанности по доставке документации, корреспонденции в пределах города	Ежемесячно	
	Разъездной характер работ	Ежемесячно	
	Работа с абитуриентами	1 раз в полугодие	
Особые условия работы	Сложность выполняемых работ	Ежемесячно	
	Расширение сферы обслуживания	Ежемесячно	
	Интенсивность выполняемых работ	Ежемесячно	
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Ежемесячно	

5. Выплаты компенсационного характера не устанавливаются:

- в случае установления комиссией по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера неисполнения или ненадлежащего исполнения дополнительных обязанностей предусматривающих компенсационную выплату – выплата может быть уменьшена или снята.

6. Выплаты стимулирующего характера для преподавателей:

Наименование выплаты	Критерии эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты		Период выплаты	Размер выплаты
Премия к юбилейным датам со дня рождения		50, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, и т.д.		Единовременно	При наличии денежных средств, в размере, установленном решением комиссии по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера
Премия к праздничным датам, памятным событиям		Календарь праздничных дат и памятных событий		Единовременно	
Премия по результатам работы за квартал	Разработка, ведение, своевременное предоставление, в том числе на электронных носителях, отчетной и учебно-методической документации в соответствии с нормативными и локальными правовыми актами. Подтверждается ежеквартальными заключениями заместителя директора по УР и заместителя директора по УПР, сделанных на основании плановых и внеплановых проверок, а также ежемесячных отчетов председателей ПЦК.	Положительное заключение	Отрицательное заключение	Единовременно	
		20 баллов	- 20 баллов		
	Подготовка студентов к участию в творческих мероприятиях на базе учреждения.	5 баллов (за 1 выступление)			
	Участие в организации, подготовке и проведении творческих мероприятий на базе учреждения (при отсутствии компенсационной или другой выплаты за эти обязанности).	От 5 до 20 баллов по решению комиссии по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера			
	Организация и подготовка концертных выступлений студентов на городских площадках, не нарушающих учебного процесса и санкционированных администрацией.	5 баллов (за 1 мероприятие)			
	Подготовка студентов к участию в мероприятиях организованных Комитетом по культуре, а также иными исполнительными органами власти.	20 баллов (за 1 мероприятие)			
Достижения студентов в мероприятиях, проводимых при поддержке Министерства культуры РФ, Комитета по культуре СПб,	20 баллов (за диплом/грамоту победителя)				

УМЦ по образованию Комитета по культуре СПб, исполнительных органов власти и иных субъектов РФ, курирующих сферу культуры, а также в мероприятиях, проводимых согласно плану работ городских методических секций.						
Деятельность по привлечению абитуриентов согласно положению о привлечении абитуриентов и профориентационных мероприятиях.	От 5 до 25 баллов за мероприятие (согласно положению о привлечении абитуриентов и профориентационных мероприятиях по решению комиссии по определению размера выплат компенсационного и стимулирующего характера)					
Участие в организации, подготовке и проведении мастер-классов, лекций, семинаров, конференций, круглых столов, олимпиад, конкурсов, фестивалей, а также других форм внеаудиторной работы.	На базе учреждения	На городском уровне	На Всероссийском уровне	На международном уровне		
	За 1 мероприятие					
	5 баллов	10 баллов	15 баллов	20 баллов		
Участие в мастер-классах, лекциях, семинарах, конференциях, круглых столах, олимпиадах, конкурсах, фестивалях, а также других формах внеаудиторной работы.	На базе учреждения	На городском уровне	На Всероссийском уровне	На международном уровне		
	За 1 мероприятие					
	3 бала	5 баллов	7 баллов	10 баллов		
Подготовка студентов к участию в мастер-классах, лекциях, семинарах, конференциях, круглых столах, олимпиадах, конкурсах, фестивалях, а также других формах внеаудиторной работы.	На базе учреждения	На городском уровне	На Всероссийском уровне	На международном уровне		
	За 1 мероприятие, 1 студента					
	3 бала	5 баллов	7 баллов	10 баллов		
Наличие благодарностей от государственных учреждений и общественных организаций за профессиональную деятельность.	3 бала (за 1 документ)					
Наличие публикаций, собственных методических разработок, статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, включая интернет публикации на порталах имеющих регистрацию.	Районного уровня	Городского уровня	Всероссийского уровня	Международного уровня		
	За 1 публикацию					
	5 баллов	10 баллов	15 баллов	20 баллов		
Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока (занятия).	Имеющее положительный отзыв от председателя ПЦК или администрации		Имеющее положительный отзыв от городских методических советов		Наличие рекомендаций к тиражированию опыта от городских методических организаций	
	За 1 открытый урок					
	10 баллов		15 баллов		20 баллов	

	Применение в образовательном процессе современных образовательных технологий, включая информационные, использование активных и интерактивных форм занятий (компьютерных симуляций, деловых ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий).	При наличии	При отсутствии		
		15 баллов	- 5 баллов		
	Участие в организации, подготовке и проведение профориентационных мероприятий для студентов на базе учреждения, на базах практики, в других образовательных организациях.	15 баллов (за 1 мероприятие)			
	Подготовка студентов к участию в профориентационных мероприятиях на базе учреждения, на базах практики, в других образовательных организациях.	5 баллов (за 1 студента в одном мероприятии)			
	Активное участие в подготовке к прохождению студентами практики.	Согласно ежеквартальному отчету заместителя директора по УПР			
		Положительное заключение	Отрицательное заключение		
		10 баллов	-10 баллов		
Общественная активность преподавателя: - участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, жюри конкурсов. - участие в качестве лектора в реализации дополнительных профессиональных программах (курсах повышения квалификации).	5 баллов (за 1 мероприятие)				
Наличие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.	-20 баллов				
Стимулирующая надбавка по результатам работы за учебный год	Трудоустройство студентов и/или выпускников отчетного периода на работу по специальности, получаемой в учреждении.	Для руководителей и производственной и преддипломной практики	Для преподавателей и других профессиональных дисциплин	Ежемесячно на учебный год	
		За одного студента/ выпускника			
		10 баллов	8 баллов		
	Поступление выпускников отчетного периода на музыкальные и педагогические факультеты государственных ВУЗов.	Для преподавателей специальности поступления	Для преподавателей других профессиональных дисциплин		
		За одного выпускника			
		6 баллов	3 бала		
	Внеочередное (чаще, чем 1 раз в 3 года) повышение квалификации, за отчетный период, пройденное по инициативе работника.	10 баллов (за 1 свидетельство)			

	Разработка учебно-методических пособий одобренных и рекомендованных к использованию в образовательном процессе за отчетный период.	Одобрено администрацией и методическим советом учреждения	Одобрено городскими методическими организациями	Одобрено Федеральными органами			
	За 1 наименование						
	10 баллов	20 баллов	30 баллов				
	Творческое и методическое оформление учебных классов и помещений получившее положительную оценку редакционной коллегии училища.	30 баллов					
	Результаты мониторингов освоения студентами образовательных программ.	Внутренний мониторинг организации	По результатам ЕГЭ	По итогам внешнего мониторинга			
		От числа участвующих					
		0-19%	-10 баллов	-15 баллов			-15 баллов
		20-39%	4 бала	5 баллов			5 баллов
		40-59%	8 баллов	10 баллов			10 баллов
	60-100%	10 баллов	15 баллов	15 баллов			
Благодарности и почетные грамоты преподавателям за отчетный период.	От администрации учреждения	От органов власти					
	за 1 документ						
	10 баллов	15 баллов					
Дисциплинарные взыскания за отчетный период.	- 50 баллов						
Надбавка за составление расписания максимально благоприятного для повышения качества образовательного процесса и удобства студентов. В случае изменения системы составления расписания в учреждении надбавка может быть отменена.	Составление расписания занятий индивидуальных и мелкогрупповых дисциплин не более 6 часов в день для преподавателя, при условии его нагрузки – ставка или более.	15 баллов			Ежемесячно на учебный семестр		
	Составление расписания занятий индивидуальных и мелкогрупповых дисциплин без создания «окон» для студентов	15 баллов					

7. Размер стимулирующей выплаты зависит от количества баллов, набранных работником по показателям оценки эффективности деятельности.

8. Цена балла, для назначения стимулирующих выплат – выраженное в рублях значение одного балла, устанавливается комиссией по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера 2 раза в год (стоимость бала для разных выплат может быть разной).

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- при наличии денежных средств;
- при условии выполнения требований к выплате

10. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты:

- при наличии административных, дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса (обоснованность устанавливается комиссией по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера путем открытого голосования).

11. Отчетность по показателям эффективности:

В течение месяца следующего за отчетным периодом (для стимулирующей надбавки по результатам работы за учебный год, в течение сентября) преподаватель подает лист самообследования с указанием достигнутых значений по показателям эффективности председателю ПЦК с подтверждающими документами. Комиссия по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера имеет право запросить у работника дополнительные подтверждающие документы в случае возникновения обоснованных сомнений.

Для стимулирующей надбавки за составление расписания председателями ПЦК подаются соответствующие сведения по всем преподавателям ПЦК в недельный срок после составления расписания.

**СОСТАВ КОМИССИИ
ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Председатель комиссии

Елизаров А.А. – директор

Заместители председателя комиссии:

Кириченко П.В. – заместитель директора по учебной работе

Сысоева К.В. – заместитель директора по УПР,
– председатель ПЦК психолого-педагогического цикла
и профессиональной практики

Члены комиссии:

Зайцева М.А. – главный бухгалтер

Ефимова Т.Н. – экономист

Саченко Н.В. – юрисконсульт

Лысева Е.А. – специалист по кадрам

Денисов Л.Н. – председатель ПЦК народных инструментов,
– председатель профкома

– Председатели ПЦК

Секретарь комиссии:

Лысева Е.А. – специалист по кадрам

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ
ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Общие положения

1.1. Положение о Комиссии по определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее – Комиссия) Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования техникума «Санкт-Петербургское музыкально-педагогическое училище» (далее – образовательное учреждение) разработано в связи с введением эффективного контракта.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Санкт-Петербурга и настоящим Положением.

2. Функции комиссии

2.1. Комиссия проводит оценку деятельности и качества труда работников:

- оценка деятельности и качества труда работников АХЧ определяется заместителем директора по АХР совместно с директором образовательного учреждения;

- оценка деятельности и качества труда педагогических работников определяется председателями ПЦК совместно с директором и заместителями директора по учебной и учебно-производственной работе образовательного учреждения;

- оценка деятельности и качества труда председателей ПЦК определяется директором и заместителями директора по учебной и учебно-производственной работе образовательного учреждения;

- оценка деятельности и качества труда заместителей директора по учебной и учебно-производственной работе определяется исключительно директором образовательного учреждения;

- оценка деятельности и качества труда заместителя директора по АХР определяется директором совместно с главным бухгалтером образовательного учреждения.

- оценка деятельности и качества труда главного бухгалтера определяется директором образовательного учреждения при отсутствии замечаний от проверяющих и вышестоящих организаций.

2.2. Комиссия определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Организация деятельности комиссии

3.1. Состав комиссии утверждается директором образовательного учреждения. Комиссию возглавляет директор образовательного учреждения. В отсутствие председателя комиссии заседание комиссии проводит один из заместителей председателя комиссии.

3.2. Председатель комиссии руководит работой комиссии, ведет заседание комиссии, утверждает повестку дня заседания комиссии.

3.3. Ведение дел комиссии осуществляется секретарем комиссии: оповещение членов комиссии о времени заседания; ведение протокола заседания комиссии, подготовка проектов приказов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Заседание комиссии читается правомочным, если на нем присутствуют более половины членов комиссии.

3.5. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа членов комиссии, при равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим. Секретарь комиссии участия в голосовании не принимает.

3.6. Решения комиссии оформляются протоколом, которые подписываются председателем и секретарем комиссии.

3.7. Протоколы заседания комиссии хранятся в отделе кадров образовательного учреждения.

4. Ответственность комиссии

Комиссия несет ответственность:

- за объективность, открытость и коллегиальность оценки деятельности и качества труда работников;
- за законность принимаемых решений;
- за правильное оформление документации.