

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«КИЕВСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»
(ГБУДО г. Москвы «КИЕВСКАЯ ДМШ»)

108800, г. Москва, вн. тер. г. поселение Киевский, пр Киевский, д. 16А, Тел. 8 (926) 218-62-41;
www.kievskaya.music.mos.rudmsh10@culture.mos.ru

ОКПО 48778826, ОГРН 1025003750947, ИНН/КПП 5030033757/775101001

ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
«КИЕВСКАЯ ДЕТСКАЯ
МУЗЫКАЛЬНАЯ
ШКОЛА»

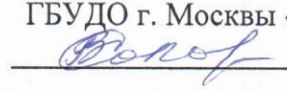
Подписан: ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КИЕВСКАЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»
DN: C=RU, S=г. Москва, STREET=дом 16А, L=г.
Москва, городское поселение Киевский, поселок
Киевский, Т=Директор, О=ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КИЕВСКАЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»,
ОГРН=1025003750947, СНИЛС=07871318190, ИНН
ЮЛ=5030033757, ИНН=503003882590,
E=klepajov@mail.ru, G=Евгений Юрьевич,
SN=Klepajov, CN=ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КИЕВСКАЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-01-30 13:32:34
Foxit Reader Версия: 9.7.0

УТВЕРЖДЕНО

приказом Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Киевская детская музыкальная школа»
от «18» января 2024 г. № 18/2024
директор  Е.Ю.Клепалов

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома первичной профсоюзной организации
ГБУДО г. Москвы «Киевская ДМШ»

 В.Н. Соловьева

«18» января 2024 г.

Положение
об оплате труда и стимулировании работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа» (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения разработана с учетом:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 18.11.1986 N 491/26-175 «Об утверждении Перечня доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников объединений, предприятий и организаций производственных отраслей народного хозяйства, на которые начисляются премии за результаты хозяйственной деятельности в производственных отраслях народного хозяйства»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее - Программа);
- Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», - распоряжение Правительства Российской Федерации № 722-р от 30.04.2014 г.;
- Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, - приказ Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г.;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

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

1.6. Оплата труда (зарботная плата) педагогических работников включает в себя должностной оклад педагогических работников - на основании преподавательской и концертмейстерской нагрузки, установленной тарификационными списками педагогических работников, с учетом ставки заработной платы и фактическим выполнением часов за календарный период, и компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда (зарботная плата) работника административного персонала и вспомогательного персонала учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.8. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

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

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.13. Фонд Оплаты Труда (ФОТ) формируется из объема субсидий, поступающих из бюджета на выполнение государственного задания, средств, поступающих от платных услуг, средств гранта «Столичное образование». Экономия ФОТ может использоваться на выплаты социального характера, а также на оказание материальной помощи. Положение обязывает Учреждение при изменении системы оплаты труда сохранять зарплату работника на уровне выплачиваемой до ее изменения при условии сохранения объема работы. Системы оплаты труда устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; систем отраслевого нормирования труда; нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.14. Используемые термины и сокращения:

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

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения.

2.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются директором учреждения в зависимости от сложности труда, с учетом нормативных документов Департамента культуры города Москвы.

2.4. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.5. Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.6. Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категории производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

2.7. Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Школы.

2.8. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной

категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.9. Для работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются размеры должностных окладов согласно Таблице 1:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы; (руб.)
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей административно-управленческих служащих первого уровня	
Директор	В соответствии со штатным расписанием
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	На 30% ниже размера должностного оклада директора
Заместитель директора по административной работе	На 30% ниже размера должностного оклада директора
Главный бухгалтер	На 10 % ниже размера должностного оклада директора
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений второго уровня	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу	
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей административно-управленческих служащих второго уровня	
Старший администратор	30 254
Ведущий специалист по закупкам (уровень квалификации 5)	30 600
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей вспомогательных служащих второго уровня	
Старший инспектор по кадрам	30 254
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер без категории	26 058
Концертмейстер 1 категории/простой	28 132
Концертмейстер высшая категория/старший	30 296
4 квалификационный уровень	
Преподаватель без категории	26 136
Преподаватель 1 категории/простой	28 248

2.10. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 30-10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.11. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих согласно Таблице 2:

Таблица 2

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	18 180

2.12. Условия оплаты труда педагогических работников.

2.12.1 Для педагогических работников учреждения оплата труда организована по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (приказ от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755).

2.12.2 Сумма окладной части по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы. Норма часов за ставку окладной части устанавливается следующей продолжительностью:

- преподавателям ДМШ - 18 часов в неделю.
- концертмейстерам ДМШ – 24 часа в неделю.

2.12.3 Величина оплаты труда, исходя из фактической учебной нагрузки, определяется по итогам ежегодной (полугодовой) тарификации.

2.12.4 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических (а не в академических) часах.

2.12.5 Размер ставки заработной платы определяется на основании наличия (отсутствия) аттестационных категорий по оплате труда и фиксируется в эффективном контракте (трудовом договоре).

2.12.6 Начисление заработной платы и ежемесячная ее выплата педагогическим работникам производятся на основании Табеля учета использования рабочего времени педагогическими работниками и Табеля учета выполнения педагогической нагрузки преподавателями и концертмейстерами за данный календарный период.

3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников учреждения, если иное не установлено федеральным законодательством, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

3.3.2. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных работ по другой профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время за счет уплотнения основной деятельности в течение рабочего дня. Выполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимое по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.

3.3.3. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы отсутствующего работника.

Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с согласия работника учреждения в течение установленной законодательством продолжительности рабочей недели (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске, либо отсутствующего по болезни.

Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками учреждения и установить каждому из них

доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если замещение отсутствующего работника учреждения входит в круг должностных обязанностей замещающего работника учреждения, он не имеет права на получение выплаты.

3.3.5. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Доплата устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 20 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы работника в ночное время на основании графиков работы и приказов руководителя учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.7. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.3.8. Педагогическим работникам могут устанавливаться компенсации за индивидуальное обучение на дому; за проверку тетрадей; за руководство комиссиями и консилиумами; за обслуживание вычислительной техники; за классное руководство; за заведование учебными кабинетами;

3.3.9. Работнику устанавливаются компенсационные выплаты за использование собственного оборудования за период дистанционной работы в соответствии со статьями 312.6 и 312.9 ТК РФ. Порядок выплат при дистанционной работе должен быть закреплен трудовым договором или дополнительным соглашением. Размер компенсации определяется п.10.18. - 10.19 Правил внутреннего трудового распорядка. Порядок выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Размеры компенсационных выплат отражаются в трудовом договоре и устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

4.2. В Учреждении применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- Премии за эффективность и результативность деятельности (по результатам выполнения эффективного контракта)
- Единовременные премии за определенные достижения (за результаты обучения-поступление в профильные ВУЗы; реализованный учебный проект; разработку новых планов и инновационных методик; активную внеурочную работу; участие в профессиональных конкурсах, содействие достижению общих результатов деятельности Учреждения (своевременное выполнение внеплановых мероприятий/отчетности, не включенных в должностные обязанности работника)
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за продолжительность работы в учреждениях культуры;
- персональная надбавка по итогам оценки эффективности деятельности за предыдущий год;

Стимулирующие выплаты грантов в целях материального поощрения педагогических работников, предусмотренные постановлением Правительства Москвы от 1 ноября 2017 г. № 816-ПП «О предоставлении государственным образовательным организациям города Москвы, реализующим дополнительные предпрофессиональные и общеразвивающие программы для детей в области искусств, грантов в целях материального поощрения педагогических работников

4.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

4.5. Премирование распространяется:

- на преподавательский и концертмейстерский состав;
- на административный и вспомогательный персонал;

4.6. 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;
- по другим основаниям, которые носят разовый характер.

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

4.8. Доплаты за наличие почетного звания устанавливаются в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001г. № 25 «О развитии образования в городе Москве» в размере 50% ставок (должностных окладов): - педагогическим работникам Школы, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы

Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования, при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности; в размере 30 процентов ставок (должностных окладов): - педагогическим работникам Школы, имеющим почетные звания: «Почетный деятель искусств города Москвы», «Почетный работник культуры города Москвы», «Почетный работник образования города Москвы», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения СССР», а также награжденным отраслевыми нагрудными знаками министерств СССР и Российской Федерации.

4.9. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетные звания: народный артист СССР, народный или заслуженный артист союзных республик, входящих в состав СССР, народный или заслуженный артист России, заслуженный деятель искусств России, заслуженный работник культуры России, почетный деятель искусств города Москвы, заслуженный работник культуры города Москвы, лауреат премии города Москвы в соответствующих областях, иные почетные звания СССР, России, союзных республик, входящих в состав СССР, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия, при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности, в процентах от должностного оклада согласно Таблице 3.

Таблица 3

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
За наличие почетного звания народный артист СССР, народный артист России, заслуженный деятель искусств России, иные почетные звания соответствующего уровня	20%
За наличие почетного звания заслуженный артист России, заслуженный работник культуры России, иные почетные звания соответствующего уровня	15%
За наличие почетных званий города Москвы, ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде, звания лауреата премии города Москвы	10%

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за наличие почетного звания устанавливается стимулирующая выплата за наличие почетного звания по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам за ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника, в процентах от должностного оклада согласно Таблице 4.

Таблица 4

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
За ученую степень доктор наук	20%
За ученую степень кандидат наук	10%

При наличии нескольких оснований для установления работнику учреждения надбавки за наличие ученой степени руководителю учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

В случаях, когда размер выплаты за наличие ученой степени установлен действующим законодательством Российской Федерации или города Москвы, работнику учреждения устанавливается выплата за наличие ученой степени в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации или города Москвы.

Если размер выплаты за наличие ученой степени, исчисленный в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, ниже размера выплаты за наличие ученой степени, исчисленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, работнику учреждения устанавливается выплата за наличие ученой степени, исчисленная в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

4.11. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.

Молодые специалисты—молодые граждане, впервые поступившие на работу в течение полугода после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента поступления на работу.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 40 процентов от должностного оклада работника, при наличии красного диплома -50 % от должностного оклада в первые два года работы.

4.12. Надбавка за непрерывность работы в учреждении устанавливается со дня достижения стажа, дающего право на установление выплаты.

Надбавка за непрерывность работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от непрерывного (без увольнения или расторжения трудовых отношений) количества лет, проработанных в учреждении. Размер надбавки устанавливается в следующих размерах от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процента;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге от 5 и более лет – 15 процентов.

4.13. Персональная надбавка устанавливается работникам учреждения по итогам оценки эффективности их деятельности за предыдущий календарный год в зависимости от достижения критериев эффективности показателей, согласно приложениям 1.1-1.6 к настоящему Положению.

4.14. Оценка эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется на основе ежегодного мониторинга показателей, приведенных в приложениях 1.1-1.13.

4.15. Оценка эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в следующем порядке:

- если значение каждого показателя соответствует эталону, то ему присваивается соответствующий балл, если не соответствует, то 0 баллов;
- полученные баллы по каждому показателю суммируются;
- итоговая сумма баллов делится на 100 и определяет рейтинг эффективности и результативности деятельности работника учреждения.

4.16. Размер персональной надбавки определяется как произведение максимального ее размера (100%) на рейтинг эффективности и результативности деятельности работника учреждения (максимальное значение 1).

4.16.1. Максимальное значение размера персональной надбавки составляет 100% должностного оклада и выплачивается в течении года.

4.16.2. Размер персональной надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения и устанавливается в суммарном выражении.

4.16.3. Размер персональной надбавки работника учреждения по решению руководителя учреждения может быть изменен как в сторону увеличения, так и в сторону снижения.

4.16.4. Персональная надбавка работнику учреждения не устанавливается в следующих случаях:

- наличие обоснованных замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности;
- при условии невыполнения учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за год;
- при определении итогового коэффициента рейтинга эффективности и результативности менее 0,5;
- при отсутствии поступлений от приносящей доход деятельности;
- при определении коэффициента рейтинга эффективности и результативности 0 в любой из групп критериев оценки эффективности и результативности при условии менее 0,7 в других группах критериев оценки эффективности и результативности;
- по решению руководителя учреждения.

4.16.5. Выплата персональной надбавки осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.17. Порядок проведения ежегодного мониторинга показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения указан в Приложении 2.

4.18. Премия за эффективность и результативность деятельности устанавливается работникам учреждения в зависимости от достижения критериев эффективности показателей, устанавливаемых в соответствии с настоящим пунктом.

4.18.1. Оценка эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется на основе ежеквартального мониторинга показателей, приведенных в приложениях 1.1-1.13.

4.18.2. Оценка эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в следующем порядке:

- если значение каждого показателя соответствует эталону, то ему присваивается соответствующий балл, если не соответствует, то 0 баллов;
- полученные баллы по каждому показателю суммируются;
- итоговая сумма баллов делится на 100 и определяет рейтинг эффективности и результативности деятельности работника учреждения.

4.18.3. Размер премии за эффективность и результативность деятельности работников учреждения определяется как произведение максимального ее размера (150%) на рейтинг эффективности и результативности деятельности работника учреждения (максимальное значение 1).

4.18.4. Максимальное значение размера премии за эффективность и результативность деятельности составляет 150% от ежемесячного дохода согласно штатному расписанию, для педагогов – от ежемесячного дохода согласно тарификации, но не более 1,5 ставки и выплачивается ежеквартально при наличии достаточных финансовых средств в учреждении.

4.18.5. Размер премии за эффективность и результативность деятельности определяется в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения и устанавливается в суммарном выражении.

4.18.6. Размер премии за эффективность и результативность деятельности работника учреждения по решению руководителя учреждения может быть изменен как в сторону увеличения, так и в сторону снижения.

4.18.7. Премия за эффективность и результативность деятельности не устанавливается в следующих случаях:

- наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства;
- наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- наличие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности;
- по решению руководителя учреждения;
- выявления нецелевого использования движимого и недвижимого имущества, закрепленного за Учреждением;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнения, несвоевременного или некачественного выполнения поручений;
- предоставления заведомо ложных сведений для расчета и установления премии;
- невыполнения правил, предусмотренных кодексом этики для сотрудников учреждения.

4.18.8. Выплата премий за эффективность и результативность деятельности по итогам отчетного периода осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.18.9. Порядок проведения ежеквартального мониторинга показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения указан в приложении 2.

4.19. Единовременные премии работникам учреждения устанавливаются по следующим основаниям:

- к юбилейным датам учреждения и работника учреждения (для учреждения (школы – 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет, для работника учреждения – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);
- по случаю профессиональных праздников;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- победы в профессиональных конкурсах;
- другие основания носящие временный характер.

4.19.1. Размер единовременных премий определяется в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения и устанавливается в суммарном выражении.

4.19.2. Выплата единовременных премий осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.20. Выплата премий работникам учреждения производится при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения (в пределах фонда оплаты труда учреждения).

4.21. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, производится в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности (возможно, использовать 50 процентов полученных средств).

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

4.22. Выплата премий осуществляется в дни выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.23. Все выплаты стимулирующего характера за эффективность труда производятся при достаточной финансовой обеспеченности учреждения средствами на выполнение Государственного задания и не производятся, если Работник в соответствующем периоде был привлечен к дисциплинарной ответственности.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и ограничивается кратным размером от средней заработной платы работников учреждения относящихся к основному составу.

5.2. Предельный уровень средней заработной платы руководителя учреждения устанавливается Департаментом культуры города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и не может составлять более 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 30-10 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

5.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется как произведение средней заработной платы работников, относящихся к основному составу учреждения, исчисленной за предыдущий год, на повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей и устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением) с Департаментом культуры города Москвы.

5.5. К выплатам компенсационного характера руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера относятся:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных размерах или относительных размерах к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.7. Размеры компенсационных выплат отражаются в трудовом договоре с руководителем, заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером и устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. В целях повышения мотивации руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера к качественному труду и поощрения за результаты их труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие ученой степени;
- персональная надбавка по итогам оценки эффективности учреждения за предыдущий год;
- премия за эффективность и результативность деятельности;
- единовременные премии.

5.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

5.10. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

5.11. Надбавка за ученую степень устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.12. Персональная надбавка руководителю учреждения устанавливается по итогам оценки деятельности возглавляемого учреждения за предыдущий календарный год на основе положения о критериях установления персональной надбавки руководителям государственных учреждений.

5.13. Премия за эффективность и результативность деятельности устанавливается руководителю учреждения в зависимости от достижения критериев эффективности показателей, устанавливаемых на основе положения об оплате труда руководителей государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту культуры города Москвы.

Премия за эффективность и результативность деятельности устанавливается заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру в зависимости от достижения критериев эффективности показателей, устанавливаемых в соответствии с настоящим пунктом.

5.13.1. Оценка эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется на основе ежеквартального мониторинга показателей, приведенных в таблице 5.

Таблица 5

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1	Качественное и в полном объеме выполнение работ, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения, да/нет	да	10
2	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка подготовки и предоставления обязательных отчетов по школе, своевременная разработка и согласование локальных актов, положений и других нормативно-правовых документов) да/нет	да	10
3	Осуществление консультаций посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг, предотвращение и ликвидация конфликтных ситуаций, рассмотрение претензий посетителей, да/нет	да	10
	Итого по 1 группе показателей	X	30
	2 группа - показатели финансово-хозяйственной деятельности		
4	Отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения, отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по отчетности, касающейся деятельности учреждения да/нет	да	10
5	Обеспечение роста качественных и количественных показателей деятельности учреждения, осуществление инновационной деятельности (использование современных информационных технологий в деятельности учреждения) да/нет	да	20
	Итого по 2 группе показателей	X	30
	3 группа - показатели эффективности работы с кадрами		

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
8	Обеспечение взаимодействия и организации работы в учреждении для эффективного решения поставленных задач да/нет	да	10
	Итого по 3 группе показателей	X	10
	4 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
9	Обеспечение достижения целевых показателей (индикаторов) в сфере культуры, установленных «дорожной картой» Департамента культуры г. Москвы, по вопросам осуществления учреждением основной деятельности да/нет	да	20
11	Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а так же работ требующих повышенного внимания да/нет	да	10
	Итого по 4 группе показателей	X	30
	ИТОГО		100

5.13.2. Оценка эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется в следующем порядке:

- если значение каждого показателя соответствует эталону, то ему присваивается баллы, если не соответствует, то 0 баллов;
- полученные баллы по каждому показателю умножаются на значение коэффициента соответствующей строки и полученные произведения суммируются по всем показателям;
- итоговая сумма баллов определяет рейтинг эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

5.13.3. Размер премии за эффективность и результативность деятельности по итогам отчетного периода определяется как произведение максимального ее размера (150%) на рейтинг эффективности и результативности деятельности (максимальное значение 1).

5.13.4. Максимальное значение размера премии за эффективность и результативность деятельности составляет 150% от должностного оклада и выплачивается ежеквартально в пределах общей суммы заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, пропорционально отработанному времени.

5.13.5. Премия за эффективность и результативность деятельности заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не устанавливается в следующих случаях:

- наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства;
- наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- наличие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности;
- по решению руководителя учреждения. В случае наличия дисциплинарных взысканий за отчетный период.

5.13.6. Выплаты премии заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру за эффективность и результативность деятельности по итогам отчетного периода осуществляется на основании приказов руководителя учреждения.

5.13.7. Единовременные премии устанавливаются руководителю учреждения на основании приказов Департамента культуры города Москвы, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру на основании приказов руководителя учреждения по следующим основаниям:

- к юбилейным датам учреждения и руководителя учреждения (для учреждения – 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет, для руководителя учреждения – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);
- по случаю профессиональных праздников;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- победы в профессиональных конкурсах;
- другие основания носящие временный характер.

6. Единовременные выплаты социальной поддержки

6.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

6.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- со вступлением в брак (выплата производится, если работник впервые вступает в брак);
- в связи с тяжелым заболеванием работника учреждения;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг.

Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю учреждения. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства смерти предоставляются на рассмотрение руководителю учреждения;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника учреждения (выплата производится не более 2-х раз в календарном году);

6.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается в следующих размерах:

- в связи с рождением ребенка – 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения – 20 000 (двадцать тысяч) рублей;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг – 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;
- в связи со вступлением в брак – по решению руководителя;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения – 10 000 (десять тысяч) рублей.

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством

Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

7.2. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Учреждений применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

7.4. Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

7.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца (аванс) - 20 числа месяца, заработная плата за вторую половину месяца (полный расчет за месяц) – 5 число месяца, следующего за отработанным.

7.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.8. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.10. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение 1.1

к Положению об оплате и стимулировании труда
работников Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Киевская детская музыкальная школа»

Критерии установления премии для преподавателя и концертмейстера

№	Показатели эффективности	Критерий эффективност и показателя	Максимально е количество баллов
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1	Качественное и в полном объеме выполнение работ, связанных с обеспечением образовательного процесса, да/нет	да	10

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности и показателя	Максимальное количество баллов
2	За участие в методической, предметной, экзаменационной, аттестационной комиссиях; За проведение родительских собраний, индивидуальных и групповые встреч (консультаций) с родителями (законными представителями) учащихся да/нет	да	10
3	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления заполненных журналов, индивидуальных планов, личных дел учащихся, учебных планов, отсутствие замечаний руководителя, отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения), да/нет	да	10
Итого по 1 группе показателей		X	30
2 группа - показатели эффективности работы с учащимися			
4	За участие учащихся в конкурсах, фестивалях и т. п. городского, окружного уровня, общешкольных мероприятиях (отчётные концерты, открытые уроки, выступления в детских садах и т. п.) да/нет	да	15
5	Прохождение обучения (повышение квалификации) за последние 3 года (наличие соответствующего документа – диплом, сертификат), да/нет	да	5
Итого по 2 группе показателей		X	20
3 группа - индивидуальные (специфические) показатели			
6	За организацию, проведение и участие в методических мероприятиях, имеющих образовательную направленность, да/нет	да	15
7	Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, имеющих образовательную направленность да/нет	да	15
8	За участие в исполнительской концертной деятельности в рамках общешкольных значимых мероприятиях, классных открытых уроков да/нет	да	10
9	За ведение кабинета, осуществление разработки мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы, содержание учебного помещения в соответствии с требованиями СанПиН да/нет	да	10
Итого по 3-ей группе показателей		X	50
Всего			100

Приложение 1.2

к Положению об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения

**Критерии установления премии для специалиста по закупкам/ведущего
специалиста по закупкам**

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы и услуги, да/нет	да	15
2	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей), да/нет	да	15
3	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры, да/нет	да	15
4	Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика, да/нет	да	15
5	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов и информации по закупочной деятельности, отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, да/нет	да	10
	Итого по 1 группе показателей	X	70
	2 группа - показатели эффективности работы с кадрами		
6	Прохождение обучения (повышение квалификации) за последние 2 года (наличие соответствующего документа – диплом, сертификат), да/нет	да	5
	Итого по 2 группе показателей	X	5
	3 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
7	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течении 14 рабочих дней	5
8	Контроль процесса осуществления закупок	Исполнение плана закупок	10

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
9	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, да/нет		10
	Итого по 3 группе показателей	X	25
	ВСЕГО:		100

Приложение 1.3

к Положению об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа»

Критерии установления премии для инспектора по кадрам

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1.	Качественное и в полном объеме выполнение работ, связанных с процессом учета кадров. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов, да/нет	да	15
2.	Освоение и внедрение инновационных методов отчетности, да/нет	да	10
3.	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления кадровых форм отчетности, отсутствие замечаний Департамента культуры города Москвы, отсутствие замечаний руководства по результатам текущей деятельности учреждения), да/нет	да	10
	Итого по 1 группе показателей	X	35
	2 группа - показатели эффективности работы с кадрами		
4.	Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ требующих повышенного внимания, да/нет	да	15

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
5.	Прохождение обучения (повышение квалификации) за последние 3 года (наличие соответствующего документа – диплом, сертификат), да/нет	да	5
	Итого по 2 группе показателей	X	20
	3 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
6.	Подготовка проектов писем (ответов) на запросы Департамента культуры города Москвы, организациям и ведение дел, в части касающейся, кадровой работы учреждения, да/нет	да	10
7.	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров (учет личного состава, оформление приказов, ведение личных карточек и трудовых книжек, архива кадровых документов), да/нет	да	10
8.	Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников	Отсутствие замечаний	10
9.	Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров сотрудников	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	10
	Итого по 3 группе показателей	X	45
	ВСЕГО:		100

Приложение 1.4
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Государственного
бюджетного учреждения дополнительного
образования города Москвы «Киевская
детская музыкальная школа»

Критерии установления премии для уборщика служебных помещений

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1	Обеспечение качественной подготовки помещения к проведению фестивалей, смотров, конкурсов, иных культурно-массовых, общественно, социально-значимых мероприятий в учреждении, да/нет	да	20

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
2	Эффективное участие в генеральных уборках (санитарных днях) в учреждении, да/нет	да	15
3	Обеспечение порядка и чистоты на вверенном участке (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории), проявление инициативы со стороны работника в создании привлекательного образа школы (создание зеленых уголков, творческое оформление помещений и др.), да/нет	да	20
4	Соблюдение норм правил пожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда, правил эксплуатации вверенного оборудования, да/нет	да	15
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения, да/нет	да	15
	Итого по 1 группе показателей	X	85
	2 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
6	Исполнительская дисциплина, да/нет	да	5
7	Качество выполняемых работ (работа выполняется с соблюдением техники безопасности, аккуратно и тщательно), да/нет	да	5
8	Отсутствие замечаний по объемам и срокам выполнения работ, да/нет	да	5
	Итого по 2 группе показателей	X	15
	ВСЕГО:		100

Приложение 1.5

к Положению об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа»

Критерии установления премии для заведующего (начальника) обособленного структурного подразделения реализующего образовательную программу

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальное количество баллов
	1 группа - показатели по основной деятельности		

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальное количество баллов
1	Качественное и в полном объеме выполнение работ, связанных с обеспечением контроля за образовательным процессом, да/нет	да	10
2	За формирование, руководство и работу методической, предметной, экзаменационной, аттестационной комиссий, да/нет	да	10
3	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка проверки заполненных журналов, индивидуальных планов, личных дел учащихся, учебных планов, отсутствие замечаний руководителя, отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения), да/нет	да	10
	Итого по 1 группе показателей	X	30
	2 группа - показатели эффективности работы с учащимися		
4	За организацию участия учащихся в конкурсах, фестивалях и т.п. городского, окружного уровня, общешкольных мероприятиях (отчётные концерты, открытые уроки, выступления в детских садах и т. п.) да/нет	да	15
5	Прохождение обучения (повышение квалификации) за последние 3 года (наличие соответствующего документа – диплом, сертификат), да/нет	да	5
	Итого по 2 группе показателей	X	20
	3 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
6	За организацию, проведение и участие в методических мероприятиях, имеющих образовательную направленность, да/нет	да	15
7	Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, имеющих образовательную направленность. да/нет	да	15
8	За организацию и участие в исполнительской концертной деятельности в рамках общешкольных значимых мероприятиях, классных открытых уроков да/нет	да	10

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальное количество баллов
9	За контроль за ведением кабинетов, осуществление разработки мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы, содержание учебного помещения в соответствии с требованиями СанПиН да/нет	да	10
	Итого по 3-ей группе показателей	X	50
	Всего		100

Приложение 1.6

к Положению об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа»

Критерии установления премии для администратора (старшего администратора)

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
	1 группа - показатели по основной деятельности		
1	Качественное и в полном объеме выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности учреждения, да/нет	да	10
2	Осуществление консультаций посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг, предотвращение и ликвидация конфликтных ситуаций, рассмотрение претензий посетителей, да/нет	да	10
3	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка подготовки и предоставления обязательных отчетов по школе, отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по отчётности, касающейся деятельности учреждения), да/нет	да	10
	Итого по 1 группе показателей	X	30
	2 группа - показатели финансово-хозяйственной деятельности		
4	Качественное и в полном объеме выполнение работ с контингентом, да/нет	да	10

№	Показатели эффективности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
5	Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а так же работ требующих повышенного внимания, да/нет	да	20
	Итого по 2 группе показателей	X	30
	3 группа - показатели эффективности работы с кадрами		
6	Прохождение обучения (повышение квалификации) за последние 3 года (наличие соответствующего документа – диплом, сертификат), да	да	10
	Итого по 3 группе показателей	X	10
	4 группа - индивидуальные (специфические) показатели		
7	Качественная работа с СЭДО по поручениям Департамента культуры, да/нет	да	10
8	Подготовка материалов, необходимых для качественного ведения документации учреждения по контингенту, да/нет	да	10
9	Подготовка проектов писем (ответов) на запросы Департамента культуры города Москвы, организациям и ведение дел, в части касающейся, в соответствии с номенклатурой дел учреждения, да/нет	да	10
	Итого по 4 группе показателей	X	30
	ИТОГО		100

Шкала премирования

Менее 85 баллов	0% премии
Больше 85 баллов, но меньше 90	50% премии
Больше 90 баллов, но меньше 100	100% премии
100 баллов	150 % премии

Приложение 2

к Положению об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Киевская детская музыкальная школа»

Порядок проведения ежеквартального и ежегодного мониторинга показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения

1. Порядок проведения ежеквартального и ежегодного мониторинга показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения определяет сроки и последовательность действий в целях установления премии за эффективность и результативность деятельности работников учреждения по итогам отчетного периода и

персональной надбавки работникам учреждения по итогам оценки эффективности их деятельности за предыдущий календарный год.

2. Ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляются сведения о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения заместителю руководителя учреждения.

3. Ежегодно в срок до 15 января предоставляются сведения о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения за год заместителю руководителя учреждения.

4. Сведения представляют:

- руководители соответствующих структурных подразделений учреждения на работников, занятых в структурных подразделениях учреждения; либо работник, на которого возложены данные обязанности.

- заместители руководителя учреждения на руководителей курируемых структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных, непосредственно заместителям руководителя учреждения, либо работник, на которого возложены данные обязанности.

5. Сведения составляются в форме официального письма на за подписью соответствующего должностного лица, адресованного руководителю учреждения, и содержат данные для расчета показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

6. Ежеквартально, в срок до 30 числа месяца, последнего в отчетном периоде, заместитель руководителя учреждения рассматривает совместно с руководителями структурных подразделений представленные сведения, вносит соответствующие предложения, по их оценке, и готовит проект приказа руководителя учреждения о премировании работников учреждения за эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

7. Ежегодно в срок до 25 декабря заместитель руководителя учреждения рассматривает совместно с руководителями структурных подразделений представленные сведения, вносит соответствующие предложения, по их оценке, и готовит проект приказа руководителя учреждения об установлении персональных надбавок работников учреждения на очередной год.

8. Ежеквартально в срок до 30 числа месяца, последнего в отчетном периоде, издается приказ о премировании работников учреждения за эффективности и результативности деятельности.

9. Ежегодно в срок до 30 декабря издается приказ об установлении персональных надбавок работников учреждения на очередной год.