

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного
образования города Москвы
"Московская городская
детская музыкальная школа
имени В.М.Блажевича"
от 03 июня 2017 г. № 73

**Положение
об установлении показателей и критериев
оценки эффективности деятельности работников
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
"Московская городская детская музыкальная школа имени
В.М.Блажевича"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.12 г. № 2190-рр и Методическими рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы, утвержденными приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13.11.14 г. № 646, в рамках совершенствования системы стимулирующих выплат при введении новых систем оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Московская городская детская музыкальная школа имени В.М.Блажевича» (далее – Школа) и определяет критерии стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками Школы (далее – Работники) по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Школы.

1.3. Целью оценки результативности деятельности Работников является обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов профессиональной деятельности и

осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности Работников являются:

- проведение системной самооценки Работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки результатов труда Работников;
- усиление материальной заинтересованности Работников в повышении качества предоставляемых услуг.

1.5. Данное Положение ориентировано на решение задач, связанных с повышением эффективности и качества выполняемых работ, результативности профессиональной деятельности Работников, обеспечение объективности и справедливости распределения стимулирующих выплат Работникам.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Для проведения объективной внешней оценки эффективности и качества выполняемых работ, результативности профессиональной деятельности Работника в Школе создается Комиссия, состоящая из педагогических Работников, представителей Профсоюзного комитета, представителей администрации. Председателем Комиссии является директор Школы. Персональный состав комиссии устанавливается сроком на 1 год. Комиссия действует на основании данного Положения, утвержденного директором Школы.

2.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже трех раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии или председателем Профсоюзного комитета.

2.3. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического Работника для установления выплат является суммарное количество баллов показателей.

2.4. Педагогический Работник, претендующий на установление надбавок за эффективность и качество труда (далее – Претендент), осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями в баллах и заполняет оценочный лист (Приложения 1,2 к данному Положению).

2.5. В установленные приказом директора Школы сроки руководители структурных подразделений передают в Комиссию отчетные листы Работников, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.6. В случае непредставления указанной информации в установленный срок Работнику начисляется «0» баллов и стимулирующая выплата за эффективность и качество выполняемых им работ не выплачивается. Исключением являются случаи болезни Работника, нахождения его в отпуске и т.п. В данном случае руководитель структурного подразделения самостоятельно производит анализ его профессиональной деятельности на основе имеющейся информации.

2.7. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Работника (оценочный лист), осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности педагогического Работника требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.8. При оценке результативности деятельности педагогических Работников Комиссия имеет право по инициативе Работника, руководителей структурных подразделений, директора Школы, либо по собственной инициативе провести проверку представленных сведений, в том числе потребовав от Работника представить дополнительные документы, подтверждающие сведения.

2.9. Решение Комиссии оформляется итоговым протоколом заседания, к которому прилагается оценочный лист каждого Работника и сводный оценочный лист, содержащий количество баллов, набранных всеми Работниками. Протокол и сводный оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии и является основанием для определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Протокол и сводный оценочный лист хранятся в течение 3 лет. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы Работникам.

2.10. На основании решения Комиссии (Итогового протокола заседания) директор издает приказ об установлении выплат Работникам по результатам оценки результативности их деятельности за отчетный период (квартал).

2.11. Педагогический Работник вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических Работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

2.12. Комиссия обязана в течение 2 дней рассмотреть заявление Работника и дать письменное или устное (по желанию Работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязать принять

меры для их устранения и внести изменения в сводный оценочный лист. Решение Комиссии оформляется новым Итоговым протоколом заседания.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Расчет стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится при условии наличия бюджетных средств на соответствующие выплаты.

3.2. Конкретный размер выплаты Работнику определяется по формуле:

$A = B:C * D$, где

A – конкретный размер выплаты Работнику;

B – размер ассигнований;

C – максимально возможное количество набранных баллов;

D – количества баллов, набранных Работником.

4. УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Обязательным условием проведения Комиссией экспертной оценки результативности деятельности Работника за отчетный период, в соответствии с установленными критериями, на основе представленного отчета являются:

- соблюдение Работником трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- соблюдение норм и положений Кодекса профессиональной этики педагога;

- соблюдение правил и норма охраны труда, техники безопасности и правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг.

4.2. В случае невыполнения одного или нескольких критериев раздела 4.1 данного Положения выплаты по результатам проведенной Комиссией экспертной оценки результативности деятельности Работника за отчетный период могут быть снижены либо полностью отменены.

Показатели эффективности и результативности деятельности преподавателей и концертмейстеров
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования г. Москвы
«Московская городская детская музыкальная школа им.В.М. Блажевича»
за квартал 201_ г. _____

ф.и.о.

№	Показатели эффективности работников	Критерий эффективности показателя	Балл	Фактическое значение критерия эффективности показателя	Балл
1.	Учащиеся класса удостоены звания лауреатов в отчетный период, да/нет (в скобках - для концертмейстеров)	Дипломанты всероссийских и международных конкурсов	2 (1)		
		Лауреаты московских или межрегиональных конкурсов	4(2)		
		Лауреаты всероссийских конкурсов	6 (3)		
		Лауреаты международных конкурсов	8 (4)		
2.	Учащиеся класса поступили в средние специальные учреждения в текущем году, стали лауреатами Премии Правительства Москвы, да/нет	Да, за каждого учащегося	3		3
3.	Участие в отчетный период в проектах и мероприятиях городского, окружного масштаба, да/нет	Да, за каждого учащегося (ансамбль) или личное выступление	5		
4.	Участие <u>учащихся</u> в отчетный период в проектах проводимых школой, да/нет, но не более 3-х номеров за мероприятие.	Да, за каждого учащегося (ансамбль)	1		
		Да, за каждого учащегося (ансамбль) для преподавателей общего фортепиано и теоретических дисциплин	2		
5.	Личное участие преподавателей/концертмейстеров отчетный период в проектах проводимых школой, да/нет	Да, за каждое мероприятие	2		
		Да, за каждое мероприятие для концертмейстеров	3		

6.	Подготовка и составление методических разработок, выполнение научно-методических заданий, составление и/или редакция учебных программна основании поручений директора школы , оформленных приказами в установленном порядке (в том числе с согласия самих работников).	Да	10		
7.	Выполнение переложений, аранжировок используемых в образовательном процессена основании поручений директора школы , оформленных приказами в установленном порядке (в том числе с согласия самих работников).	Да, для оркестров(за партитуру)	5		
		Да, для хоров, брасс и хольцквинтетов (за партитуру)	2		
8.	Выступление учащихся класса в отчетном концерте школы в текущем полугодии, да/нет (в отчетном концерте муз. классов на базе Интерната/Пансиона)	Да, за каждого учащегося (ансамбль)	3 (2)		
9.	Подготовка и проведение мероприятий методической направленности, проводимых за пределами расписаний занятий, да/нет (балл за мероприятие)	Методические сообщения, концерты класса, посещение учащимися концертов, мастер-классов.	2		2
		Открытые уроки	3		
		Мастер-классы, публикации статей (для преподавателей ВУЗов).	4		
10.	Участие работников в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» да/нет	Да	10		
11	Участие работников в исполнительских конкурсах, да/нет	Лауреат всероссийского конкурса	2		2
		Лауреат международного конкурса	3		
Итого по группе показателей		X		X	

Показатели эффективности и результативности деятельности административно - технического персонала
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования г. Москвы
«Московская городская детская музыкальная школа им.В.М. Блажевича»
за __ квартал 201_ г. _____

№	Показатели эффективности работников	Критерий эффективности показателя	Балл	Фактическое значение критерия эффективности показателя	Балл
1	Участие в отчетный период в проектах и мероприятиях городского, окружного масштаба или проводимых школой, да/нет	Да	5		
2	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства, да/нет	Да	5		
3.	Своевременное освоение программ повышения квалификации и профессиональной подготовки, да/нет	Да	5		
4.	Использование в работе специальных программных продуктов, да/нет	Да	5		
5.	Пополнение фондов школы: библиотечного, фонотеки, видеотеки, да/нет	Да	5		
6.	Рациональное использование рабочего времени в целях повышения производительности труда, инициатива, скорость и профессионализм при выполнении должностных обязанностей, да/нет	Да	5		
Итого по группе показателей		X	30	X	