



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ № 23

г. Петропавловск-Камчатский

«28» января 2016 года

О внесении изменений в приложения № 1, 2, 3 к приказу Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериев 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 приложения № 1, 2, 3 к приказу Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей» следующие изменения:

1.1 Приложение № 1 «Порядок оценки эффективности деятельности и условий премирования руководителей Учреждений» изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

1.2 Приложение № 2 «Показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы их руководителей» изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

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

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 февраля 2016 года.

Министр



С.В. Айгистова

ПОРЯДОК оценки эффективности деятельности и условий премирования руководителей Учреждений

1. Общие положения

1.1 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, в целях роста заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, а также реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

1.2 Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период (за месяц, за год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада его руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

1.3 Целевые показатели эффективности деятельности Учреждений, утверждаются приказом Министерства культуры Камчатского края (далее Министерство) на очередной финансовый год.

1.4 Показатели эффективности деятельности Учреждения, критерии оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, а также степень их выполнения за отчетный период оценивается согласно методике, определенной в Приложении № 2 к настоящему приказу.

1.5 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 (далее – Комиссия), состав и полномочия которой утверждаются приложениями № 4, 5 к приказу Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей».

1.6 Выплата премии руководителю Учреждения по итогам работы за соответствующий отчетный период (месяц, год) производится на основании приказа Министерства, в соответствии с решением Комиссии.

1.7 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 могут выступать как члены Комиссии, так и специалисты Министерства – кураторы Учреждений по направлениям их деятельности, представив служебную записку на имя министра культуры Камчатского края с описанием выполненной работы (проведенного мероприятия) и полученных результатах.

1.8 Лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя Учреждения, имеет право на ежемесячное премирование на общих основаниях, исходя из оклада по занимаемой должности, согласно штатному расписанию.

2. Порядок начисления месячной премии

2.1 Руководитель Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее – Отчет) по форме согласно Приложению № 3 к настоящему приказу. В случае, если на дату представления Отчета выпадает выходной или праздничный день, Отчет представляется в предшествующий рабочий день. Отчет, подписанный руководителем Учреждения, должен быть предоставлен на бумажном носителе.

2.2 В случае предоставления Отчета с нарушением срока, установленного п. 2.1, без уважительной причины, вопрос о премировании руководителя Учреждения на рассмотрение Комиссии не выносится.

2.3 Комиссия принимает решение о премировании руководителя Учреждения в течение трех рабочих дней с момента истечения срока подачи Отчета.

2.4 На основании Отчета определяется степень выполнения каждого показателя результативности деятельности Учреждения, утвержденного Учреждению, за отчетный период 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_{факт} – фактическое значение показателя за отчетный период в соответствующих единицах измерения;

R_{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 раздела «Основная деятельность учреждения» на 100 % оценивается максимальным количеством – 80 баллов.

Совокупность всех критериев по разделу «Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения» оценивается в 20 баллов.

Максимальная совокупная значимость всех критериев по разделам составляет 100 баллов.

2.5 Определение размера премии зависит от выполнения Учреждением целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на отчетный период, оцениваемого в количестве баллов.

2.6 При начислении суммы баллов меньше максимальной, премия руководителю Учреждения снижается пропорционально в процентном отношении. Премирование руководителя Учреждения производится в полном объеме в случае выполнения плановых показателей на отчетный период с начала года по текущий месяц (нарастающим итогом).

2.7 Наличие дисциплинарного взыскания в отчетный период автоматически отменяет начисление баллов по критериям раздела «Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения».

2.8. По решению Комиссии премия руководителю Учреждения может быть снижена или не выплачена полностью также в отдельных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

3. Порядок начисления годовой премии

3.1 Руководитель Учреждения обязан ежегодно, не позднее 20-го декабря текущего года, представлять в Министерство Отчет по форме согласно Приложению № 3 к настоящему приказу, а также доклад о результатах деятельности Учреждения за отчетный период.

3.2 Комиссия принимает решение о премировании руководителя Учреждения в течение пяти рабочих дней с момента истечения срока установленного п. 3.1 настоящего Приказа.

3.3 В случае несвоевременного предоставления Отчета без уважительной причины, вопрос о премировании руководителя Учреждения на рассмотрение Комиссии не выносится.

3.4 Премия руководителю Учреждения по итогам года устанавливается при выполнении следующих условий:

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

- выполнение мероприятий государственных программ в сроки, установленные планами-графиками реализации государственных программ, не менее 100%;

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

- выполнение в полном объеме мероприятий по реализации государственных программ;

- 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, утвержденном распоряжением Правительства Камчатского края от 25.02.2013 № 69-ПП;

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

- обеспечение выполнения плана повышения квалификации персонала (не менее 1 сотрудника в год);

- отсутствие систематических (3 и более фактов) замечаний о нарушении сроков и качества представления в Министерство запрашиваемой информации, а также бухгалтерской, статистической и иной отчетности в течение отчетного периода;

- отсутствие дисциплинарного взыскания в виде выговора в течение отчетного периода.

3.5 Премия по итогам года устанавливается в размере 100% должностного оклада с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

3.6 Руководителю Учреждения, уволенному в течение текущего года, премия по итогам года может быть выплачена из расчета пропорционально отработанного времени, при условии выполнения показателей, перечисленных в п. 3.4 настоящего Порядка. Выплата производится на момент увольнения, за исключением выплат руководителю Учреждения, уволенному за виновные действия.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки
 эффективности работы их руководителей

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности руководителя Учреждения | Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в баллах | 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 и качества предоставления учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросу Министерства | 10 баллов | Отчет руководителя |
| 2.2 | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%) | 5 баллов | Отчет руководителя |
| 2.3 | Обеспечение роста средней заработной платы работников учреждения не ниже установленного соотношения со среднемесячной заработной платой в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой». | 5 баллов | Отчет руководителя, отчетная форма |
| Совокупная значимость критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов | | | |
| Максимальная совокупная значимость всех критериев по разделам: 100 баллов | | | |

Отчет
руководителя краевого государственного учреждения

 (наименование учреждения)
 о выполнении целевых показателей эффективности деятельности
 за _____ 20__ год
 (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= гр.6/гр. 4*100 | 9= гр.7/гр. 5*100 | 10 |

2. Отчет о выполнении показателей финансово-экономической деятельности Учреждения и исполнительской дисциплине содержит следующие сведения.

2.1 Об отсутствии (наличии) замечаний в части сроков и качества предоставления учреждением 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.

2.2 О соблюдении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%), а именно:

- фактически начислено заработной платы за отчетный период с начала года по отчетный месяц (нарастающим итогом) _____ руб., из них:
 - основному персоналу _____ руб.;
 - административно-управленческому и вспомогательному персоналу _____ руб.;

- доля начисленной заработной платы основному персоналу в общем фонде оплаты труда _____%.

2.3 Об обеспечении роста заработной платы работников учреждения (без учета повышения размера заработной платы на соответствующий период в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края) не ниже установленного соотношения со среднемесячной заработной платой в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»:

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

- средняя заработная плата по учреждению за аналогичный 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 _____ %.