АДМИНИСТРАЦИЯ КОЛБАСИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

КЫШТОВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30.11.2017 г. № 43

Об утверждении целевых

показателей эффективности

деятельности муниципальных

учреждений культуры и их руководителей.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с пунктом 3 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, №2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, №49, ст.6909), пунктом 1 раздела 5 Плана мероприятий (Дорожная карта), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышения эффективности сферы культуры» утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. №2606-р ( Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, №2, ст. 137).

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности МКУ СКЦ Колбасинского сельсовета Кыштовского района Новосибирской области и их руководителя (приложение №1).
2. Утвердить порядок проведения, оценки целевых показателей эффективности деятельности МКУ СКЦ Колбасинского сельсовета Кыштовского района Новосибирской области и их руководителя (приложения №2)
3. Утвердить Положение «О порядке, сроках и форме предоставления муниципальными бюджетными учреждениями культуры отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности» (приложения №3).
4. Утвердить Положение и состав комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры и премированию их руководителей. (приложение №4).
5. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

Колбасинского сельсовета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Е. Гладких

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Утверждены постановлением

администрации Колбасинского

сельсовета.

От «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года. №

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Эффективности деятельности муниципальных учреждений

Культуры и критерии оценки эффективности работы их руководителей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№  пп | Наименование показателя  Эффективности деятельности учреждения, его руководителя. | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное)  ( в баллах). | Форма и периодичность отчетности, содержащей информацию о выполнении показателя и период предоставления. |

1. Критерии по основной деятельности учреждения.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | | Выполнение мероприятий «дорожной карты». | Выполнение – 5 баллов.  Выявленные нарушения – 0 баллов. | | Отчет о выполнении основной деятельности. Полугодие, год. | |
| 2. | | Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг. | Положительные результаты опроса ( в том числе анкетирования) получателей муниципальных услуг -5 баллов. | | Анализ результатов опроса. | |
| Отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – 5 баллов. | | Отсутствие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно – надзорными органами. | |
| 3. | | Обеспечение информационной открытости учреждения | Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) и на сайтах учреждений – 5 баллов.  Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг – 5 баллов. | | Информация с сайта, ежеквартально  Информация об обновлении стендов, ежегодно. | |
| 4. | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации Федеральных, республиканских программ. | | | Результативность участия, получения грантов – 5 баллов. | | Информация о получении гранта, ежегодно. |
|  | | |  | | |

1. Финансово – экономическая деятельность и исполнительская дисциплина.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | | Своевременность планов и отчетов, планов финансово – хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других документов и сведений, качество их оформления. | Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности – 10 баллов.  Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам – 5 баллов. | | Отчет о принятых бюджетных обязательствах, ежемесячно.  Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов, ежегодно. | |
| 6. | | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания. | Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств – 10 баллов. | | Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов, ежегодно. | |
| 7. | | Эффективность ведения финансово – экономической деятельности. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолжности и нарушений финансово – хозяйственной деятельности, приведшие к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – 5 баллов.  Оббьем средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности – 10 баллов. | | Отчет о принятых бюджетных обязательствах, ежемесячно.  Отчет о принятых бюджетных обязательствах, ежемесячно. | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 40 баллов. | | | | | | |
| 1. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами. | | | | | | |
| 8. | Повышения квалификации работников учреждения. | | | Повышения квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки отчетном периоде – 3 балла.  Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения – 3 балла.  Заполнение штатной численности персонала – 5 баллов.  Доля специалистов с высшим и средне – специальном образованием – 4 балла. | | Годовой отчет учреждения.  Наличие письменных жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно – надзорными органами.  Годовой отчет учреждения.  Годовой отчет учреждения. |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 15 баллов | | | | | | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для каждого муниципального бюджетного учреждения: 100 баллов.  - 1 балл равен 1 проценту. | | | | | | |

ПОКАЗАТЕЛИ

По которым снижается размер выплат стимулирующего характера .

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№  пп | Показатели | Процент лишения |
| 1. | Наличие санкций со стороны проверяющих органов | До 100 |
| 2. | Нарушение правил пожарной безопасности, правил по охране труда. | До 100 |
| 3. | Наличие замечаний по исполнению своих должностных обязанностей от вышестоящих руководителей. | 100 |
| 4. | Наличие жалоб на персонал и работников учреждения в книге отзывов, докладные записки. | До 100 |
| 5. | Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | 100 |
| 6. | Нарушение трудовой дисциплины и трудового законодательства. | 100 |
| 7. | Выявление нарушений по результатам проверок финансово – хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущии периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду. |  |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ Показателей оценке эффективности деятельности работников учреждений.     |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Категории работников | Показатели эффективности | | | | Работники библиотек | | | | | Работники структурных подразделений по обслуживанию пользователей | | | Выполнение плановых показателей по предоставлению библиотечных услуг: количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в том числе информационно – просветительских мероприятий.  Обеспечение сохранности библиотечного фонда.  Проведение акций и мероприятий по популяризации библиотечных услуг.  Организация информационно – просветительских мероприятий.  Участия в методическом обеспечении библиотек области ( доклады на семинарах, практические консультации и т.д.) | |  | | |  | | Работники структурных подразделений по комплектованию и обработке литературы | | | Выполнение планового задания по формированию библиотечных фондов: поступления (названия, экземпляров), учет ( индивидуальный, суммарный), исключение изданий из фонда и учетных документов. | | Работники организаций культурно – досугового типа | | | | | Работники структурных подразделений, осуществляющих, в том числе методическую деятельность | | Проекто – грантовая деятельность организации (число подготовленных, поддержанных и реализованных проектов).  Инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.  Качественная организация и проведение мероприятий, связанной с уставной деятельностью организации.  Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью организации.  Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа организации среди населения.  Освоение и внедрение инновационных методов работы работником учреждения, знание компьютерных программ. | |  |  |  | | --- | --- | | Специалисты, осуществляющие работу по народному творчеству, культурно – досуговой деятельности. | Внедрение современных методов и форм в клубной работе, деятельности по развитию своего направления.  Реализация культурных проектов.  Участие (солистов в региональных, всероссийских, международных фестивалях, конкурсах, выставках), (число конкурсантов/ число победителей).  Высокие достижение в труде, заключающиеся в степени творческого участия в работе, высокой степени исполнительской дисциплины.  Освоение и внедрение инновационных методов работы работником, знание компьютерных программ. | | Работники структурных подразделений. | Внедрение в практику работы новых технологий по работе со зрителем.  Освоение и внедрение инновационных методов работы работником учреждения, знание компьютерных программ. | | Специалисты административно – управленческого персонала. | Выполнение поручений непосредственного руководителя в установленные сроки.  Соблюдение сроков и порядка предоставления достоверной информации и различных форм отчетности.  Качество организации работы структурного подразделения.  Доля проведенных структурным подразделением творческих мероприятий на базе учреждения и вне его.  Установление деловых отношений с различными организациями и учреждениями (наличие договоров).  Привлечение дополнительных финансовых средств.  Участие во внутриорганизационных проектах.  Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.  Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств.  Высокое качество составления проекта бюджета, плана финансово – хозяйственной деятельности, обеспечивающие минимальное количество изменений.  Своевременное подготовка учреждения к осеннее – зимнему сезону. |  |  |  | | --- | --- | | Категории работников. | Показатели эффективности | |  | Упреждение нарушений посетителями правил поведения. | | | В отношении отдельных категорий работников показатели оценки эффективности деятельности работников разрабатываются на основе показателей эффективности учреждения. | |  | | | |
|  | |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Утверждены постановлением

администрации Колбасинского сельсовета.

От «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года. №

Порядок проведения оценки целевых показателей

Эффективности деятельности муниципальных

Учреждений культуры и их руководителей.

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2100-р (далее – Программа), Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, №2, ст. 137).
2. Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников должен позволить комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставленных услуг в сфере культуры, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения.

Показатели эффективности должны отвечать следующим требованиям:

Соответствовать принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг выполняемых работ;

Соответствовать целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, утверждённых Дорожной картой, а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по региону.

Отражать изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

Характеризовать расширение (обновление)номенклатуры предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

Реализовать принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

1. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения характеризуют:

- основную деятельность учреждения;

- финансово – экономическую деятельность, исполнительскую дисциплину учреждения;

- удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг;

- популяризация деятельности учреждения;

- осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

-проведение особо значимых (крупномасштабных) мероприятий (фестивали, конкурсы, выставки, литературные чтения и другие мероприятия, определенные оценочной комиссией).

4. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений проводится не реже 1 раза в год, их руководителей ежеквартально, в соответствии с установленными показателями эффективности их деятельности, путем суммирования баллов за отчетный период.

5. Проведения оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей осуществляется на основании отчетности учреждений, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Утверждены постановлением администрации

Колбасинского сельсовета.

От «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г. №

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке, сроках и форме представления учреждением культуры отчетности о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок, срок и форму предоставления отчетности муниципальными бюджетными учреждениями культуры (далее – Учреждение) отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения.
2. Отчетность Учреждения о выполнении показателей предоставляется в администрацию Колбасинского сельсовета за отчетный период. Учреждение предоставляет отчетность в администрацию Колбасинского сельсовета не позднее 24 числа каждого месяца, следующего за отчетным периодом.
3. Плановые показатели оценки деятельности руководителя Учреждения за отчетный период могут устанавливаться отдельно для каждого Учреждения (утверждается Учредителем).
4. Отчетность состоит из 3 разделов:

- отчета о выполнении показателей эффективности по основной деятельности Учреждения;

- отчета о выполнении показателей эффективности финансово – экономической деятельности и исполнительской дисциплины;

-отчета о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя, направленной на работу с кадрами.

5. отчетность подается по форме, установленной приложением № 1 к настоящему Положению.

6. Прием отчетов осуществляют члены Комиссии.

7. Отчетность должна быть представлена в Комиссию на бумажном и электронном носителях. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения подписывается руководителем Учреждения и скрепляется печатью.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению «О порядке, сроках и форме

предоставления муниципальными бюджетными

учреждениями культуры отчетности о выполнении

показателей эффективности деятельности».

Оценочный лист

выполнения показателей эффективности деятельности муниципального

бюджетного учреждения культуры и его руководителя

Муниципального казенного учреждения Социально –культурный центр Колбасинского сельсовета Кыштовского района Новосибирской области.

Ф.И.О. руководителя (заполняется комиссией)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№  пп | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, его руководителя | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения(максимально возможное) (в баллах) | Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (в баллах) |

1. Критерии по основной деятельности учреждения.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | | Выполнение муниципального задания (на основании формы отчета об исполнении муниципального задания) | | | Выполнение муниципального задания в полном объеме – 8 баллов.  Выполнение муниципального задания в объеме от 85 до 99 процентов – 2 балла. | |  | | | |
| 2. | | Выполнение мероприятий «Дорожной карты» | | | Выполнение – 5 баллов.  Выявленные нарушения – 0 баллов. | |  | | | |
| 3. | | Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг | | | Положительные результаты опроса (в том числе анкетирования) получателей муниципальных услуг – 5 баллов.  Отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – 5 баллов. | |  | | | |
| 4. | | Обеспечение информационной открытости учреждения | | | Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – источниках, в средствах массовой информации – 5 баллов.  Размещение и поддержание в  актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.qov.ru](http://www.bus.qov.ru) и на сайте учреждения -5 баллов.  Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг – 5 баллов. | |  | | | |
|  | | | |
| 5. | | Участия учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, республиканских программ | | | Результативность участия, получения грантов – 5 баллов. | |  | | | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 45 баллов | | | | | | | | | | |
| итого | | | | | | | | | | |
| 1. Финансово – экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | | | | | | | | | | |
| 6. | | | Своевременность предоставление планов и отчетов, планов финансово – хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество | | | Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности – 10 баллов.  Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам – 5 баллов | |  | | |
| 7. | | | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | | | Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств – 10 баллов | |  | | |
| 8. | | | Эффективность ведения финансово – экономической деятельности | | | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолжности и нарушений финансово – хозяйственной деятельности, приведшие к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течении учетного периода – 5 баллов.  Объем средств от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности – 10 баллов. | |  | | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 40 баллов | | | | | | | | | | |
| ИТОГО | | | | | | | | | | |
| 1. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами | | | | | | | | | | |
| 9. | | | | Повышения квалификации работников учреждения | | Повышения квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде – 3 балла.  Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения – 3 балла.  Заполненность штатной численности персонала – 5 баллов.  Доля специалистов с высшим и средне – специальном образованием – 4 балла. | | |  | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 15 баллов | | | | | | | | | | |
| ИТОГО | | | | | | | | | | |
| ВСЕГО баллов | | | | | | | | | | |
|  |
|  | | | | | | | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Утверждены постановлением

администрации Колбасинского

сельсовета.

От «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2017г. №

ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по оценке выполнения, показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры и премированию их руководителей

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения, показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – Учреждение) и премированию их руководителей (далее – Комиссия) администрацией Колбасинского сельсовета в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями Учреждений и подготовки предложений о премировании их руководителей.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждения и его руководителя на основе выполнения, показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии ;

- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. Заседание комиссии проводятся ежемесячно, не позднее двух рабочих дней, следующих за отчетным периодом. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

2.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

2.5. заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа его членов.

2.6. для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные руководителем отчеты о выполнении показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения;

- может привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений;

- принимает решение о размере премирования руководителей.

2.7. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у руководителя Учреждения необходимую для ее деятельности информацию;

- устанавливать для руководителя Учреждения сроки предоставления информации;

- рекомендовать для утверждения решение о размере премии в отношении руководителя Учреждения.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителя Учреждения отчеты установленного образца о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, ежеквартально не позднее 24 числа текущего месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. При принятии решений об оценке отчета Комиссия руководствуется результатами анализа, достижения показателей деятельности Учреждения.

3.3 Решение Комиссии по оценке выполнения, показателей эффективности деятельности Учреждения и премировании руководителя за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии. На основании решения Комиссии издается распоряжение администрации Колбасинского сельсовета о размере премии за отчетный период.

4. Состав комиссии по оценке выполнения, целевых показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры.

Председатель комиссии:

Гладких А.Е - Глава администрации Колбасинского сельсовета.

Члены комиссии:

Бердюгина С.В - Бухгалтер - специалист администрации

Колбасинского сельсовета

хормейстер

Карпалёва И.В- МКУ СКЦ Колбасинского сельсовета