

Принято Решением Ученого совета  
ГБОУ ВПО ЧО «МаГК (академия) им. М.И. Глинки»  
Протокол № 8 от « 23 » апреля 2014 года

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор \_\_\_\_\_ Н.Н. Веремеенко

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Писаренко

## Положение

**о порядке назначения и определения размеров стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и концертмейстерам на основе рейтинговой оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского **состава и концертмейстеров** Магнитогорской государственной консерватории (академии) им. М.И. Глинки**

### І. Общие положения

Настоящее положение принято в целях реализации:

- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»,
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р,
- Приказа Министерства культуры Челябинской области от 15.05.2013 «О плане мероприятий по реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы,
- Приказа Министерства образования РФ от 26.02.2001 № 631 «О рейтинге высших учебных заведений».

Настоящее положение определяет порядок установления и выплаты дополнительных стимулирующих надбавок к заработной плате работникам профессорско-преподавательского состава и концертмейстерам МаГК им. М. И. Глинки на основе рейтинговой системы оценки эффективности их деятельности.

Целью рейтинговой оценки эффективности деятельности преподавателей и концертмейстеров являются:

- повышение мотивации преподавателей к профессиональному совершенствованию,

- создание информационной базы для анализа и оценки результатов деятельности преподавателей, кафедр и отделений консерватории, определения стратегии развития учебного заведения в современных условиях,
- поэтапное совершенствование системы оплаты труда на 2012-2018 годы,
- поддержание престижа и конкурентоспособности консерватории, обеспечение эффективного управления развитием и повышением качества работы всего коллектива для выполнения государственного задания по подготовке высококвалифицированных специалистов.

## **II. Общие принципы проведения рейтинговой оценки эффективности деятельности работников.**

1. В основу механизма определения рейтинга положено признание коллегами и руководством МаГК результатов деятельности конкретного преподавателя, концертмейстера за отчетный период.

2. Показатели рейтинговой оценки, весовые коэффициенты и методика количественной оценки деятельности преподавателей и концертмейстеров разработаны на основе:

- Приказа Министерства культуры РФ от 16.06.2012 г. № 603 «Об утверждении целевых показателей результативности деятельности федеральных государственных (бюджетных) учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, и критериев оценки работы их руководителей»,
- Приказа Министерства культуры РФ от 30.11.2012 г. № 1480 «Об утверждении критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждений высшего профессионального образования, учреждений среднего профессионального образования, учреждений дополнительного и послевузовского профессионального образования и научно-исследовательских учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, и работы их руководителей на 1913 г.»,
- научно-методических разработок по опыту внедрения рейтинговой оценки деятельности научно-преподавательского состава институтов, университетов РФ.

3. В рейтинге эффективности участвуют все штатные преподаватели и концертмейстеры кафедр и отделений МаГК, внутри вузовские штатные совместители.

4. Для обеспечения сравнимости результатов рейтинговая оценка деятельности осуществляется по двум группам преподавателей и концертмейстеров с учетом их должности в структурных подразделениях:

Группа преподавателей и концертмейстеров, участвующих в реализации образовательных программ высшего образования:

- профессор
- доцент
- старший преподаватель
- преподаватель
- ассистент
- концертмейстер

Группа преподавателей и концертмейстеров, участвующих в реализации программ среднего образования:

- преподаватель высшей категории
- преподаватель первой категории
- преподаватель
- концертмейстер

5. Рейтинговая оценка деятельности преподавателей и концертмейстеров рассчитывается по критериям отражающим:

Показатели, достигнутые за отчетный период по следующим направлениям (прилож. №1):

- учебно – методическая, воспитательная работа
- научная, исполнительская, творческая работа
- профориентационная работа
- повышение квалификации
- прочие работы

### **III. Порядок принятия решений по итогам рейтинговой оценки деятельности преподавателей и концертмейстеров за отчетный период.**

1. Для принятия решений по итогам рейтинговой оценки деятельности преподавателей за отчетный период приказом ректора создается производственная комиссия МаГК.

В состав комиссии входят:

Проректор по учебной работе

Проректор по научной работе

Проректор по организационно-творческой работе

Проректор по среднему образованию

Проректор по начальному образованию

Заведующие кафедрами

Главный бухгалтер

Начальник планово-экономического отдела

Начальник учебного отдела  
Председатель профсоюзной организации.  
Технический секретарь комиссии.

2. Решение комиссии считается принятым большинством голосов, если за него проголосовало не менее 2/3 от числа присутствующих.

3. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

Срок принятия решения – до 15 февраля и 15 сентября текущего года.

4. Исходные данные для расчета индивидуального рейтинга преподавателя сведены в одну общую таблицу (Прил. №1). В таблице указаны краткие наименования показателей и соответствующие им баллы. Все показатели имеют строго однозначную интерпретацию, поэтому при заполнении графы "Целевые показатели" преподаватель должен придерживаться принятого толкования показателей.

5. Два раза в год (до 1 февраля и до 1 сентября) педагогические работники и концертмейстеры заполняют личный файл, содержащий рейтинговую анкету (прилож. 2) по результатам отчетного периода для обсуждения на кафедре

6. Ответственность за достоверность рейтинговых показателей возлагается на работников.

7. Контроль достоверности рейтинговых показателей возлагается на ведущих кафедрой.

8. Рейтинговые анкеты подписываются работником и заведующим кафедрой.

9. После утверждения на кафедре набранных баллов каждым преподавателем и концертмейстером, заведующие кафедрами предоставляют заполненные анкеты в производственную комиссию (до 5 февраля и 5 сентября текущего года).

10. Результаты итоговой рейтинговой оценки преподавателей и концертмейстеров рассматривает производственная комиссия.

Решение комиссии оформляется протоколом с указанием набранных баллов и доводится до сведения всех работников. С данным документом работник знакомится под роспись.

11. В течение 3-х дней после ознакомления с решением комиссии работники имеют право подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Комиссия обязана проверить обоснованность заявления и дать аргументированный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника.

12. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

13. При обнаружении недостоверной информации, содержащейся в рейтинговой анкете, решением комиссии показатели не засчитываются.

14. Окончательное решение комиссии утверждает ректор МаГК .

**IV. Порядок назначения и определения размеров стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и концертмейстерам на основе рейтинговой оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского **состава и концертмейстеров****

**IV.I Порядок назначения и определения размеров стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу (по основному месту работы)**

1. Секретарь Производственной комиссии передает, утвержденные ректором списки членов профессорско-преподавательского состава с набранными ими суммами баллов в Учебный отдел МаГК, где устанавливается индивидуальный коэффициент, учитывающий персональную нагрузку работника по основному месту работы.
2. Планово - экономический отдел определяет стоимость одного балла с учетом индивидуального коэффициента, отражающего персональную нагрузку каждого, а также с учетом повышающего коэффициента для преподавателей, участвующих в реализации образовательных программ высшего и послевузовского образования, который отражает соотношение средней заработной платы преподавателей вузовской ступени МаГК со средней региональной заработной платой, указанной в «дорожной карте», разработанной Министерством культуры Челябинской области на конкретный год.
3. Стоимость балла утверждается приказом ректора.
4. Окончательная сумма ежемесячной стимулирующей надбавки к заработной плате конкретного преподавателя за отчетный период, как показатель эффективности рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на сумму набранных им баллов. (Методика расчетов прилагается).
5. В случае достаточности средств для доведения средней заработной платы профессорско-преподавательского состава до установленной «дорожной картой» Министерства культуры Челябинской области на соответствующий период, часть фонда может быть выплачена внутривузовским совместителям ППС по той же схеме.

**IV.II. Порядок назначения и определения размеров стимулирующих выплат концертмейстерам (по основному месту работы)**

1. Стимулирующие выплаты концертмейстерам, на которых действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 507 «О мерах по реализации государственной социальной политики» не распространяется, назначаются в следующем порядке:
  - 1.1. секретарь Производственной комиссии передает утвержденные ректором списки концертмейстеров с набранными ими суммами баллов в Учебный отдел МаГК, где устанавливается индивидуальный коэффициент, учитывающий персональную нагрузку работника по основному месту работы, но не выше ставки;

- 1.2. объем средств, направленных на стимулирующие выплаты за эффективность работы концертмейстеров, образуется за счет общего фонда оплаты труда всех сотрудников МаГК за минусом средств, направленных на стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу на основании Указа Президента РФ. Максимальный размер ежемесячных выплат на одного человека определяется в размере тарифной ставки (оклада) концертмейстера;
- 1.3. планово-экономический отдел определяет стоимость одного балла с учетом индивидуального коэффициента, отражающего персональную нагрузку каждого, исходя из общей суммы набранных баллов концертмейстеров и объема, направляемых на стимулирование средств;
- 1.4. стоимость балла утверждается приказом ректора;
- 1.5. окончательная сумма ежемесячной стимулирующей надбавки к заработной плате конкретного концертмейстера за отчетный период, как показатель эффективности его работы рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на сумму набранных баллов. (Методика расчетов прилагается).

#### **IV. III.**

1. В случае установления фактов грубых нарушений работником требований законодательства, нормативных и правовых документов, невыполнения должностных обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, к результатам рейтинговой оценки приказом ректора может быть применен понижающий коэффициент.

Стимулирующая надбавка не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания.

2. По результатам последнего рейтинга педагогическим работникам и концертмейстерам выплачивается стимулирующая надбавка в течение семестра.