

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 17 июня 2016 года №70.

Директор

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза»



_____ Е.Б.Кобрин

Принято на заседании Педагогического совета
17 июня 2016 года, протокол № 66.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.П.Лондонова

17 июня 2016 года.

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

2016 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о результатах эффективности деятельности работников (далее - Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее - Школа), в рамках совершенствования системы стимулирующих выплат оплаты труда работников учреждений, устанавливает единые методологические подходы к определению оценки эффективности деятельности Школы и работников.

1.2. Данное Положение представляет собой взаимоувязанную систему показателей эффективности Школы и работников, предназначенную для комплексной оценки эффективности деятельности Школы и установления стимулирующих выплат ее работникам.

1.3. Система показателей применяется для установления следующих стимулирующих выплат:

- персональных надбавок работникам по итогам оценки их эффективности за квартал, год;
- премий работникам за эффективность деятельности (за месяц, квартал, год).

1.4. Положение разработано с учетом приказа Департамента культуры города Москвы "О разработке и внедрении показателей эффективности показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту культуры города Москвы, их руководителей и работников".

2. Показатели эффективности деятельности учреждений и их руководителей

2.1. Общие показатели подразделяются на показатели основной деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и показатели эффективности работы с кадрами.

2.2. Индивидуальные (специфические) показатели эффективности отражают основную деятельность Школы с точки зрения отраслевой специфики.

2.3. Показатели эффективности деятельности применяются для установления персональных надбавок руководителям учреждений (на год) по итогам работы за предыдущий год.

2.4. Из показателей эффективности деятельности Школы, отбираются показатели, мониторинг которых осуществляется ежеквартально с целью оперативного анализа и оценки эффективности деятельности руководителей для установления им премий по итогам работы за квартал.

2.5. Надбавки и премии руководителям выплачиваются при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников Школы

3.1. Разработка системы показателей оценки эффективности деятельности каждого конкретного работника, увязанной с показателями оценки эффективности деятельности Школы в целом, является **прерогативой руководителя** и осуществляется им исходя из того, что достижение показателей эффективности деятельности Школы реализуется посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

3.2. Система показателей эффективности деятельности работников Школы утверждается данным локальным нормативно-правовым актом **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительского органа работников)**.

3.3. Показатели эффективности деятельности доводятся до работников при оформлении трудовых отношений путем введения эффективного контракта и в составе их должностных (рабочих) инструкций.

3.4. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работник ответственен перед работодателем только за выполнение установленных ему трудовых обязанностей, изложенных в должностных (рабочих) инструкциях, зафиксированных в трудовых договорах работников и базирующихся на квалификационных характеристиках. Руководитель учреждения не может требовать от работника исполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, в том числе с учетом установленных стимулирующих выплат.

3.5. Распределение стимулирующих выплат работникам рекомендуется производить на основе оценки эффективности деятельности работников исходя из утвержденной системы показателей эффективности.

3.6. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.7. Школа вводит следующую систему показателей эффективности деятельности работников:

- показатели эффективности для установления персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за квартал, год;

- показатели эффективности для установления работникам премий по итогам оценки за месяц, квартал, год.

3.8. Показатели эффективности для установления работникам персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за квартал, год разделяются на общие и индивидуальные (специфические).

3.9. К общим показателям эффективности деятельности работников следует относить:

- выполнение и перевыполнение плановых показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

- своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аттестация персонала, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала, аттестация рабочих мест по условиям труда, соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и т.д.);

- соблюдение сроков финансовой дисциплины;

- соблюдение сроков статистической и иной отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- участие в разработке и актуализации сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления);

- иные показатели, установленные учреждением.

3.10. Индивидуальные (специфические) показатели разрабатываются учреждением в соответствии с его основной деятельностью по каждой должности.

3.11. К индивидуальным показателям эффективности деятельности работников следует относить:

- заведование предметными и цикловыми комиссиями, отделением (отделом) по видам искусства или профилю (специализации) учебных дисциплин, заведование кабинетом, заведованием музеем учреждения;
- участие в крупных проектах (Всероссийского, Международного уровня);
- обслуживание компьютерных и других электронных средств обучения;
- участие педагогов в концертной, выставочной и иной деятельности;
- обеспечение сохранности библиотечного фонда, своевременное его обновление;
- применение в работе системы наставничества;
- иные показатели.

3.12. Перечень общих и индивидуальных (специфических) показателей, а также критерии оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных актов Школы.

3.13. Из показателей эффективности деятельности работников для установления персональных надбавок, отбираются показатели, мониторинг которых осуществляется ежемесячно и/или ежеквартально с целью оценки эффективности деятельности работников в течение года и утверждаются в качестве **показателей эффективности деятельности работников для установления премий по итогам работы за месяц, квартал, год.**

3.14. Надбавки и премии работникам устанавливаются при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Результатом оценки эффективности деятельности Школы, руководителей и работников является установление зависимости уровня оплаты труда работников и руководителей от объема и **качества** предоставления услуг (выполнения работ).

4.2. Показатели эффективности используются при заключении трудовых договоров с руководителями и работниками государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры города Москвы.

4.3. Оценка эффективности работы учреждений, их руководителей и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, а также иных документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности.