

120

Муниципальное учреждение
«Управление культуры
администрации муниципального образования
городского округа «Ухта»

П Р И К А З

24.10.2018 № 156 - од

«Об утверждении критериев оценки работы руководителей муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования, положения о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования положения о порядке, сроках и форме предоставления»

В соответствии с распоряжением Правительства Республики Коми от 26.11.2012 г. № 2190-р об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, приказом Министерства культуры Республики Коми от 29.12.2012 г. № 637-од «Об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми и их руководителей»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования и премированию их руководителей (Приложение №1).

1.2. Положение о порядке, сроках и форме предоставления руководителями муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности (Приложение №2).

1.1. Критерии оценки эффективности работы руководителей для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №3,4,5,6).

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования обеспечить представление в Комиссию по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования, материалов для определения размера премирования руководителей по итогам работы за отчетный период.

3. Материалы предоставляются ежеквартально не позднее 2 рабочих дней месяца следующего за отчетным.

4. Приказ вступает в силу с 24.10.2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего оставляю за собой.

Начальник

О.В. Быкова

Приложение №1
к приказу
МУ «Управление культуры
администрации МОГО «Ухта»
от 24.10.2018 №156-од

Положение
о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности
муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования 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) создается МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями учреждений о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений и подготовке предложений о премировании их руководителей.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей 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 2 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 является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

2.6. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные Учреждениями 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 руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;
 - устанавливать для руководителей Учреждений сроки предоставления информации;
 - рекомендовать для утверждения решение о размере премии в отношении руководителей Учреждений.

3. Порядок работы комиссии.

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждений отчеты установленного образца о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, ежеквартально не позднее 2 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения показателей деятельности Учреждений.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и премировании руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и утверждается председателем Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ отдела по МУ «Управление культуры администрации о размере премии за отчетный период.

4. Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования

Председатель комиссии:	Быкова Ольга Владимировна	Начальник МУ «Управление культуры - администрации МОГО «Ухта»
Члены комиссии:	Пинаева Елена Сергеевна Лихачева Татьяна Юрьевна Полянская Людмила Васильевна Кузнецова Ксения Юрьевна Столяр Татьяна Владимировна Буторина Светлана Альбертовна Нечаева Ирина Леонидовна	- Главный бухгалтер - Заместитель главного бухгалтера по экономическим вопросам - Заведующий организационным отделом - Заведующий отделом реализации культурной политики - Главный эксперт организационного отдела (секретарь комиссии) - Главный эксперт отдела реализации культурной политики - Главный специалист

Приложение №2
к приказу
МУ «Управление культуры
администрации МОГО «Ухта»
от 24.10.2018 №156-од

Положение
о порядке, сроках и форме предоставления руководителями муниципальных
учреждений культуры, дополнительного образования отчетности о
выполнении показателей эффективности деятельности

1. Настоящее Положение устанавливает порядок, срок и форму предоставления руководителями муниципальных учреждений культуры, дополнительного образования (далее - Учреждение) отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений.

2. Отчетность Учреждений о выполнении показателей предоставляется в МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» (далее – Управление) за отчетный период.

Учреждение предоставляет отчетность в Управление в срок не позднее 2 рабочих дней от начала месяца, следующего за отчетным периодом.

3. Плановые показатели оценки деятельности руководителя Учреждения за отчетный период могут устанавливаться отдельно для каждого Учреждения (утверждаются Управлением).

4. Отчетность состоит из 2 разделов:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты (результативность);
- надбавки за качество выполняемых работ.

5. Отчетность подается согласно оценочному листу.

6. Прием отчетов осуществляет секретарь Комиссии.

Показатели эффективности работы
муниципальных учреждений культуры и его руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)			
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение контрольных показателей в полном объеме (посещаемость, количество клубных формирований, количество участников, творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях (муниципальных, республиканских, всероссийских, международных) - до 30 баллов; - Организация труда, социальное партнерство, связь с общественностью, выполнение показателей муниципального задания – до 30 баллов 	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежегодно</p>
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты системного опроса, в том числе: анкетирование; экспресс-опрос, журнал отзывов и предложений потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в СМИ, интернет-форумах)– до 10 баллов; - Отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – до 10 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных в полном объеме в установленные 	<p>Полугодие</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежегодно</p>

		сроки, от общего количества мероприятий, предусмотренных данным планом – до 10 баллов	
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	– Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг, сайта. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных стендах учреждения, в СМИ – до 10 баллов	Ежеквартально
1.4.	Эффективность участия в работе по привлечению дополнительных средств на цели, обеспечивающие развитие деятельности учреждения	– Внедрение новых видов платных услуг и т.п., позволяющих привлечь дополнительные средства, как в денежной, так и в неденежной форме, проектная деятельность, участие в конкурсах, грантах - до 20 баллов	Ежеквартально
1.5.	Методическая деятельность	– Разработка и подготовка программных документов, оказание консультационной (устно/письменно) и практической помощи по актуальным вопросам развития культурно-, выявление, изучение и обобщение инновационного опыта; разработка методических материалов; внедрение результатов исследований в практику работы муниципальных учреждений культуры - до 20 баллов	Ежегодно

1. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.
2. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Шкала оценки

эффективности работы муниципальных учреждений культуры и их руководителей для установления руководителю муниципального учреждения надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

<i>№ пп</i>	<i>Оценка</i>	<i>Баллы</i>	<i>Надбавка за результативность</i>	<i>Надбавка за качество</i>	<i>Премия</i>
1	Отлично	160-200	до 200	до 200	до 50 %
2	Хорошо	130-160	до 100	до 100	до 20 %
3	Удовлетворительно	100-130	до 50	до 50	-
4	Неудовлетворительно	100 и менее	-	-	-

1.6.	Своевременность предоставления информации, месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество подготовки	- Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности; отсутствие замечаний учредителя по качеству предоставления установленной отчетности и информации по отдельным вопросам – до 20 баллов;	Ежемесячно
1.7.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	- Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – до 10 баллов;	Ежемесячно
		- Увеличение поступления денежных средств на оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности, рост дохода по сравнению с предыдущим отчетным периодом -10 баллов;	Ежеквартально
		- Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности до 10 баллов;	Ежеквартально
		- Эффективное использование денежных средств в результате проведения конкурентных процедур (конкурсов, аукционов), запросов котировок – до 10 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 200 баллов			
2. Надбавки за качество выполняемых работ			
2.1.	Проявление творческой инициативы и степень личного вклада в решении актуальных задач отрасли и совершенствование деятельности учреждения	- Разработка и реализация программ, программ развития и сохранения учреждений культуры и т.д. при наличии документации - до 40 баллов	Ежегодно
2.2.	Высокий уровень подготовки,	- Внедрение новых форм работы, наличие положительных отзывов	Ежеквартально

	творческая активность в организации культурно-просветительских мероприятий	(письменных, устных) - до 30 баллов	
2.3.	Повышение профессионального уровня, повышение квалификации, особые творческие достижения, дисциплина	- Степень участия в образовательном процессе, удельный вес работников в соответствии с квалификационными требованиями учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
		- Победители конкурса профессионального мастерства; ведомственные награды, знаки отличия, поощрения - до 20 баллов;	Ежегодно
		- Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
2.4.	Беспретензионное, добросовестное выполнение обязанностей, обеспечивающие эффективную работу учреждения	- Высокая степень готовности учреждения к работе: открытость, доступность, наличие благодарностей, положительных отзывов, отсутствие замечаний, докладных, претензий (как письменных, так и устных) - до 30 баллов	Ежеквартально Ежегодно
2.5.	Эффективность исполнения сверхпланового и особой важности задания	- Оперативное и качественное исполнение сверхпланового, особой важности задания - до 20 баллов;	Ежемесячно
2.6.	Внедрение новых информационных технологий в работу учреждения	- реализация ведомственных программ развития, сохранения и модернизации отрасли и т.д. - до 20 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:			200 баллов

- 1 балл = 1 проценту.

- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

Оценочный лист
выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры

(наименование Учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки	Заполняется руководителем	Заполняется комиссией
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)					
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение контрольных показателей в полном объеме (посещаемость, читатели, книговыдача) - до 30 баллов; - Организация труда, социальное партнерство, связь с общественностью, выполнение показателей муниципального задания – до 30 баллов 	Ежеквартально Ежегодно		
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты системного опроса, в том числе: анкетирование; экспресс-опрос, журнал отзывов и предложенный потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в СМИ, интернет-форумах) – до 10 баллов; - Отсутствие обеспокоенных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – до 10 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных в полном объеме в установленные сроки, от общего количества мероприятий, предусмотренных данным планом – до 10 баллов 	Полугодие Ежеквартально Ежегодно		
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления 	Ежеквартально		

		муниципальных услуг, сайта. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных стендах учреждения, в СМИ – до 10 баллов			
1.4.	Эффективность участия в работе по привлечению дополнительных средств на цели, обеспечивающие развитие деятельности учреждения	- Внедрение новых видов платных услуг и т.п., позволяющих привлечь дополнительные средства, как в денежной, так и в неденежной форме, проектная деятельность, участие в конкурсах, грантах в области библиотечного дела - до 20 баллов	Ежеквартально		
1.5.	Методическая деятельность	- Разработка и подготовка программных документов, оказание консультационной (устно/письменно) и практической помощи по актуальным вопросам развития библиотечного дела, выявление, изучение и обобщение инновационного опыта; разработка методических материалов; внедрение результатов исследований в практику работы муниципальных библиотек - до 20 баллов	Ежегодно		
1.6.	Своевременность предоставления информации, месячных, квартальных и годовых планов отчетов, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество подготовки	- Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности; отсутствие замечаний учредителя по качеству предоставления установленной отчетности и информации по отдельным вопросам – до 20 баллов;	Ежемесячно		
1.7.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	- Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – до 10 баллов; - Увеличение поступления денежных средств на оказание платных услуг и иной приносящей	Ежемесячно		
			Ежеквартально		

		доход деятельности, рост дохода по сравнению с предыдущим отчетным периодом -10 баллов; - Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности до 10 баллов; - Эффективное использование денежных средств в результате проведения конкурентных процедур (конкурсов, аукционов), запросов котировок – до 10 баллов	Ежеквартально Ежегодно	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 200 баллов				
2. Надбавки за качество выполняемых работ				
2.1.	Проявление творческой инициативы и степень личного вклада в решении актуальных задач отрасли и совершенствование деятельности учреждения	- Разработка и реализация программ развития, сохранения и модернизации библиотек и т.д. при наличии документации - до 40 баллов	Ежегодно	
2.2.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации культурно-просветительских мероприятий	- Внедрение новых форм работы, наличие положительных отзывов (письменных, устных) - до 30 баллов	Ежеквартально	
2.3.	Повышение профессионального уровня, повышение квалификации, особые творческие достижения, дисциплина	- Степень участия в образовательном процессе, удельный вес работников в соответствии с квалификационными требованиями учреждения - до 20 баллов - Победители конкурса профессионального мастерства; ведомственные награды, знаки отличия, поощрения - до 20 баллов;	Ежеквартально Ежегодно	
		- Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения – до 20 баллов	Ежеквартально	
2.4.	Беспрепятственное добросовестное выполнение обязанностей, обеспечивающие эффективную работу	- Высокая степень готовности учреждения к работе: открытость, доступность, наличие благодарностей, положительных отзывов, отсутствие замечаний, докладных, претензий (как письменных, так и устных) - до 30 баллов	Ежеквартально Ежегодно	

учреждения			Ежемесячно	
2.5. Эффективность исполнения сверхпланового и особой важности задания		- Оперативное и качественное исполнение сверхпланового, особой важности задания – до 20 баллов;		
2.6. Внедрение новых информационных технологий в работу учреждения		- реализация ведомственных программ по автоматизации процессов, программ развития и модернизации отрасли и т.д. – до 20 баллов	Ежегодно	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 200 баллов				

- 1 балл = 1 проценту.

– Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

3. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

4. Неоднократное нарушение исполнения исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели эффективности работы
МУ «Историко-краеведческий музей с кабинетом-музеем А.Я. Кремса» МОГО «Ухта»
и его руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)			
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение контрольных показателей в полном объеме (количество посетителей, выставок, количество экспонируемых музейных предметов и т.д.) до 30 баллов; - Организация труда, социальное партнерство, связь с общественностью, выполнение показателей муниципального задания – до 30 баллов 	<p style="text-align: center;">Ежеквартально</p> <p style="text-align: center;">Ежегодно</p>
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты системного опроса, в том числе: анкетирование; экспресс-опрос, журнал отзывов и предложений потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в СМИ, интернет-форумах)– до 10 баллов; - Отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – до 10 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных 	<p style="text-align: center;">Полугодие</p> <p style="text-align: center;">Ежеквартально</p> <p style="text-align: center;">Ежегодно</p>

		в полном объеме в установленные сроки, от общего количества мероприятий, предусмотренных данным планом – до 10 баллов	
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	– Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг, сайта. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных стендах учреждения, в СМИ – до 10 баллов	Ежеквартально
1.4.	Эффективность участия в работе по привлечению дополнительных средств на цели, обеспечивающие развитие деятельности учреждения	– Внедрение новых видов платных услуг и т.п., позволяющих привлечь дополнительные средства, как в денежной, так и в неденежной форме, проектная деятельность, участие в конкурсах, грантах в области музейного дела - до 20 баллов	Ежеквартально
1.5.	Методическая деятельность	– Разработка и подготовка программных документов, оказание консультационной (устно/письменно) и практической помощи по актуальным вопросам развития музейного дела, выявление, изучение и обобщение инновационного опыта; разработка методических материалов; внедрение результатов исследований в практику работы муниципальных музеев - до 20 баллов	Ежегодно

1.6.	Своевременность предоставления информации, месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество подготовки	- Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности; отсутствие замечаний учредителя по качеству предоставления установленной отчетности и информации по отдельным вопросам - до 20 баллов;	Ежемесячно
1.7.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	- Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – до 10 баллов;	Ежемесячно
		- Увеличение поступления денежных средств на оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности, рост дохода по сравнению с предыдущим отчетным периодом -10 баллов;	Ежеквартально
		- Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности до 10 баллов;	Ежеквартально
		- Эффективное использование денежных средств в результате проведения конкурентных процедур (конкурсов, аукционов), запросов котировок – до 10 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:			200 баллов
2. Надбавки за качество выполняемых работ			
2.1.	Проявление творческой инициативы и степень личного вклада в решении актуальных задач отрасли и совершенствование деятельности учреждения	- Разработка и реализация программ развития, сохранения и модернизации музеев и т.д. при наличии документации - до 40 баллов	Ежегодно
2.2.	Высокий уровень подготовки.	- Внедрение новых форм работы, наличие положительных отзывов	Ежеквартально

	творческая активность в организации культурно-просветительских мероприятий	(письменных, устных) - до 30 баллов	
2.3.	Повышение профессионального уровня, повышение квалификации, особые творческие достижения, дисциплина	- Степень участия в образовательном процессе, удельный вес работников в соответствии с квалификационными требованиями учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
		- Победители конкурса профессионального мастерства; ведомственные награды, знаки отличия, поощрения - до 20 баллов;	Ежегодно
		- Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
2.4.	Беспретензионное, добросовестное выполнение обязанностей, обеспечивающие эффективную работу учреждения	- Высокая степень готовности учреждения к работе: открытость, доступность, наличие благодарностей, положительных отзывов, отсутствие замечаний, докладных, претензий (как письменных, так и устных) - до 30 баллов	Ежеквартально Ежегодно
2.5.	Эффективность исполнения сверхпланового и особой важности задания	- Оперативное и качественное исполнение сверхпланового, особой важности задания - до 20 баллов;	Ежемесячно
2.6.	Внедрение новых информационных технологий в работу учреждения	- реализация ведомственных программ, программ развития, сохранения и модернизации отрасли и т.д. - до 20 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:			200 балла

- 1 балл = 1 проценту.

- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

5. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

6. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Шкала оценки

эффективности работы МУ «Историко-краеведческий музей с кабинетом-музеем А.Я. Кремса» МОГО «Ухта» и его руководителя для установления руководителю муниципального учреждения надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

<i>№ пп</i>	<i>Оценка</i>	<i>Баллы</i>	<i>Надбавка за результативность</i>	<i>Надбавка за качество</i>	<i>Премия</i>
1	Отлично	160-200	до 200	до 200	до 50 %
2	Хорошо	130-160	до 100	до 100	до 20 %
3	Удовлетворительно	100-130	до 50	до 50	-
4	Неудовлетворительно	100 и менее	-	-	-

Показатели эффективности работы
МУ «Центральная библиотека МОГО «Ухта» и его руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)			
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение контрольных показателей в полном объеме (посещаемость, читатели, книговыдача) - до 30 баллов; - Организация труда, социальное партнерство, связь с общественностью, выполнение показателей муниципального задания – до 30 баллов 	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежегодно</p>
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты системного опроса, в том числе: анкетирование; экспресс-опрос, журнал отзывов и предложений потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в СМИ, интернет-форумах)– до 10 баллов; - Отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – до 10 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных в полном объеме в установленные сроки, от общего количества 	<p>Полугодие</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежегодно</p>

		мероприятий. предусмотренных данным планом – до 10 баллов	
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	– Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг, сайта. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных стендах учреждения, в СМИ – до 10 баллов	Ежеквартально
1.4.	Эффективность участия в работе по привлечению дополнительных средств на цели, обеспечивающие развитие деятельности учреждения	– Внедрение новых видов платных услуг и т.п., позволяющих привлечь дополнительные средства, как в денежной, так и в неденежной форме, проектная деятельность, участие в конкурсах, грантах в области библиотечного дела - до 20 баллов	Ежеквартально
1.5.	Методическая деятельность	– Разработка и подготовка программных документов, оказание консультационной (устно/письменно) и практической помощи по актуальным вопросам развития библиотечного дела, выявление, изучение и обобщение инновационного опыта; разработка методических материалов; внедрение результатов исследований в практику работы муниципальных библиотек - до 20 баллов	Ежегодно

1.6.	Своевременность предоставления информации, месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество подготовки	- Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности; отсутствие замечаний учредителя по качеству предоставления установленной отчетности и информации по отдельным вопросам – до 20 баллов;	Ежемесячно
1.7.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	- Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – до 10 баллов;	Ежемесячно
		- Увеличение поступления денежных средств на оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности, рост дохода по сравнению с предыдущим отчетным периодом -10 баллов;	Ежеквартально
		- Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности до 10 баллов; - Эффективное использование денежных средств в результате проведения конкурентных процедур (конкурсов, аукционов), запросов котировок – до 10 баллов	Ежеквартально Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 200 баллов			

2. Надбавки за качество выполняемых работ

2.1.	Проявление творческой инициативы и степень личного вклада в решении актуальных задач отрасли и совершенствование деятельности учреждения	- Разработка и реализация программ развития, сохранения и модернизации библиотек и т.д. при наличии документации - до 40 баллов	Ежегодно
2.2.	Высокий уровень подготовки,	- Внедрение новых форм работы, наличие положительных отзывов	Ежеквартально

	творческая активность в организации культурно-просветительских мероприятий	(письменных, устных) - до 30 баллов	
2.3.	Повышение профессионального уровня, повышение квалификации, особые творческие достижения, дисциплина	- Степень участия в образовательном процессе, удельный вес работников в соответствии с квалификационными требованиями учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
		- Победители конкурса профессионального мастерства; ведомственные награды, знаки отличия, поощрения - до 20 баллов;	Ежегодно
		- Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения - до 20 баллов	Ежеквартально
2.4.	Беспретензионное, добросовестное выполнение обязанностей, обеспечивающие эффективную работу учреждения	- Высокая степень готовности учреждения к работе: открытость, доступность, наличие благодарностей, положительных отзывов, отсутствие замечаний, докладных, претензий (как письменных, так и устных) - до 30 баллов	Ежеквартально Ежегодно
2.5.	Эффективность исполнения сверхпланового и особой важности задания	- Оперативное и качественное исполнение сверхпланового, особой важности задания - до 20 баллов;	Ежемесячно
2.6.	Внедрение новых информационных технологий в работу учреждения	- реализация ведомственных библиотечных программ по автоматизации библиотечных процессов, программ развития, сохранения и модернизации отрасли и т.д. - до 20 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:			200 баллов

- 1 балл = 1 проценту.

- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

7. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

8. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Шкала оценки

эффективности работы МУ «Центральная библиотека МОГО «Ухта» и его руководителя для установления руководителю муниципального учреждения надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

<i>№ пп</i>	<i>Оценка</i>	<i>Баллы</i>	<i>Надбавка за результативность</i>	<i>Надбавка за качество</i>	<i>Премия</i>
1	Отлично	160-200	до 200	до 200	до 50 %
2	Хорошо	130-160	до 100	до 100	до 20 %
3	Удовлетворительно	100-130	до 50	до 50	-
4	Неудовлетворительно	100 и менее	-	-	-

Показатели эффективности работы
МУ ДО МОГО «Ухта» и их руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)			
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Соответствует номенклатуре дел образовательного учреждения - до 10 баллов; - Организация труда, выполнение показателей муниципального задания – до 30 баллов 	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежегодно</p>
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты системного опроса, в том числе: мониторинг удовлетворенности получателями услуг; позитивные отзывы в СМИ, интернет-форумах) – до 10 баллов; - Отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – до 15 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных в полном объеме в установленные сроки, от общего количества мероприятий, предусмотренных данным планом – до 10 баллов 	<p>Полугодие</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежегодно</p>
1.3.	Обеспечение	- Наличие в учреждении стендов с	Ежеквартально

	информационной открытости учреждения	информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг, сайта – до 5 баллов; - Размещение информации о деятельности учреждения в интернет – пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных стендах учреждения, в СМИ – до 5 баллов	
1.4.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	- Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет 10% и более – до 10 баллов	Ежегодно
1.5.	Уровень квалификации педагогических работников	- Наличие не менее чем у 30% педагогических работников квалификационных категорий – до 10 баллов	Ежегодно
1.6.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек)	- Ниже уровня предыдущего квартала – 0 баллов; - На уровне предыдущего квартала – до 5 баллов; - Рост по отношению к предыдущему кварталу – до 10 баллов	Ежеквартально
1.7.	Благоприятный психологический климат в коллективе	- Стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей, родителей, обучающихся – до 20 баллов;	Ежемесячно
1.8.	Сохранение контингента обучающихся	- Контингент обучающихся сохранен (соответствует значениям, утвержденным в муниципальном задании) – до 15 баллов	Полугодие
1.9.	Количество мероприятий методической, учебной, воспитательной работы, творческой деятельности (единиц)	- Ниже уровня предыдущего квартала – 0 баллов; - На уровне предыдущего квартала – до 10 баллов; - Рост по отношению к предыдущему кварталу – до 20 баллов	Ежеквартально
2.0.	Отсутствие у руководителя МУ ДО дисциплинарных	- Отсутствие дисциплинарных взысканий – до 10 баллов	Полугодие

	взысканий		
2.1.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – до 10 баллов; - Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности - до 10 баллов 	Ежемесячно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:			200 баллов
2. Надбавки за качество выполняемых работ			
2.1.	Количество призеров и победителей среди участников (руководителей) коллективов в конкурсах и фестивалях муниципального, республиканского, всероссийского, международного уровней (человек)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 призер (победитель) муниципального уровня – до 3 баллов - 1 призер (победитель) республиканского уровня – до 5 баллов - 1 призер (победитель) всероссийского уровня – до 7 баллов - 1 призер (победитель) международного уровня – до 20 баллов - Максимум – 35 баллов 	Ежеквартально
2.2.	Личное результативное участие руководителя МУ ДО в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях	<ul style="list-style-type: none"> - На муниципальном уровне – до 10 баллов; - На республиканском уровне – до 20 баллов; - На федеральном уровне – до 30 баллов 	Ежегодно
2.3.	Количество выпускников (по итогам прошедшего календарного года), продолживших обучение по программам среднего и высшего профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие выпускников, продолживших обучение по программам среднего и высшего профессионального образования: - 1-2 человека – до 10 баллов; - 3-4 человека – до 20 баллов; - 5 и более человек – до 30 баллов 	Ежегодно
2.4.	Профессиональный уровень творческих коллективов	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие творческих коллективов, имеющих звание «Народный (образцовый) коллектив – до 25 баллов 	Ежегодно

2.5.	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов по качеству образования	- Отсутствие предписаний – до 25 баллов	Ежегодно
2.6.	Улучшение материально-технической базы учреждения	- Приобретение оборудования (мебель, орг. техника, музыкальные инструменты и т.д.) необходимого для обеспечения образовательного процесса – до 15 баллов	Ежегодно
2.7.	Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательного процесса	- Отсутствие предписаний ГПН, ГСЭН – до 20 баллов	Ежегодно
2.8.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и работников МУ ДО к действиям экстремальных ситуациях	- Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС - до 20 баллов	Ежегодно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:			200 баллов

- 1 балл = 1 проценту.

- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

9. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

10. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Шкала оценки
эффективности работы МУ ДО МОГО «Ухта» и его руководителя
для установления руководителю муниципального учреждения надбавок стимулирующего
характера и премиальных выплат

№ пп	Оценка	Баллы	Надбавка за результативность	Надбавка за качество	Премия
1	Отлично	160-200	до 200	до 200	до 50 %
2	Хорошо	130-160	до 100	до 100	до 20 %

3	Удовлетворительно	100-130	до 50	до 50	-
4	Неудовлетворительно	100 и менее	-	-	-

-

Оценочный лист
выполнения показателей эффективности деятельности МУ ДО МОГО «Ухта»

(наименование Учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки	Заполняется руководителем	Заполняется комиссией
1.	Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (результативность)				
1.1.	Эффективность управленческих решений (планирование, отчетность, анализ деятельности, работа с документами); Формирование и ведение организационно-правовых документов, архив	<ul style="list-style-type: none"> - Соответствует номенклатуре дел образовательного учреждения - до 10 баллов; - Организация труда, выполнение показателей муниципального задания - до 30 баллов 	Ежеквартально Ежегодно		
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг; Уровень достижения учреждением максимально возможного балла по итогам проведения независимой оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Положительные результаты опроса, в том числе: мониторинг удовлетворенности получателями услуг; позитивные отзывы в СМИ, интернет-форумах) - до 10 баллов; - Отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг - до 15 баллов; - Удельный вес мероприятий плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки, реализованных в полном объеме в установленные сроки, от общего количества мероприятий, предусмотренных данным планом - до 10 баллов 	Полугодие Ежемесячно Ежегодно		
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг, сайта - до 5 баллов; - Размещение информации о деятельности учреждения в интернет - пространстве и социальных сетях: ВКонтакте, Instagram, Facebook, Twitter, на информационных 	Ежеквартально		

№ л/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки	Заполняется руководителем	Заполняется комиссией
1.4.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	<ul style="list-style-type: none"> - Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет 10% и более – до 10 баллов 	Ежегодно		
1.5.	Уровень квалификации педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие не менее чем у 30% педагогических работников квалификационных категорий – до 10 баллов 	Ежегодно		
1.6.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек)	<ul style="list-style-type: none"> - Ниже уровня предыдущего квартала – 0 баллов; - На уровне предыдущего квартала – до 5 баллов; - Рост по отношению к предыдущему кварталу – до 10 баллов 	Ежеквартально		
1.7.	Благоприятный психологический климат в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> - Стабильный коллектив, отсутствие обостренных жалоб со стороны преподавателей, родителей, обучающихся – до 20 баллов; 	Ежемесячно		
1.8.	Сохранение контингента обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - Контингент обучающихся сохранен (соответствует значениям, утвержденным в муниципальном задании) – до 15 баллов 	Полугодие		
1.9.	Количество мероприятий методической, учебной, воспитательной работы, творческой деятельности (единиц)	<ul style="list-style-type: none"> - Ниже уровня предыдущего квартала – 0 баллов; - На уровне предыдущего квартала – до 10 баллов; - Рост по отношению к предыдущему кварталу – до 20 баллов 	Ежеквартально		
2.0.	Отсутствие у руководителя МУ ДО дисциплинарных взысканий	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие дисциплинарных взысканий – до 10 баллов 	Полугодие		
2.1.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие нарушений финансовой ответственности, в т.ч. приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение отчетного периода – до 10 баллов; - Работа по недопущению кредиторской и дебиторской задолженности - до 10 баллов 	Ежемесячно		
Ежеквартально					
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 200 баллов					
2. Надбавки за качество выполняемых работ					
2.1.	Количество призеров и победителей среди	<ul style="list-style-type: none"> - 1 призер (победитель) муниципального уровня – до 3 баллов 	Ежеквартально		

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки	Заполняется руководителем	Заполняется комиссией
	участников (руководителей) коллективов в конкурсах и фестивалях муниципального, республиканского, всероссийского, международного уровней (человек)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 призер (победитель) республиканского уровня – до 5 баллов - 1 призер (победитель) всероссийского уровня – до 7 баллов - 1 призер (победитель) международного уровня – до 20 баллов - Максимум – 35 баллов 			
2.2.	Личное результативное участие руководителя МУ ДО в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях	<ul style="list-style-type: none"> - На муниципальном уровне – до 10 баллов; - На республиканском уровне – до 20 баллов; - На федеральном уровне – до 30 баллов 	Ежегодно		
2.3.	Количество выпускников (по итогам прошедшего календарного года), продолживших обучение по программам среднего и высшего профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие выпускников, продолживших обучение по программам среднего и высшего профессионального образования: <ul style="list-style-type: none"> - 1-2 человека – до 10 баллов; - 3-4 человека – до 20 баллов; - 5 и более человек – до 3 баллов 	Ежегодно		
2.4.	Профессиональный уровень творческих коллективов	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие творческих коллективов, имеющих звание «Народный (образцовый) коллектив – до 25 баллов 	Ежегодно		
2.5.	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов по качеству образования	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие предписаний – до 25 баллов 	Ежегодно		
2.6.	Улучшение материально-технической базы учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Приобретение оборудования (мебель, орг. техника, музыкальные инструменты и т.д.) необходимого для обеспечения образовательного процесса – до 15 баллов 	Ежегодно		
2.7.	Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие предписаний ГПН, ГСЭН – до 20 баллов 	Ежегодно		
2.8.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС – до 20 баллов 	Ежегодно		

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя и работников МУ ДО к действиям экстремальных ситуациях	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное) (в баллах)	Периодичность оценки	Заполняется руководителем	Заполняется комиссией

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 200 баллов

- 1 балл = 1 проценту.

-- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

11. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

12. Неоднократное нарушение исполнения дисциплинарной дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.