



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ  
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ № 34**

г. Петропавловск-Камчатский

от 04 марта 2014 года

О внесении изменений в приказ Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериях оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей»

В целях уточнения отдельных положений показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 №182 «Об утверждении показателей и критериях оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей» следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 «Показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы их руководителей» изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

1.2. Приложение 2 «Порядок оценки эффективности деятельности и условий премирования руководителей Учреждений» изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

1.3. Приложение № 3 «Отчет руководителя краевого государственного учреждения» изложить в редакции согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

И.о. Министра культуры

Н.Г. Енаки

Показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии  
 оценки эффективности работы их руководителей

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1. Основная деятельность учреждения			
1.1	Выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утверждаемых ежегодно приказом Министерства культуры Камчатского края	100% -95%—80 баллов; 94% -90% —70 баллов; 89% - 80% —60 баллов При выполнении показателей менее 80 % - 0 баллов	Отчетная форма
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 80 баллов			
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
2.1	Отсутствие замечаний в части сроков предоставления учреждением и качества предоставляемой бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам Министерства культуры Камчатского края	5 баллов	Отчет руководителя
2.2	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%)	3 балла	Отчет руководителя
2.3	Выполнение мероприятий государственных программ в сроки, установленные планами-графиками реализации государственных программ 100%	4 балла	Отчетная форма
Совокупная значимость критериев в баллах по второму разделу: 12 баллов			
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Обеспечение выполнения плана (соблюдения сроков) повышения квалификации персонала	2 балла	Отчет руководителя
3.2	Обеспечение роста средней заработной платы работников учреждения не ниже установленного соотношения со среднемесячной заработной платой в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой».	4 балла	Отчет руководителя, отчетная форма
3.3	Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры и проведение мероприятий по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками учреждений культуры в связи с введением «эффективного» контракта	2 балла	Отчет руководителя
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 8 баллов			
Максимальная совокупная значимость всех критериев по трем разделам: 100 баллов			

## ПОРЯДОК оценки эффективности деятельности и условий премирования руководителей Учреждений

### 1. Общие положения

1. Настоящий порядок премирования руководителей краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края (далее – Учреждения), разработан в соответствии с разделом 3 Положения о системе оплаты труда руководителей, утвержденного Постановлением Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П и в целях материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

2. 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 задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3. Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются Министерством культуры Камчатского края (далее – Министерство).

4. Руководитель обязан ежемесячно, не позднее 2-ого числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения. В случае если на дату представления отчета выпадает выходной или праздничный день, отчет представляется в предшествующий рабочий день.

5. Отчет Руководителя состоит из 3 разделов:

- выполнение целевых показателей эффективности основной деятельности Учреждения;
- выполнение показателей эффективности финансово-экономической деятельности Учреждения и исполнительской дисциплине;
- выполнение показателей по деятельности Учреждения, направленных на работу с кадрами.

Отчет должен быть представлен на бумажном носителе, подписанном руководителем Учреждения.

6. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия Министерства культуры Камчатского края по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и премирования их руководителей, состав и полномочия которой определяются Министерством культуры Камчатского края.

Степень выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период оценивается определенной в Приложении № 1 к настоящему приказу суммой баллов.

7. На основании отчета о выполнении показателей основной деятельности, представленном руководителем, определяется степень выполнения каждого показателя результативности деятельности учреждения за отчетный период, утвержденного Учреждению, в следующем порядке:

а) определяется выполнение значения каждого показателя за отчетный период по формуле:

$$C = R_{\text{факт}} / R_{\text{план}} * 100, \text{ где}$$

$C$  – фактическое выполнение планового значения показателя за отчетный период, %;

$R_{\text{факт}}$  – фактическое значение показателя за отчетный период в соответствующих единицах измерения;

$R_{\text{план}}$  – плановое значение показателя, установленного на отчетный период, в соответствующих единицах измерения.

б) определяется итоговая оценка выполнения целевых показателей основной деятельности учреждения, которая является средней величиной значений выполнения показателей и рассчитывается по формуле:

$$S = (C_1 + C_2 + \dots + C_n) / n, \text{ где}$$

$S$  – величина итоговой оценки выполнения целевых показателей основной деятельности учреждения за отчетный период, %;

$n$  – количество показателей;

при этом показатели, по которым выполнение составляет более ста процентов от планового значения (значение показателя  $C$ ), учитываются в пределах ста процентов.

Выполнение целевых показателей основной деятельности учреждения на 100 % оценивается максимальным количеством - 80 баллов.

Совокупность всех критериев по разделу «Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения» оценивается в 12 баллов.

Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, направленной на работу с кадрами, оценивается в 8 баллов.

Максимальная совокупная значимость всех критериев по трем разделам составляет 100 баллов.

8. Определение размера премии осуществляется в следующем порядке:

Выполнение Учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на соответствующий период, оцененное в максимальном количестве баллов, является основанием для установления премии в максимальном размере.

Предельный размер премии, установленный трудовым договором, принимается за 100 процентов.

При начислении более низкой суммы баллов премия руководителю снижается в тех же пропорциях.

В случае если трудовым договором предусмотрена выплата премии из двух источников - бюджетного финансирования и доходов от платных услуг, в первую очередь уменьшается премия из внебюджетных источников.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается локальный нормативный акт Министра культуры Камчатского края.

Премия руководителю может быть снижена или не выплачена полностью в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде;

б) наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, в том числе фактов нецелевого использования бюджетных средств, а также нанесения руководителем Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба;

в) совершение прогула без уважительной причины;

г) наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном периоде;

д) неоднократное некачественное представление статистической и иной отчетности, справок, информации в Министерство культуры Камчатского края, а также неоднократное нарушение сроков представления отчетности, справок, заявок, иной информации в Министерство культуры Камчатского края;

е) иных случаях в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9. На период временного отсутствия руководителя Учреждения, лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя, премируется только по основному месту работы на усмотрение руководителя Учреждения. Лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя Учреждения в связи с вакантной должностью, имеет право на ежемесячное и годовое премирование на общих основаниях.

10. Установление премии по итогам года осуществляется на основании доклада руководителя при выполнении следующих условий:

- выполнение целевых показателей деятельности (плановых значений государственного задания) не менее 100%;

- использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения государственного задания - 100%;

- освоение бюджетных ассигнований на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) - 100%;

- выполнение в полном объеме мероприятий по реализации государственных программ;

- увеличение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с предыдущим годом;

- обеспечение роста средней заработной платы работников учреждения не менее целевого значения, установленного планом мероприятий («дорожной картой») по повышению эффективности и качества услуг в сфере культуры в Камчатском крае, утвержденного распоряжением Правительства Камчатского края от 25.02.2013 № 69-РП;

- отсутствие замечаний по соблюдению сроков и порядка предоставления статистической, бухгалтерской и иной отчетности;

- заполнение штатного расписания не менее 80%, без учета должностей, замещаемых по внешнему, внутреннему совместительству и совмещению;

- выполнение плана повышения квалификации персонала.

Кроме того, при установлении премии по итогам работы за год учитывается особый вклад руководителя в развитие отрасли и учреждения, в том числе:

- развитие новых форм и методов работы с посетителями (читателями, зрителями);
- создание новых экспозиций, проведение международных и региональных выставок;
- создание новых творческих программ, проектов, социально-значимых спектаклей;
- создание новых форм досуга населения, проведение краевых фестивалей, конкурсов;
- работа с социально-незащищенными слоями населения, работа с детской аудиторией (зрителем);
- оказание методической и консультационной помощи муниципальным учреждениям культуры;
- развитие материально-технической базы учреждения;
- соблюдение охраны и условий труда (отсутствие производственного травматизма).

Премия по итогам года устанавливается в размере должностного оклада с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

11. Руководителям, уволенным в течение текущего года, премия по итогам года выплачивается из расчёта пропорционально отработанному времени, при условии выполнения за отработанный период показателей в объеме 100%. Выплата производится на момент увольнения, за исключением выплат руководителям, уволенным за виновные действия.

12. За выполнение особо важного и сложного задания в сфере культуры руководителю учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера в виде дополнительной единовременной премии в размере должностного оклада, без учета северных надбавок и районного коэффициента. Инициатором дополнительного премирования может выступать как Министр культуры Камчатского края, специалисты Министерства культуры Камчатского края, так и руководитель Учреждения, представив служебную записку на имя Министра культуры Камчатского края с описанием выполненной работы (проведенного мероприятия) и результатах.

13. Комиссия принимает решение о премировании либо депремировании руководителей в течение трех рабочих дней с момента истечения срока подачи ежемесячного отчета Учреждениями. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и премированию, либо депремированию их руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется Министру культуры Камчатского края. После согласования протокола с Министром культуры Камчатского края издаётся правовой акт.

Отчет  
 руководителя краевого государственного учреждения

(наименование учреждения)

о выполнении целевых показателей эффективности деятельности  
 за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
 (указать отчетный период)

1. Отчет о выполнении показателей основной деятельности:

Наименование показателя	Ед. изм.	Плановое значение на отчетный год	Плановое значение на отчетный период (месяц)	Плановое значение на отчетный период с начала года по текущий месяц (нарастающим итогом)	Фактическое значение за отчетный период (месяц)	Фактическое значение за отчетный период с начала года по текущий месяц (нарастающим итогом)	% выполнения за отчетный месяц	% выполнения за отчетный период с начала года	причины отклонения фактических показателей от плановых и принимаемые меры по их выполнению
1	2	3	4	5	6	7	$8 = \frac{\text{гр.6}}{\text{гр.4}} * 100$	$9 = \frac{\text{гр.7}}{\text{гр.5}} * 100$	10

2. Отчет о выполнении показателей финансово-экономической деятельности Учреждения и исполнительской дисциплине содержит следующую информацию:

а) соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%):

Фактически начислено заработной платы за отчетный период с начала года по текущий месяц (нарастающим итогом) \_\_\_\_\_ руб.;

из них основному персоналу \_\_\_\_\_ руб.;

административно-управленческому и обслуживающему персоналу \_\_\_\_\_ руб.;

доля начисленной заработной платы основному персоналу в общем фонде оплаты труда \_\_\_\_\_ %.

б) о выполнении мероприятий по реализации государственных программ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Наименование ГП, подпрограммы, основного мероприятия, № и наименование мероприятия в соответствии с ГП	Годовой объем ассигнований тыс.руб.	Кассовый план (нарастающим итогом с начала года по отчетный месяц включительно), тыс.руб.	Финансирование на отчетную дату тыс.руб.	Освоено на отчетную дату тыс.руб.	Срок начала реализации согласно плану-графику	Факт начала реализации	Сведения о заключении контрактов на отчетную дату(сумма, тыс.руб)	Срок окончания реализации согласно плану-графику	Планируемый срок поставки товара, выполнения работ, проведения мероприятия	Факт окончания реализации мероприятия, наступления контрольного события

в) об отсутствии (наличии) замечаний в части сроков предоставления учреждением и качества предоставляемой бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам Министерства культуры Камчатского края представляется в форме текстовой информации о представлении Учреждением бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Министерство культуры Камчатского края в установленные сроки: представление отчетов, информации в установленные сроки (нарушение сроков), отсутствие (наличие) замечаний к качеству отчетности.

3. Отчет о деятельности учреждения, направленной на работу с кадрами:

а) о наличии (отсутствии) плана повышения квалификации персонала на текущий год, утвержденного локальным актом учреждения (дата, № документа);

б) об обеспечении на отчетную дату выполнения плана (соблюдения сроков) повышения квалификации персонала с начала года:

- предусмотрено планом повышения квалификации персонала - \_\_\_\_ чел.;

- прошли повышение квалификации - \_\_\_\_\_ чел.;

в) обеспечение роста заработной платы работников учреждения без учета повышения размера заработной платы на соответствующий период в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края:

- средняя заработная плата по учреждению за отчетный период с начала года \_\_\_\_\_ руб.;

- средняя заработная плата по учреждению за соответствующий период предыдущего года \_\_\_\_\_ руб.;

- рост средней заработной платы за отчетный период к соответствующему периоду предыдущего года \_\_\_\_\_ %;

- соотношение средней заработной платы по учреждению и средней заработной платы в регионе \_\_\_\_\_ %.