

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО – ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЦИОЛКОВСКИЙ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 июня 2020 года

№ 413

г. Циолковский

**Об утверждении показателей
эффективности деятельности
руководителей учреждений культуры
ЗАТО Циолковский**

В целях приведения в соответствие Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 года, протокол №1, -

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение о показателях эффективности деятельности руководителей учреждений культуры ЗАТО Циолковский (Приложение).

2. Постановление администрации ЗАТО Углегорск от 13.12.2013 №544 «Об утверждении показателей эффективности» считать утратившим силу.

3. Начальнику организационного отдела (Попель А.А.) направить данное постановление для опубликования в газете «Время Циолковского» и на официальном сайте администрации ЗАТО Циолковский.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы ЗАТО Циолковский – Храмова А.А.

Глава ЗАТО Циолковский



С.В. Левицкий

**Положение о показателях эффективности
деятельности руководителей учреждений культуры
ЗАТО Циолковский**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях приведения в соответствие Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 года (протокол №1), стимулирования труда руководителей учреждений культуры ЗАТО Циолковский, усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее положение определяет систему стимулирующих выплат, показатели эффективности работы деятельности руководителей учреждений культуры, порядок распределения выплат стимулирующего характера.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся из средств фонда стимулирования руководителей и составляют не более 1 % фонда оплаты труда учреждения.

2. Условия и порядок стимулирования

2.1. Руководитель учреждения культуры премируется по итогам квартала (года).

2.2. Премирование руководителей Учреждений культуры по итогам за квартал производится в месяце, следующим за отчетным периодом.

2.3. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.4. Для измерения значения каждого показателя эффективности формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя эффективности деятельности руководителя присваивать то или иное количество баллов руководителю учреждения культуры.

2.5. Перечень показателей эффективности деятельности руководителей, показатели качества и результативности труда утверждается настоящим Положением.

2.6. Размер фонда стимулирования руководителей учреждений культуры устанавливается распоряжением главы ЗАТО Циолковский до 20 января текущего года.

2.7. Распределение фонда стимулирования руководителей осуществляется на основании распоряжения главы ЗАТО Циолковский по итогам квартала, года.

2.8. Для распределения фонда стимулирования руководителей создается комиссия, состав которой утверждается постановлением главы ЗАТО Циолковский.

2.9. Руководители учреждений культуры по итогам квартала, года в срок не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным, предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда руководителей Учреждений культуры ЗАТО Циолковский аналитическую информацию установленной формы об итогах достижения показателей эффективности деятельности Учреждения культуры в сравнении с предыдущим периодом отчетности. Отчетность должна быть представлена на бумажном носителе с приложением подтверждающих документов (копий грамот, благодарностей, справок и т.д.).

2.10. Руководитель Учреждения культуры имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.11. Комиссия принимает решение о стимулировании и его размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредителем Учреждения культуры принимается решение о выплате стимулирующей выплате руководителю.

2.12. Для определения размера стимулирующей выплаты комиссия осуществляет перевод суммы набранных баллов эффективности руководителя в денежный эквивалент путем умножения количества баллов на стоимость одного балла, рассчитанного на текущий год по следующей формуле:

$$C = (V/4)/N, \text{ где:}$$

C – стоимость одного балла;

V – размер фонда стимулирования руководителя Учреждения культуры;

N - совокупная значимость всех критериев в баллах по трем разделам (100 баллов).

2.13. Руководителям учреждений культуры, не выполнившим распоряжения и постановления главы, допустившим значительные упущения в работе и совершившим в течение отчетного периода серьезные нарушения трудовой дисциплины, по решению комиссии выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в пониженном размере или не быть установлены полностью. Замечания, упущения и претензии к руководителю учреждения культуры должны иметь письменное подтверждение (распоряжение, служебная записка, и т.д.)

2.14. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения культуры осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений культуры на текущий год.

2.15. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения или возвращены в бюджет ЗАТО Циолковский.

3. Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и критерии показателей эффективности деятельности руководителя

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности и деятельности Учреждения	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1. Критерии по основной деятельности муниципального учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания по проведению мероприятий, направленных на осуществление культурного досуга, внедрение новых форм, сохранение и поддержка художественного творчества	10	Выполнение показателей муниципального задания на 100% - 5 баллов; Невыполнение – 0 баллов. Внедрение новых форм – 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.2.	Число культурно-массовых мероприятий качественно проведенных учреждением от среднего числа мероприятий, проведенных за квартал	5	0-20% - 1 балл 20-40% - 2 балла 40-60% 3 балла 60-80% - 4 балла 80-100% - 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.3.	Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий учреждения к плановым показателям на квартал (год)	5	0-20% - 1 балл 20-40% - 2 балла 40-60% 3 балла 60-80% - 4 балла 80-100% - 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.4.	Количество участников клубных формирований от среднего числа участников клубных формирований по отчетам учреждения за предыдущий период	6	40-60% 3 балла 60-80% - 4 балла 80-100% - 5 баллов 100%-120% - 6 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.5.	Количество участников культурно-досуговых мероприятий от среднего числа участников культурно-досуговых мероприятий по отчетам учреждения за предыдущий период	6	40-60% 3 балла 60-80% - 4 балла 80-100% - 5 баллов 100%-120% - 6 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.6	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (%) от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим периодом (%)	5	0-20% - 1 балл 20-30% - 2 балла 30-40% -3 балла 40-50% -4 балла 50% и выше- 5 баллов	Отчет руководителя учреждения

1.7.	Наличие лауреатов (дипломантов) межрегиональных, областных, всероссийских и международных конкурсов и фестивалей	7	Муниципальных – 1; областных – 2 балла региональных – 3 балла; всероссийских – 4 балла; международных – 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
1.8.	Обеспечение доступности к услугам в сфере культуры путем информатизации работы учреждения: размещение информации в Инстаграм. Интернет	10	Отсутствие информации на сайте учреждения - 0 баллов; Неполная информация – 3 балла Полная информация на сайте учреждения – 5 баллов Ведение информационно й страницы в инстаграм - +3 балла. Публикация в СМИ - +2 балла	Отчет руководителя учреждения
1.9.	Отсутствие жалоб населения	3	Отсутствие жалоб населения – 3 балла	Отчет руководителя учреждения
1.10	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг (работ) в сфере культуры (%)	5	0-50% - 0 баллов 50-60% 3 балла 60-80% - 4 балла 80-100% - 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу – 62 балла				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Недопущение снижения уровня заработной платы работников учреждения по сравнению с предыдущим периодом	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
2.2.	Отсутствие кредиторской задолженностей:	3	Соответствует – 3 балла;	Отчет руководителя учреждения

	по оплате труда работников учреждения по оплате коммунальных услуг		Не соответствует – 0 баллов	
2.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления авансовых отчетов, своевременное предоставление счетов, договоров от поставщиков	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
2.4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по вопросам исполнения финансовой и налоговой дисциплины	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
2.5.	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей деятельности (за квартал)	5	От 200 тыс. до 500 тыс. – 2 балла; От 500 тыс. до 700 тыс – 3 балла; От 700 тыс до 1000 тыс. – 4 балла; Свыше 1000 тыс. – 5 баллов	Отчет руководителя учреждения
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу – 17 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Укомплектованность учреждения основным персоналом по штатному расписанию	3	70- 80% - 1 балл; 80-90% - 2; 90-100% - 3 балла	Отчет руководителя учреждения
3.2.	Обеспечение сроков аттестации работников на соответствие занимаемой должности	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
3.3.	Обеспечение повышения квалификации работниками учреждения	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
3.4.	Обеспечение выполнения требований по охране труда	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
3.5.	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу - 15				
4. Критерии по исполнительской дисциплине муниципального учреждения				
4.1.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
3.2.	Наличие грамот, благодарностей у руководителя, полученных за отчетный период	3	Соответствует – 3 балла; Не соответствует – 0 баллов	Отчет руководителя учреждения
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу - 6				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по трем разделам – 100				

**Аналитическая информация
об итогах достижения показателей эффективности
деятельности учреждений культуры**

_____ (наименование учреждения культуры)

№ п/п	Показатели в соответствии с разделом 3 Положения	Итог по сравнению с предыдущем периодом, результат или конкретное мероприятие	Предыдущий период
1.1.			
1.2.			
1.3			
...			

Руководитель _____ (Ф.И.О.)
подпись