

Приложение № 2

К Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Московский
государственный институт музыки имени А.Г.
Шнитке»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Работников

_____ Е.А. Радзецкая

« ____ » _____ 201__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке

_____ А.И. Щербакова

« ____ » _____ 201__ г.

**Критерии и показатели эффективности деятельности
профессорско-преподавательского состава вуза, педагогических работников
Музыкального колледжа,
концертмейстеров, педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина
Московского государственного института музыки имени А.Г. Шнитке**

1. Общие положения

1.1. Эффективность деятельности профессорско -преподавательского состава вуза, педагогических работников Музыкального колледжа, концертмейстеров, педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина МГИМ им. А.Г. Шнитке регулируется эффективным контрактом, заключаемым между работником и работодателем (ректором Института).

1.2. В эффективном контракте могут быть учтены те учебные, научные, методические, творческие, организационные достижения работника, а также различные формы воспитательной и другой педагогической работы, которые либо превышают необходимый объем на ставку заработной платы работника, либо не входят в его основные должностные обязанности.

1.3. Эффективность деятельности работника оценивается в качестве материального вознаграждения, которое реализуется в виде доплат к основному окладу работника.

1.4. В соответствии с видами работ (постоянная, единовременная) эффективный контракт предполагает как регулярные (ежемесячные) доплаты, так и единовременные.

1.5. Единовременные выплаты осуществляются два раза в год (по результатам работы за 1-е и 2-е полугодие).

2. Критерии и показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава вуза

2.1. В эффективном контракте учитываются учебные, методические, научные, творческие, организационные достижения работника, а также различные формы воспитательной и другой педагогической работы, которые не входят в его Индивидуальный план, утвержденный руководителем структурного подразделения.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в следующих случаях:

	Наименование выплаты	Подтверждение	Критерий	Сумма, руб.
	1	2	3	4
1.	Публикационная активность			
1.1.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в базе данных (далее - БД) Российского индекса научного цитирования (далее - РИНЦ)			
1.2.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД РИНЦ, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 30	2 000
1.3.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 50	4 000
1.4.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 100	6 000
1.5.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 300	2 000
1.6.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 500	4 000

1.7.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 1 000	6 000
1.8.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий значение Индекса Хирша работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные.	Индекс Хирша в БД РИНЦ достиг значения 5	1 000
1.9.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года значения Индекса Хирша работника;	Индекс Хирша в БД РИНЦ достиг значения 7	2 000
1.10.	Наличие публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Scopus	Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД РИНЦ, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Индекс Хирша в БД РИНЦ достиг значения 10	4 000
1.11.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Scopus	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе;	Наличие публикаций работника в изданиях, индексируемых БД Scopus	3 000
1.12.	Наличие публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Web of science	Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД Scopus, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Совокупное количество публикаций работника в изданиях, индексируемых БД Scopus превысило 3	6 000
1.13.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Web of science	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по	Наличие публикаций в изданиях, индексируемых БД Web of science	3 000

		<p>научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД Web of science, заверенный проректором по научно- исследовательской работе.</p>		
--	--	--	--	--

2.3. Размер единоразовых доплат определяется объёмом различного вида работ (выраженном в часах в соответствии с Положением о нормах времени), не входящих в Индивидуальный план научно-педагогического работника.

2.4. Единоразовые доплаты осуществляются только при исполнении в полном объеме Индивидуального плана работника. Размер вознаграждения определяется путем умножения количества часов, превышающих часы, определенные Индивидуальным планом, на коэффициент, определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

3. Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей Музыкального колледжа

3.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера преподавателей Музыкального колледжа (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в тех же случаях, что и профессорско-педагогическому составу вуза (см. п. 2.2.).

3.2. Единоразовые доплаты осуществляются за ведение преподавателем Научно-исследовательской и (или) творческой работы. Данные виды работы не являются обязательными для преподавателя Музыкального колледжа и потому не фиксируются в его Индивидуальном плане.

3.3. Методическая, воспитательная и другая педагогическая работа отражаются в Индивидуальном плане и являются составной частью учебной работы преподавателя колледжа и дополнительно оплачиваться не могут.

3.4. Размер вознаграждения за ведение преподавателем Научно-исследовательской и (или) творческой работы, определяется путем умножения количества часов (в соответствии с Положением о нормах времени) на коэффициент,

определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

3.5. Единоразовые доплаты за научную и творческую деятельность преподавателю осуществляются только при исполнении им своего Индивидуального плана, содержащего различные виды методической, воспитательной и другой педагогической работы.

4. Критерии и показатели эффективности концертмейстерского состава

4.1. В эффективном контракте концертмейстера учитываются учебные, методические, научные, творческие, организационные достижения работника, которые не входят в круг его основных обязанностей, которые он выполняет по поручению или по согласованию с заведующим профильной кафедры.

4.2. Единоразовые выплаты стимулирующего характера концертмейстерскому составу осуществляются на следующих основаниях:

- участие в качестве музыканта-исполнителя в концертах, конкурсах, фестивалях, мастер-классах, курсах повышения квалификации;
- участие в организации и проведении концертов, конкурсов, фестивалей, мастер-классов, курсов повышения квалификации;
- выполнение переложений и аранжировок произведений, редактирование нотного текста, подготовка учебных пособий и хрестоматий;
- выполнение других работ по поручению заведующего профильной кафедры.

4.3. Участие в зачетах и экзаменах учитывается при планировании концертмейстерской нагрузки и дополнительно оплачиваться не может.

4.4. Выполнение названных в п. 4.3. работ должно быть подтверждено заведующим профильной кафедры.

4.5. Размер вознаграждения определяется путем умножения количества часов за произведенные работы (в соответствии с Положением о нормах времени) на коэффициент, определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

5. Критерии и показатели эффективности педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина

5.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДМШ им. Ю.А. Шапорина:

Наименование выплаты	Подтверждение	Критерий	Сумма, руб.
1	2	3	4
Ответственный за информационное обеспечение на сайте школы	Приказ ректора МГИМ им. А.Г.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000
Работа в системе электронной записи	Приказ ректора МГИМ им. А.Г.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000
Ответственный за организацию концертной деятельности школы	Приказ ректора МГИМ им. А.Г.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000

5.2. Единоразовые выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДМШ им. Ю.А. Шапорина осуществляются по приказу ректора в порядке премирования.

Критерии и показатели эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала Московского государственного института музыки имени А.Г. Шнитке

1. Общие положения

1.6. Эффективность деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала МГИМ им. А.Г. Шнитке регулируется эффективным контрактом, заключаемым между работником и работодателем (ректором Института).

1.7. Эффективность деятельности работника оценивается в качестве материального вознаграждения, которое реализуется в виде доплат к основному окладу работника.

1.8. В соответствии с видами работ (постоянная, единовременная) эффективный контракт предполагает как регулярные (ежемесячные) доплаты, так и единоразовые.

1.9. Единоразовые выплаты осуществляются два раза в год (по результатам работы за 1-е и 2-е полугодие).

2. Критерии и показатели эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала

2.1. В эффективном контракте учитываются достижения работника, утвержденные руководителем структурного подразделения.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в следующих случаях:

	Показатель эффективности	Подтверждение	Критерий	Баллы	Размер стимулирующих

					выплат (точное значение либо процент от должност ного оклада)
	1	2	3	4	
1.	Отсутствие (наличие) предписаний надзорных органов в рамках компетенции по должности	Отсутствие (наличие) актов, предписаний о выявленных нарушениях	Отсутствие актов и предписаний	0-5	1 балл – от 10% от должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 % должностного оклада; 5 баллов - от 50% должностного оклада
2	Составление планов работы, подготовка справок и заключений в рамках компетенции по должности	Приказ ректора об утверждении планов работы, справки и заключения в рамках компетенции по должности	Своевременность и качество составления планов работы, подготовка справок и заключений в рамках компетенции по должности	0-5	1 балл – от 10% от должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 % должностного оклада;

					5 баллов - от 50% должностного оклада
3	Отчетность о работе в рамках компетенции по должности	Приказ ректора об утверждении отчетов или отчеты о работе/скриншоты об отправке отчетов, заполняемых на сайтах государственных и муниципальных органов и иных организаций	Своевременность и качество представления отчетности о работе в рамках компетенции по должности	0-5	1 балл – от 10% должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 % должностного оклада; 5 баллов - от 50% должностного оклада
4.	Участие в научно-исследовательской деятельности	Наличие публикаций Работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	Количество публикаций превысило 10	5	От 20 % должностного оклада
		Наличие публикаций Работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД Scopus, Web of science	Количество публикаций превысило 2	5	От 20 % должностного оклада
		Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	Количество цитирований превысило 10	5	От 20 % должностного оклада

2.5. Размер стимулирующих выплат определяется объемом имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения. Начисление стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора с учетом данных, отраженных в акте самообследования, утвержденного руководителем структурного

подразделения и Кадровым комитетом Института. Кадровый комитет утверждает акт самооценки 1 раз в полугодие.

АКТ САМООБСЛЕДОВАНИЯ

Ф.И.О. _____

Должность _____

Дата _____ Период _____

№ п/п	Показатель	Критерий	Замечания кадрового комитета	Итого баллов по критерию
1		К1		
2		К2		
3		К3		
4		К4		

Руководитель структурного подразделения: _____

Кадровый комитет:

Председатель: _____

Секретарь: _____