

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.