



**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я  
АРОМАШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ**

**П Р И К А З**

09.01.2018

№ 2/1

с. Аромашево

*Об утверждении положения по  
определению показателей  
оценки эффективности  
деятельности руководителя  
муниципального автономного  
учреждения культуры  
«Перспектива»*

В соответствии с распоряжением администрации Аромашевского муниципального района от 20.01.2016 № 22-р «О передаче полномочий»

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение по определению показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципального автономного учреждения культуры «Перспектива» согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ управления образования, культуры, спорта и молодежной политики от 11.01.2016 №1/1.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Начальник управления**

**А.А. Анаприук**

## **Положение по определению показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципального автономного учреждения культуры «Перспектива»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение по определению показателей оценки эффективности деятельности руководителя муниципального автономного учреждения культуры «Перспектива» (далее – положение) разработано в соответствии с приказом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

1.2. Показатели оценки эффективности деятельности руководителя муниципального автономного учреждения культуры «Перспектива» (далее-показатели) вводятся в целях заинтересованности руководителя муниципального автономного учреждения культуры (далее- Учреждение) в повышение эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг, инициативы при выполнении поставленных Учредителем задач.

### **2. Условия премирования руководителя Учреждения.**

2.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год на основании приказа начальника управления образования, культуры, спорт и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района.

2.2. При премировании руководителя учреждения по итогам работы за год время нахождения в очередном отпуске включается в фактическое отработанное время.

2.3. Премирование руководителя Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда пропорционально фактически отработанному времени.

2.4. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения Показателей, личного оклада руководителя Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.5. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность с соответствующем отчетном периоде премия зачисляется за фактически отработанное время. При увольнении по иным основаниям премия не выплачивается.

2.6. Оценка эффективности работы руководителя Учреждения на основании выполнения утвержденных показателей осуществляет комиссия по оценке выполнения эффективности деятельности руководителей муниципального автономного учреждения культуры «Перспектива» (далее-комиссия). Размер

поощрительной выплаты по результатам труда (премии) руководителю муниципального учреждения определяется комиссией, состав утверждается приказом начальника управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района.

2.7. Руководитель Учреждения обязан не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, представлять доклад и отчетные формы установленного образца о выполнении Показателей за отчетный период.

2.8. Комиссия создается численностью не менее трех членов. В состав Комиссии входят представители учредителя. Комиссия избирает из своего состава председатель и секретаря. Секретарь ведет протокол заседания комиссии. Решение комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. Заседания Комиссии проводятся не ранее 25 числа следующего за отчетным, по итогам которого производится премирование. Протокол Комиссии является основанием для подготовки приказа о премировании руководителя учреждения. Протоколы заседаний комиссии и материалы к ним хранятся в управлении образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района.

2.9. Руководитель Учреждения не представляется к премированию по решению Учреждения в случае:

- совершения по месту работы в отчетном финансовом году хищение (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения.

2.10. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Положения производится в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенного до учреждения в порядке финансового обеспечения муниципального задания.

### **3. Размеры премирования руководителя Учреждения и порядок их выплаты**

Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Комиссия на основании оценки доклада и отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении показателей определяется степень выполнения Показателей за отчетный период, которая оценивается процентом от общего количества баллов.

При сумме баллов соответствующей выполнению всех Показателей, равен премии руководителя учреждения за отчетный период равен 100 % от размера премии, установленного для данного периода.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в пропорциях, установленных настоящим Положением.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы  
руководителя МАУК «Перспектива» на выплату поощрительных выплат из  
стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы за \_\_\_\_\_  
(указывается период работы)

№	Направление	Целевые показатели	Балл	Факт.балл показателя (по решению комиссии)
1.1	Выполнение муниципального задания	<p>Выполнение муниципального задания в полном объеме</p> <p>Объем выполнения задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему услуг, планируемых к оказанию за счет за отчетный период согласно муниципальному заданию.</p> <p>Пункты муниципального задания, в которых определен объем оказываемых услуг выполненными, если отношение количества фактически оказываемых услуг в учреждении к объему планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию составляет не менее 85%</p>	10	
1.2	Достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг		10	
1.3	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	Соблюдение сроков, установленных порядок и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10	
1.4	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения		5	
1.5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности		5	
1.6	Проведение своевременной претензионной работы по заключенным договорам		3	
1.7	Количество обоснованных жалоб на оказываемые учреждением услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения		5	
1.8	Отсутствие нарушений бюджетного и налогового		5	

	законодательства			
1.9	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе		5	
1.10	Эффективное расходование бюджетных средств		10	
1.11.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств		5	
1.12.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)		7	
1.13	Доля охвата детей группы «особого внимания»		10	
1.14	Рост средней заработной платы работников учреждений в отчетном году по сравнению с предыдущим годом		10	
ИТОГО			100 баллов	