**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**

**Доможировского сельского поселения**

**Лодейнопольского муниципального района**

**Ленинградской области**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

09.09.2014 г №178

Об утверждении показателей эффективности

деятельности подведомственного Администрации

Доможировского сельского поселения Лодейнопольского

муниципальный район Ленинградской области

муниципального учреждения, его руководителю

и работникам учреждения (новая редакция)

Во исполнение постановлений Администрации Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области от 06.08.2013 г. № 147 «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципального учреждения культуры Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области и утверждении Плана мероприятий («дорожной карты»), направленного на повышение эффективности сферы культуры и совершенствование оплаты труда работников муниципального учреждения культуры Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области» и в соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» Администрация Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципального района **постановляет:**

1. Утвердить показатели эффективности деятельности подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения муниципального учреждения культуры его руководителя и работников:

1.1. Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения по виду учреждения согласно приложению 1.

1.2. Показатели эффективности работы и критерии оценки эффективности работы руководителя муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения по виду учреждения согласно приложению 2.

1.3. Примерные показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения , по виду учреждения согласно приложению 3.

2. Руководителю муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения разработать критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.

3.Считать утратившим силу постановление Администрации от 21.05.2014 г № 102 « Об утверждении показателей эффективности деятельности подведомственного Администрации Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципальный район Ленинградской области муниципального учреждения, его руководителю и работникам учреждения»

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

и.о.главы Администрации Доможировского

сельского поселения М.К.Боричев

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНЫ  постановлением Администрации  Доможировского сельского поселения  Лодейнопольского муниципального района  от 09.09.2014 г. №178 |

(приложение 1)

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, подведомственного Администрации

Доможировского сельского поселения, по виду учреждения.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя эффективности деятельности муниципальных учреждений | Критерии оценки | | | | |
| Единица измерения | Предыдущий год | Отчетный год | % | Баллы |
| **Учреждение культурно-досугового типа** | | | | | | |
| 1. | Количество зарегистрированных пользователей библиотек, всего, в т.ч. | единиц |  |  |  |  |
|  | -из числа детей в возрасте до 14 лет включительно и молодежи до 24 лет лет | единиц |  |  |  |  |
|  | -из числа молодежи от 15 до 24 лет | единиц |  |  |  |  |
| 2 | Объем фонда учреждения | Тыс.экз. |  |  |  |  |
| 3. | количество посещений библиотек, всего, в том числе: | единиц |  |  |  |  |
|  | -количество посещений массовых мероприятий библиотек | единиц |  |  |  |  |
| 4. | количество новых поступлений в библиотечный фонд всего, в том числе: | экземпляров |  |  |  |  |
|  | - количество новых поступлений на электронных носителях | экземпляров |  |  |  |  |
| 4. | количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя | единиц |  |  |  |  |
| 5. | количество справок, консультаций для пользователей всего, в том числе:  -количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме. | единиц |  |  |  |  |
| 6. | число культурно-массовых мероприятий, всего, в том числе: | единиц |  |  |  |  |
|  | - число платных мероприятий | единиц |  |  |  |  |
|  | - число мероприятий для детей и молодежи | единиц |  |  |  |  |
|  | - число информационно – просветительских мероприятий | единиц |  |  |  |  |
| 7. | число посещений платных культурно-массовых мероприятий | единиц |  |  |  |  |
| 8. | количество участников культурно - досуговых формирований, всего, в том числе: | человек |  |  |  |  |
|  | - из числа детей в возрасте до 14 лет включительно и молодежи в возрасте до 24 лет | человек |  |  |  |  |
|  | - из числа молодежи от 15 до 24 лет | человек |  |  |  |  |
| 9. | число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | человек |  |  |  |  |
| 10. | средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий | процентов |  |  |  |  |

Примечание: Оценка эффективности деятельности муниципального учреждения культуры осуществляется Администрацией Доможировского сельского поселения по итогам деятельности учреждения за отчетный год в сравнении с предыдущим годом на основании годовых форм отчетов, форм федерального государственного статистического наблюдения за деятельностью организаций культуры, искусства и кинематографии (№ 6-НК «Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке»; № 7-НК «Сведения об учреждении культурно-досугового типа»; и мониторинга деятельности муниципального учреждения.

Оценка эффективности деятельности муниципального учреждения осуществляется по балльной системе. Каждому показателю присваивается соответствующий балл:

- при выполнении показателя в том же объеме - 0 баллов;

- при увеличении показателя - плюс 1 балл за каждый процентный пункт перевыполнения;

- при не достижении показателя - минус 1 балл за каждый процентный пункт невыполнения.

Критерием оценки эффективности деятельности муниципального учреждения культуры является общая сумма баллов показателей.

При положительном значении критерия эффективность деятельности учреждения признается выше плановой. Деятельность учреждения признается эффективной.

При значении критерия, равному нулю, эффективность деятельности учреждения признается на плановом уровне. Деятельность учреждения признается эффективной.

При отрицательном значении критерия эффективность деятельности учреждения признается ниже плановой, при этом:

- в случае наличия объективных причин – деятельность учреждения признается удовлетворительной.

- в случае отсутствия объективных причин – деятельность учреждения признается неэффективной.

Результаты оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений оформляются протоколом Комиссии по рассмотрению итогов исполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры Доможировского сельского поселения, и премированию его руководителя, и учитываются при оценке эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения культуры для установления ему выплат стимулирующего характера.

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНЫ  постановлением Администрации  Доможировского сельского поселения  Лодейнопольского муниципального района  от 09.09.2014 г. № 178 |

(приложение 2)

Показатели эффективности работы и критерии оценки эффективности работы руководителя

муниципального учреждения культуры Доможировского сельского поселения , по виду учреждения.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности работы руководителей муниципальных учреждений культуры | | Критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных учреждений культуры | | Количество  баллов | | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность отчетности |
| **Организации культурно-досугового типа.** | | | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | | | | | | |
| 1.1 | Выполнение показателей деятельности учреждения:   1. Количество зарегистрированных пользователей библиотек, ед. 2. Число посещений библиотек, единиц;   3)количество мероприятий (публичных показов спектаклей, концертов и концертных программ, иных зрелищных программ), ед.;  4)количество клубных формирований, ед.;  5)количество участников культурно - досуговых формирований, ед. | | Совокупное выполнение показателей деятельности учреждения отчетного года в сравнении с предыдущим годом равны нулю или имеют положительное значение | | 6 баллов | | Оценка эффективности деятельности учреждения | Годовая |
| 1.2 | Выполнение утвержденного муниципального задания/плана основной деятельности:  1)по 1,2,3,4 кварталу (нарастающим итогом)-показатели муниципального задания/плана основной деятельности | | Совокупное выполнение показателей в объеме 100 %  Объем определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению | | 6 баллов за каждый квартал  24 балла в год | | Отчет об исполнении муниципального задания/ плана основной деятельности | квартальная |
| 1.3 | Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг:   1. средняя посещаемость библиотеки 1 читателем в год, единиц; 2. количество справок, консультаций для пользователей библиотек;   3)Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий, процентов;   1. Число посещений платных культурно-массовых мероприятий, единиц; | | Совокупное выполнение показателей деятельности учреждения отчетного года в сравнении с предыдущим годом равны нулю или имеют положительное значение | | 2 балла | | Оценка эффективности деятельности учреждения | Годовая |
| 1.4 | Обеспечение комплексной безопасности сохранности учреждения и прибывающих в нем граждан | | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и средств охранной сигнализации (в случае отнесения учреждения к классам AI, AII, BI, BII в соответствии с Рекомендациями Д78.36.006-2005, утвержденными  Департаментом государственной защиты  имущества МВД России 21 декабря 2004 года) отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок),  своевременное проведение тренировок по безопасности (противопожарной, антитеррористической, предупреждения чрезвычайной ситуации) | | 6 баллов за каждый месяц  Всего  24 баллов  за год | | Отчет руководителя | квартальная |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 56 баллов | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | |
| 1. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения | | | | | | | | |
| 2.1 | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания | | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности  Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств  Отсутствие задолженности по налогам и сборам | | 5 баллов за каждый месяц  20 баллов за весь год | | Отчет руководителя, формы бухгалтерской отчетности, акты ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности | Квартальная |
| 2.2 | Отсутствие замечаний сектора по организационной работе и сектора по учету и отчетности Администрации поселении, своевременности и качества представления месячных и годовых отчетов , статистической отчетности и другой отчетности | | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов | | 5 баллов за каждый месяц  Всего 20 баллов за весь год | | Отчет руководителя, формы бухгалтерской отчетности, акты ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности | квартальная |
| 2.3 | Привлечение средств от приносящей доход деятельности, в части выполнения утвержденных показателей:   1. по поступлениям от платных услуг (организация и проведение мероприятий), тыс. руб. | | Совокупное выполнение показателей в объеме от 100 % и более  Объем определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению | | 2 балла | | Отчет руководителя, формы бухгалтерской отчетности | годовая  (отчет предоставлять ежеквартально) |
| 2.4 | Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в поселении в соответствии с муниципальной «дорожной картой» | | Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Лодейнопольскому району | | 2 балла | | Отчет руководителя, статистические данные (ЗП-культура) | Годовая  (отчет предоставлять ежеквартально) |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 44 баллов | | | | | | | | |
| Совокупность всех критериев по двум разделам (итого): 100 баллов | | | | | | | | |
| Периодичность | | | | Баллы | | | | |
| I квартал | | | | 22 | | | | |
| II квартал | | | | 22 | | | | |
| III квартал | | | | 22 | | | | |
| IV квартал | | | | 34 | | | | |
| Итого за год (сумма всех баллов по 4-м кварталам) | | | | 100 | | | | |
| 1. Аннулирование баллов, начисленных руководителю учреждения за выполнение показателей деятельности в отчетном периоде | | | | | | | | |
| 3.1 | | Не выполнение показателей деятельности учреждения. Совокупное выполнение показателей отчетного года в сравнении с предыдущим годом имеют отрицательное значение. | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 1.1 и/или п.п.1.3 | | |
| 3.2 | | Наличие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждений | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.1.4 | | |
| 3.3 | | Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 1.3 | | |
| 3.4 | | Невыполнение утвержденного плана основной деятельности | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 1.2 | | |
| 3.5 | | Наличие фактов нецелевого использования бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального имущества | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 2.1 | | |
| 3.6 | | Непредставление (несвоевременное) статистической, бухгалтерской, бюджетной отчетности, информации о штатной численности работников учреждения в установленный срок | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 2.2 | | |
| 3.7 | | Несоблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и не доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Лодейнопольскому району | | | | Аннулирование баллов, начисленных по п.п. 2.4. | | |
|  | | | | | | | | |

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Администрации

Доможировского сельского поселения

Лодейнопольского муниципального района

от 09.09.2014г. №1785

(приложение 3)

Примерные показатели эффективности деятельности работников

муниципального учреждения культуры, подведомственных Доможировского сельского поселения, по видам учреждения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **Показатели эффективности деятельности работников организации культурно-досугового типа** | | | |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений и проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации | | | - данный показатель в первую очередь распространяется на работников, от трудовых функций которых зависит выполнение установленного плана. Как правило, составление перспективных, текущих планов и контроль за их выполнением входит в должностные обязанности руководителей соответствующих структурных подразделений, однако по итогам отчетного периода (месяц, год) этот показатель может быть применен ко всему персоналу. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения | | - данный показатель применяется в целях усиления заинтересованности работников в освоении и внедрении инновационных методов работы. Освоение и внедрение новых методик и технологий позволяет выходить на более высокий уровень, как предоставления услуг, так и организации рабочего процесса. Однако на начальном этапе требует от работников дополнительных усилий по освоению новаций. Целесообразно установить данный показатель в увязке с временными требованиями, отведенными на данный процесс. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |
| Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научно-методической и издательской работе | | - данный показатель рекомендуется применять с целью поддержания мотивации работника и для оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Высокий уровень подготовки, творческая активность являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими не только его личную результативность, но и высокий уровень мотивации. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |
| Особые творческие достижения | | - данный показатель оценки определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, разработанных, согласованных и утвержденных при непосредственном участии творческих комиссий (художественных советов) учреждения. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться, такие личные профессиональные достижения, как: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (сложность номера; художественное решение и т.д.), творческое новаторство. В локальном нормативном акте данный показатель конкретизируется по видам деятельности, согласно чему творческая комиссия оценивает конкретного работника. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |
| Высокое профессиональное мастерство | | - данный показатель определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, в которых устанавливается средняя загрузка по должности (профессии). Может распространяться на: артистический персонал; часть художественного, административного персонала и рабочих, непосредственно занятых в подготовке представления и его проведении. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии), (общее количество: вызовов на репетиции, представления; ролей, партий; участий в проведении и обслуживании репетиций, представлений; видов выполняемых работ по каждому проекту) к количеству исполнителей, на которых распространяются соответствующие показатели. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |
| 1. **Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников**   **административно-управленческого персонала и бухгалтерии** | | |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей | - данный показатель рекомендуется применять с целью поддержания мотивации работника и оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой, применяется при оценке выполнения работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. | |
|  |  | |
| Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности  Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону | | - данный показатель в представленной формулировке носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так, могут применяться следующие показатели по отношению к работникам различных служб учреждения: аттестация персонала, аттестация рабочих мест по условиям труда, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения, соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности, соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и др. Показателем качества выполняемой работы и условием положительной оценки работника могут являться – отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |
| **4.Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для технического и обслуживающего персонала** | | |
| Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники. | | - условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |

На основе применения показателей эффективности деятельности работников производится оценка эффективности деятельности работников учреждения для определения им стимулирующих выплат за выполненную работу.

В соответствии со спецификой деятельности конкретного структурного подразделения, примерные показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения культуры Доможировского сельского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области, могут быть конкретизированы, расширены.

Стимулирование эффективности труда работников производится на основе качественных показателей результата труда разных категорий работников и единиц измерения показателей.

Определение показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций: целей деятельности учреждения; программы его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с плановыми показателями деятельности учреждения для стимулирования труда руководителя учреждения.

При организации определения показателей и условий премирования работников учреждения все показатели деятельности учреждения распределяются (расписываются) по структурным подразделениям.

Система показателей и условий премирования работников с учетом качества работы разрабатываются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

Порядок оценки эффективности деятельности работников учреждения (далее – оценка), периодичность оценки, размер и периодичность выплат премий с учетом качества работы устанавливаются локальным актом учреждения.

Все показатели и условия, используемые в системе премирования с учетом качества работы, должны обеспечиваться оперативным учетом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности. Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей структурных подразделений и на административный персонал учреждения.

Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже Учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником Учреждения своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба Учреждению и проч.), не включаются в число премируемых работников.