

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования
города Москвы
«Детская музыкальная школа имени
Г.Г.Нейгауза»
от 19 июня 2020 г. № 89

**Положение
о порядке премирования работников
в Государственном бюджетном учреждении
дополнительного образования города Москвы
«Детская музыкальная школа
имени Г.Г.Нейгауза»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке премирования работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – Положение) устанавливает условия премирования работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – Школа).

1.2. Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об Образовании», Законом Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О некоммерческих организациях», иными законодательными актами Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 22 февраля 1997 года №212, постановления Правительства Москвы № 523-пп от 19.07.2005 г., Уставом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» и Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение распространяется на всех работников Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и тарификационными списками педагогических работников, включая работников, работающих по совместительству или принятых на временную работу.

1.4. Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Школы, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.5. Премирование работников Школы осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- субсидий, предусмотренных для финансового обеспечения выполнения государственного задания для государственных бюджетных учреждений;
- финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

1.6. Премирование работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Используемые термины и сокращения:

- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат;

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

2. ЦЕЛИ И ВИДЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Премирование работников применяется с целью дальнейшего совершенствования учебного процесса, усиления заинтересованности работников в улучшении результатов преподавательской, исполнительской, методической, хозяйственной и финансовой деятельности.

2.2. Премирование производится:

- за личный вклад в улучшение и развитие организационной, учебной, хозяйственной, финансовой деятельности и работе по обслуживанию и надлежащему техническому и санитарно-эпидемиологическому состоянию помещений Школы;

- за активное творческое участие в организационной, методической, концертной и шефской деятельности;

- за успехи в профессиональной деятельности и добросовестное исполнение должностных инструкций работника;

- с учетом показателей эффективности деятельности работника.

2.3. Премирование распространяется:

- на основной преподавательский и концертмейстерский состав;

- на административно-управленческий персонал;

- на специалистов и рабочих, выполняющих особо важные и ответственные работы;

- на вспомогательный персонал.

2.4. В Школе устанавливаются следующие виды премирования:

- квартальные премии за эффективность деятельности работников;

- единовременные премии;

- персональные надбавки руководителям структурных подразделений, заведующим отделениями, отделами, методическими и предметными комиссиями и другим работникам Школы по итогам оценки эффективности и с учетом объема их деятельности.

2.5. Премирование производится в пределах фонда оплаты труда Школы.

2.6. Выплаты квартальных премий производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности Школы.

2.7. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном и относительном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам и ставкам.

2.8. Размер квартальных премий за эффективность деятельности работников устанавливается приказом руководителя на основании наличия финансовой возможности обеспечения направляемых средств на поощрение каждой группы работников учреждения (п.2.3. настоящего Положения) и с учетом показателей эффективности их профессиональной деятельности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

3.1. Квартальные премии за эффективность деятельности работников административно-управленческого персонала, специалистов и рабочих, выполняющих особо важные и ответственные работы и вспомогательного персонала устанавливаются:

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за личный вклад в улучшение и развитие организационной, хозяйственной, финансовой деятельности и работе по обслуживанию и надлежащему техническому и санитарно-эпидемиологическому состоянию помещений Школы;
- за личный вклад в развитие внебюджетной деятельности Школы;
- за успехи в профессиональной деятельности работника

(приложение 1 к настоящему Положению об оплате труда).

3.2. Квартальные премии за эффективность деятельности педагогических работников устанавливаются:

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за личные достижения в методической и концертной деятельности, создание печатных работ, пособий и учебников для образовательного процесса;
- за большие достижения в организации фестивалей, конкурсов и других крупных мероприятий международного, всероссийского, регионального и городского уровней, проводимых Школой;
- за сохранение контингента класса и творческих результатов активной внеклассной общешкольной и шефской работы;

- за успешные выступления педагогических работников и учащихся Школы на международных, всероссийских, региональных, городских и окружных конкурсах, фестивалях, олимпиадах и концертах и получение ими званий и грамот лауреатов и дипломантов;

- за подготовку участников Отчетного концерта музыкальной школы и других значимых общешкольных образовательных методических и концертных мероприятий;

- за отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся класса

(приложение 2 к настоящему Положению об оплате труда).

3.3. Единовременные премии могут устанавливаться:

- к юбилейным датам Школы и работника;

- за многолетний и эффективный труд работника;

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за номинацию на профессиональную премию (грант) и иные премии;

- в случае награждения работника Почетной грамотой Департамента культуры города Москвы в размере 15.000 рублей;

- в случае объявления работнику Благодарности министра Правительства Москвы, руководителя Департамента культуры города Москвы в размере 5.000 рублей.

- по другим основаниям, которые носят разовый характер.

(приложение 3 к настоящему Положению об оплате труда).

3.4. Персональные надбавки работникам устанавливаются за высокие творческие достижения, за наличие званий и отраслевых наград, за большой личный вклад в развитие учреждения и дополнительного образования в городе Москве

(приложение 3 к настоящему Положению об оплате труда).

3.5. Порядок премирования и установления персональных надбавок:

3.5.1. Премирование и установление персональных надбавок следующим работникам Школы, подчиненным непосредственно руководителю, производится руководителем Школы по итогам оценки эффективности их деятельности и на основании приказа:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера;

- руководителям структурных подразделений Школы и заведующим отделениями и отделами;

- председателям предметных комиссий и иным работникам, подчиненным руководителю.

3.5.2. Премирование и установление персональных надбавок иным работникам, осуществляющим свою деятельность в структурных подразделениях Школы, производится приказом руководителя Школы по итогам оценки эффективности их деятельности на основании представления

руководителей соответствующих структурных подразделений Школы с учетом мнения Совета Школы и профсоюзного органа.

3.6. Персональные надбавки отдельным работникам устанавливаются приказом директора с учетом мнения Совета Школы и профсоюзного органа:

- за высокие творческие достижения;
- за наличие званий и отраслевых наград;
- за большой личный вклад в развитие учреждения и дополнительного образования в городе Москве.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

4.1. Премирование работников Школы производится на основании приказов по Школе (премирование директора – на основании приказов Департамента культуры города Москвы).

4.2. Выплаты премий и других аналогичных денежных средств производятся из фонда заработной платы педагогических работников, административно-управленческого и вспомогательного персонала и средств отделения платных дополнительных образовательных услуг Школы по итогам работы как за квартал, так и за отдельные конкретные периоды времени.

4.3. Данная редакция Положения о порядке премирования работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза вводится в действие с 01 июня 2020 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

_____ Лондонова Е.П.

« _____ » _____ 2020 г.

Новая редакция принята на общем собрании трудового коллектива 19 июня 2020 года, протокол №109.

Приложение 1
к Положению
о порядке премирования работников
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города
Москвы
«Детская музыкальная школа
имени Г.Г.Нейгауза»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

(административно-управленческий персонал, специалисты
и рабочие, выполняющие особо важные и ответственные работы,
вспомогательный персонал)

| Наименование показателей эффективности | %% от установленного приказом по учреждению за учетный период максимального размера премии |
|--|--|
| 1. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей. | 100% |
| 2. Личный вклад в улучшение и развитие организационной, хозяйственной, финансовой деятельности и работе по обслуживанию и надлежащему техническому и санитарно-эпидемиологическому состоянию помещений учреждения. | + 20% |
| 3. Личный вклад в развитие внебюджетной деятельности Школы | + 10% |
| 4. Эффективность профессиональной деятельности работника | + 10% |
| 5. Исполнительская дисциплина, соблюдение сроков и порядка представления отчетов об основной деятельности, обязательных финансовых, бухгалтерских кадровых и иных форм отчетности. | + 10% |
| 6. Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей или законных представителей учащихся учреждения. | - 10% |
| 7. Несоблюдение кодекса профессиональной этики работников, правил внутреннего трудового распорядка, графика рабочего времени и ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, наличие дисциплинарного взыскания. | лишение премии |

Приложение 2
к Положению о порядке премирования работников
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Детская музыкальная школа
имени Г.Г.Нейгауза»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ОСНОВНОГО СОСТАВА**
(преподаватели и концертмейстеры, заведующие отделениями и отделами,
председатели предметных комиссий)

| Наименование показателей эффективности | %% от установленного приказом по учреждению за учетный период максимального размера премии |
|--|--|
| 1. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей. | 100% |
| 2. Профессиональное ориентирование выпускников и поступление их в средние специальные учебные заведения. | + 10% |
| 3. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства и получение грамот и дипломов за призовые места; в том числе успешные выступления педагогических работников на международных, всероссийских, региональных и городских фестивалях, концертах, конкурсах и конференциях и получение ими грамот и дипломов за призовые места. | + 10% |
| 4. Личные достижения в методической и концертной деятельности, в том числе издание учебных пособий для образовательного процесса, сочинений, статей, презентаций. | + 5% |
| 5. Активное участие и личный вклад в работу по организации фестивалей, конкурсов и других крупных мероприятий международного, всероссийского, регионального и городского уровней, проводимых Школой. | +10% |
| 6. Достижения в методической и концертной деятельности с учащимися: | |
| - успешные выступления учащихся на международных, всероссийских, региональных и городских фестивалях, концертах, конкурсах и олимпиадах и получение грамот и дипломов за призовые места: | |
| грамоты лауреатов, | + 7% |
| грамоты дипломантов; | + 3% |
| - подготовка участников Отчетного концерта Школы. | + 5% |

- | | |
|---|----------------|
| 7. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей или законных представителей учащихся класса. | - 10% |
| 8. Отсутствие обеспечения посещаемости и устойчивых положительных результатов в обучении учащихся класса по теоретическим предметам. | - 10% |
| 9. Отсутствие планомерного и своевременного ведения учебной документации, планирования образовательной деятельности и своевременного предоставления отчетности. | - 10% |
| 10. Не сохранение контингента класса, наличие отсева учащихся без уважительных причин (более 20%). | -10% |
| 11. Не соблюдение кодекса профессиональной этики педагогических работников, правил внутреннего трудового распорядка, графика рабочего времени и ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, наличие дисциплинарного взыскания. | лишение премии |

Приложение 3
к Положению
о порядке премирования работников
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города
Москвы
«Детская музыкальная школа
имени Г.Г.Нейгауза»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ
И ПЕРСОНАЛЬНЫХ НАДБАВОК**
(педагогический состав, административно-управленческий персонал,
специалисты и рабочие, выполняющие особо важные и ответственные работы,
вспомогательный персонал)

| Наименование показателей эффективности | Размер установленной приказом по учреждению единовременной премии или персональной надбавки |
|---|---|
| 1. За личный вклад в развитие учреждения (к юбилейным датам Школы и работника) | 75 - 150% ставок заработной платы педагогических работников (должностных окладов иных работников) |
| 2. За многолетний и эффективный профессиональный труд работника | |
| 3. Личный вклад в улучшение и развитие организационной, образовательной, хозяйственной, финансовой деятельности и работе по обслуживанию и надлежащему техническому и санитарно-эпидемиологическому состоянию помещений учреждения. | |
| 4. За выполнение особо важных и ответственных поручений | |
| 5. За номинацию на профессиональную премию (грант) и иные премии Правительства Москвы и Департамента культуры города Москвы | |
| 6. В случае награждения работника Почетной грамотой Департамента культуры города Москвы | 15.000 рублей |
| 7. В случае объявления работнику Благодарности министра Правительства Москвы, руководителя Департамента культуры города Москвы | 5.000 рублей |