

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Москвы "Детская школа искусств "Тутти"**

СОГЛАСОВАНО
Протоколом заседания
Общего собрания
трудового коллектива
от 19 декабря 2014 г. №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного
образования города Москвы
"Детская школа искусств "Тутти"
от 22 декабря 2014 г. № 69

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
города Москвы "Детская школа искусств "Тутти"
(с изменениями и дополнениями)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников ГБУДО г.Москвы ДШИ "Тутти" (далее – Положение) разработано в соответствии с федеральным законодательством (ст. 191 "Поощрения за труд" Трудового кодекса РФ, Законом города Москвы от 20.06.2001 № 25 "О развитии образования в городе Москве", Приказом Департамента культуры города Москвы № 963, 964 от 26.11.2014 г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия установления стимулирующих выплат и устанавливает перечень стимулирующих выплат при переходе на эффективный контракт.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в ГБУДО г.Москвы ДШИ "Тутти" (далее – Учреждение) в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В Учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- премии за эффективность деятельности работников Учреждения;
- единовременные премии;
- персональные надбавки работникам Учреждения по итогам оценки эффективности их деятельности;
- надбавки за почетное звание, ученую степень, молодым специалистам;

ежеквартальные надбавки за стаж работы в данном учреждении.

2.2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

2.4. Размер выплат устанавливается в сумме, пропорциональной количеству начисленных баллов.

2.5. **Премия за эффективность деятельности работника** устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности работника, разработанных в Учреждении.

2.6. **Единовременная премия** устанавливается к юбилейным датам Учреждения, работника, за многолетний и эффективный труд, за выполнение особо важных и ответственных поручений, за номинацию на профессиональную премию и иные премии, и другие основания, носящие разовый характер.

2.7. **Персональные надбавки к окладу** (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливаются по итогам оценки показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

2.8. **Надбавки за наличие Почетного звания** устанавливаются работникам Учреждения, имеющим Почетные звания "Заслуженный работник культуры России", "Заслуженный деятель искусств России", "Почетный деятель культуры города Москвы", награжденным отраслевыми нагрудными знаками отличия, при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности, и устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

50% - "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств России";

30% - за наличие Почетных званий города Москвы, ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде.

2.9. **Стимулирующая выплата за ученую степень** устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

За ученую степень по профилю Учреждения или деятельности работника:

за ученую степень "Доктор наук" - до 20%;

за ученую степень "Кандидат наук" – до 10%.

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

2.10. **Надбавки молодым специалистам** устанавливаются работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.

Молодые специалисты – молодые граждане, впервые поступившие на работу в течение трех месяцев 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.

Надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 40 % от должностного оклада работника, а окончившим с дипломом с отличием – в размере 50% от должностного оклада.

2.11. Ежеквартальные надбавки за стаж работы в данном учреждении в процентном отношении к ставке заработной платы:

5% - стаж работы в данном учреждении от 2 до 10 лет;

10% - стаж работы в данном учреждении от 10 до 20 лет;

15% - стаж работы в данном учреждении более 20 лет;

2.12. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается специальная система стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001 г. № 25 "О развитии образования в городе Москве".

2.13. Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией на основе оценки эффективности деятельности работников, исходя из утвержденной системы показателей эффективности.

2.14. Состав комиссии утверждается приказом по Учреждению.

2.15. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в баллах.

3. Система показателей эффективности деятельности работников

3.1. В Учреждении введена следующая система показателей эффективности деятельности работников:

показатели установления персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за месяц;

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

показатели установления ежемесячных персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) административно-управленческому персоналу.

3.2. Система показателей применяется для установления следующих стимулирующих выплат:

персональных надбавок работникам Учреждения по итогам оценки их эффективности за квартал, год;

премий работникам Учреждения за эффективность деятельности за месяц, квартал, год.

3.3. Разработка системы показателей оценки эффективности деятельности каждого конкретного работника, увязанной с показателями оценки эффективности деятельности учреждения в целом, является

прерогативой директора Учреждения и осуществляется им исходя из того, что достижения показателей эффективности деятельности учреждения реализуются посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

3.4. Показатели эффективности деятельности доводятся до работников при оформлении трудовых отношений путем введения эффективного контракта, дополнительных соглашений к трудовому договору и ознакомления с соответствующими локальными актами.

3.5. 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).

3.6. К общим показателям эффективности деятельности работников Учреждения относятся:

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

своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности;

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

участие в разработке, актуализации и информационно-методической поддержке сайта Учреждения;

участие в инновационной и методической деятельности Учреждения;

участие в конкурсах профессионального мастерства;

участие в проектной деятельности;

использование новых эффективных технологий в процессе предоставления образовательных услуг

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

отсутствие нареканий проверяющих органов;

иные показатели эффективности деятельности, установленные Учреждением (увеличение объемов и расширение спектра платных услуг, рекламно-маркетинговая деятельность и иное).

3.7. Индивидуальные (специфические) показатели разработаны в Учреждении в соответствии с основной деятельностью работника по должностям. Общим и индивидуальным (специфическим) показателям эффективности установлены количественные и качественные критерии их оценки с применением бальной системы или процентов от оклада.

Индивидуальные (специфические) показатели для педагогических работников (Приложение 1).

Индивидуальные (специфические) показатели для административно-управленческих работников (Приложение 2).

Индивидуальные (специфические) показатели для рабочих и младшего обслуживающего персонала (Приложение 3).

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

3.9. Надбавки и премии работникам Учреждения устанавливаются при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.
