

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
города Москвы  
«Детская музыкальная школа имени  
Г.Г.Нейгауза»  
от 17 июня 2016 года № 70.

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

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Департамента культуры города Москвы от 26 ноября 2014 года № 964, в рамках совершенствования системы стимулирующих выплат при введении новых систем оплаты труда работников учреждений, и устанавливает единые методологические подходы к определению оценки эффективности работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза" (далее - Учреждение).

1.2. Система показателей эффективности деятельности работников, (далее – Система показателей), представляет собой взаимоувязанную систему показателей эффективности учреждений, их руководителей и работников, предназначенную для комплексной оценки эффективности учреждений и установления стимулирующих выплат работникам учреждений при переходе на эффективный контракт.

1.3. Система показателей применяется для установления следующих стимулирующих выплат:

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

## **2. Показатели эффективности деятельности учреждения**

2.1. Показатели эффективности учреждения подразделяются на общие показатели и индивидуальные (специфические).

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

2.3. Индивидуальные (специфические) показатели эффективности отражают основную деятельность учреждения с точки зрения его отраслевой специфики.

2.4. Из показателей эффективности деятельности учреждения, отбираются показатели, мониторинг которых может осуществляться ежеквартально.

## **3. Показатели эффективности деятельности работников учреждения**

3.1. Разработка системы показателей оценки эффективности деятельности

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

3.2. Показатели эффективности деятельности должны доводиться до работников при оформлении трудовых отношений путем введения эффективного контракта и по необходимости в составе их должностных (рабочих) инструкций.

3.3. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работник ответственен перед работодателем за выполнение установленных ему трудовых обязанностей, изложенных в должностных (рабочих) инструкциях, зафиксированных в трудовых договорах работников и базирующихся на квалификационных характеристиках.

3.4. Руководитель учреждения не требует от работника исполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности и не дает оценку результативности исполнения этих работ, в том числе с учетом установленных стимулирующих выплат.

3.5. Распределение стимулирующих выплат работникам устанавливается приказами по Учреждению и вводится после обсуждения и принятия решения Советом Школы на основе оценки эффективности деятельности работников и исходя из утвержденной системы показателей эффективности (кроме результатов деятельности работников, непосредственно подчиненных руководителю учреждения:

- заместителей директора,
- главного бухгалтера и его заместителя,
- специалистов по кадрам и охране труда,
- заведующих отделениями, отделами и председателями предметных комиссий).

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. Учреждение 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 отнесены:

- 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 концертной и инновационной деятельности учреждения;

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

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг;

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

3.10. К индивидуальным (специфическим) показателям эффективности деятельности работников отнесены:

- за заведование отделением (отделом) по видам искусства или профилю (специализации) учебных дисциплин, предметными и цикловыми комиссиями, заведование кабинетом, заведованием музеем учреждения;

- участие в крупных творческих и учебно-методических проектах международного, всероссийского, городского и окружного уровня);

- обслуживание компьютерных и других электронных средств обучения;

- участие педагогов и концертмейстеров в концертной и иной деятельности учреждения;
- обеспечение сохранности библиотечного фонда, своевременное его обновление;
- применение в работе системы наставничества;
- иные показатели, которые могут устанавливаться учреждением.

3.11. Общим и индивидуальным (специфическим) показателям эффективности могут устанавливаться количественные и качественные критерии их оценки с применением бальной системы.

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

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

#### **4. Заключительные положения**

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

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.

4.4. Департамент культуры города Москвы осуществляет мониторинг и контроль разработки подведомственными учреждениями показателей эффективности деятельности работников.