

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК  
«Дом культуры «Луч»

П.А.Решетникова



« 03 » сентября 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
по разработке и внедрению  
показателей эффективности деятельности  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Дом культуры «Луч»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы стимулирующих выплат при введении новых систем оплаты труда работников МБУК «ДК «Луч» (далее - Учреждение), подведомственного Администрации городского округа Красногорск Московской области, и устанавливает единые методологические подходы к определению оценки эффективности деятельности учреждения, его руководителя и работников.

1.2. Система показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя и работников и настоящее Положение предназначены для комплексной оценки эффективности Учреждения и установления стимулирующих выплат работникам Учреждения при переходе на эффективный контракт, согласно Постановлениям Правительства Московской области и Министерства социального развития Московской области.

1.3. Система показателей применяется для установления следующих стимулирующих выплат:

- персональных надбавок руководителю учреждения по итогам оценки эффективности учреждения за предыдущий год;
- персональных надбавок работникам учреждения по итогам оценки их эффективности за квартал, год;
- премий руководителю и работникам учреждения за эффективность деятельности (за месяц, квартал, год).

**2. Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя**

2.1. Показатели эффективности учреждения подразделяются на общие и индивидуальные (специфические).

2.1.1. Общие показатели подразделяются на показатели основной деятельности, показатели финансово-хозяйственной деятельности и показатели эффективности работы с кадрами.

Общие показатели эффективности деятельности Учреждения, мониторинг которых осуществляется ежеквартально, определяют оценку деятельности руководителя учреждения для установления ему премий по итогам работы за квартал.

2.2. Надбавка и премия руководителю выплачивается при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

2.3. Администрация городского округа Красногорск утверждает показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, а также осуществляет их мониторинг.

### **3. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения**

3.1. Система показателей оценки эффективности деятельности каждого конкретного работника увязана с показателями оценки деятельности учреждения в целом, является прерогативой руководителя Учреждения при оценке деятельности работников, исходя из того, что достижение высоких показателей реализуется посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

3.2. Система показателей эффективности деятельности работников Учреждения утверждается настоящим Положением с учетом мнения представительского органа работников - Совета трудового коллектива.

3.3. Показатели эффективности деятельности доводятся до работников при оформлении трудовых отношений путем введения эффективного контракта.

3.4. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работник ответственен перед работодателем только за выполнение установленных ему трудовых обязанностей, изложенных в должностных инструкциях, зафиксированных в трудовых договорах работников и базирующихся на квалификационных характеристиках. Руководитель не может требовать от работника исполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, в том числе с учетом установленных стимулирующих выплат.

3.5. Распределение стимулирующих выплат работникам производится **Комиссией** на основе оценки эффективности деятельности Учреждения и работников, исходя из **утверженной системы показателей эффективности** (Приложение 1).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.6. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

**3.7.** Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Стимулирующий Фонд оплаты труда определяется директором по итогам каждого квартала.

**3.8.** Учреждением вводится следующая система показателей эффективности деятельности работников:

- показатели эффективности для установления персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за квартал, год;

- показатели эффективности для установления работникам премий по итогам оценки за месяц, квартал, год.

**3.9. Показатели эффективности для установления работникам персональных надбавок** к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за квартал, год подразделяются на общие и индивидуальные (специфические).

**3.10. К общим показателям** эффективности деятельности работников относится:

- выполнение и перевыполнение плановых показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

- своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аттестация персонала, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала, соблюдение требований пожарной безопасности и т.д.)

- соблюдение сроков финансовой дисциплины;

- соблюдение сроков статистической и иной отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- участие в разработке и актуализации сайта Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг;

- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

**3.11.** Индивидуальные (специфические) показатели разработаны Учреждением в соответствии с его основной деятельностью по каждой должности.

**3.12. К индивидуальным (специфическим) показателям для работников относятся:**

- большое количество видов выполняемых работ по каждому проекту;
- творческое новаторство;
- подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ;
- участие в крупных проектах (Всероссийского, Международного уровня);
- выполнение функционала руководителя коллектива;
- нестандартные формы работы;
- амортизация личных музыкальных инструментов;
- организация и реализация новых сетевых проектов;
- применение в работе системы наставничества;
- справочно-информационное и консультационное обслуживание посетителей Учреждения;
- работа с особо сложным контингентом (инвалиды, ветераны, люди преклонного возраста);
- оказание выездных услуг для маломобильных групп населения;
- качество выполненной работы;
- интенсивность и высокие результаты.

**3.13. Общим и индивидуальным (специфическим) показателям эффективности устанавливаются количественные и качественные критерии их оценки с применением бальной системы.**

3.14. Перечень общих и индивидуальных (специфических) показателей, а также критерии оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных актов Учреждения.

3.15. Из показателей эффективности деятельности работников для установления персональных надбавок, отбираются показатели, мониторинг которых осуществляется ежемесячно и/или ежеквартально с целью оценки эффективности деятельности работников в течение года, и утверждаются в качестве показателей эффективности деятельности работников для установления премий по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.16. Для создания эффективной системы оплаты труда Учреждением разработан повышающий и понижающий коэффициент трудового участия. Данный коэффициент представляет собой использующуюся в оплате труда обобщенную количественную оценку личного трудового вклада работников административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала в общие результаты труда группы работников и всего Учреждения.

В качестве базового коэффициента трудового участия принимается единица. Единица является средней оценкой труда исполнителей и устанавливается тем членам коллектива, которые в расчетном месяце выполнили установленные задания, строго соблюдали требования по качеству работ, охране труда, трудовой дисциплине, иные требования, предусмотренные рабочими инструкциями и должностными обязанностями.

Базовый коэффициент может повышаться либо понижаться в зависимости от индивидуального трудового вклада работников в общие коллективные результаты труда на основе показателей.

Депремирование производится на основании приказа директора. Основанием для депремирования является решение директора и мотивированная служебная записка руководителя подразделения.

Надбавки и премии работникам Учреждения устанавливаются при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения

#### **4. Заключительное положение.**

4.1. Результатом оценки эффективности деятельности Учреждения, его руководителя и работников является установление зависимости уровня оплаты труда работников и руководителя от объема и качества предоставления услуг (выполнения работ).

4.2. Оценка эффективности работы Учреждения, его руководителя и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, а также иных документов, образуемых в ходе осуществления Учреждением своей деятельности

4.3. Администрация городского округа Красногорск осуществляет мониторинг и контроль разработки подведомственными учреждениями показателей эффективности деятельности работников.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДК «ЛУЧ»					
Nº	Показатели эффективности учреждения	Критерий эффективности показателя	Балл	Фактическое значение критерия эффективности показателя	Балл
<b>Общие показатели по основной деятельности учреждения (поквартально)</b>					
1	<b>Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг, относительно муниципального задания на текущий год</b>	Выполнение -10 баллов Перевыполнение – 12 баллов	10		
1	1. Увеличение числа клубных формирований 2. Рост количества участников клубных формирований; 3. Увеличение числа культурно-досуговых мероприятий	1-3 ед. 5-10 чел. 3-5 меропри	- 4 балла - 4 балла - 4 балла		
2	Увеличение посещаемости культурно-досуговых мероприятий в %	1%-5%	3		
3	Информационная открытость учреждения (участие в разработке и актуализации собственного сайта учреждения и активных страниц в социальных сетях в информационно-телекоммуникационной сети Интернет)	да	3		
4	Осуществление учреждением инновационной деятельности (наличие за отчетный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, использование новых эффективных технологий, научных и методических разработок), да/нет	да	3		
5	Увеличение числа мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально незащищенных групп населения (дети, дети-сироты, подростки, люди преклонного возраста, инвалиды) (От общего количества мероприятий в %)	5% - 9% 10% и более - 6	- 5 6		
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ), отсутствие замечаний по инженерно-техническому состоянию объекта, да/нет	да	3		

7	Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка представления отчетов об основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, кадровых форм отчетности, отсутствие замечаний по целевому и эффективному использованию бюджетных средств и государственного имущества, находящегося в ведении учреждения, отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения) да/нет		5	
8	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аггестация персонала, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала, соблюдение требований пожарной безопасности) да/нет	да	3	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах да/нет	да	3	
10	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки да/нет	да	3	
11	Увеличение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения (ежеквартально в %)	1% - 3% - 3 3% и более - 5	5	
12	Увеличение на базе Учреждения числа коллективов, имеющих звание «Народный» и «Образцовый» да/нет	да	2	
13	Увеличение числа лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных конкурсов и фестивалей да/нет	да	1	
<b>Итого по общим показателям</b>		<b>X</b>	<b>50</b>	<b>X</b>

**Коэффициент показателя эффективности и результативности – максимальный 50 баллов, минимальный 35 баллов**

**Стимулирующая выплата (в % от Стимулирующего Фонда оплаты труда) = 30% (при 50 баллах) x Фонд : количество сотрудников**

Критерии оценки	Индивидуальные (специфические) показатели для работников учреждения			
	Наименование должностей работников	Балл (max)	Фактическое значение критерия	Балл

## Основной персонал

1	Большое количество видов выполняемых работ по каждому проекту	зав. отделом, режиссер, методист, звукооператор, светооператор	3
2	Творческое новаторство	зав. отделом, режиссер, методист, руководители коллектива, кружков, студий	2
3	Применение современных технологий, разработка и внедрение авторских программ, использование инновационных методик в работе, создание социальных проектов.	зав. отделом, режиссер, методист, звукооператор, руководители коллектива, кружков, студий	3
4	Подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ	Зав. отделом, методист	3
5	Участие в крупных проектах (Всероссийского, Международного уровня);	Руководители коллектива, кружков, режиссеры	4
6	Выполнение функционала руководителя коллектива	Зав. отделом, балетмейстер	2
7	Нестандартные формы работы	зав. отделом, режиссер, методист, руководители коллектива, кружков	2
8	Амортизация личных музыкальных инструментов	Руководители коллектива, кружков	1
9	Организация и реализация новых (сетевых) проектов	зав. отделом, режиссер, методист	3
10	Справочно-информационное и консультационное обслуживание посетителей Учреждения	Зав. отделом, сектором, методист	2

11	Работа с особо сложным контингентом (инвалиды, ветераны, люди преклонного возраста)	Руководители коллективов, кружков, зав. отделом	3	
12	Оказание выездных услуг для маломобильных групп населения	Руководители коллективов, кружков, режиссеры	3	
13	Участие в выездных концертных программах	Руководители кружков, студий, методисты, звукооператор, зав. отделом, сектором	2	
14	Увеличение количества мероприятий путем проведения неплановых мастер-классов, открытых уроков, отчетных концертов	Руководители коллективов, кружков	2	
15	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства) окружного, городского, регионального уровня	Руководители кружков, студий, методист, звукооператор, режиссер	3	
16	Написание оригинального сценария	зав. отделом, режиссер, методист	2	
17	Участие в мероприятии в качестве ведущего	Руководители кружков, студий, методисты, звукооператор, светооператор, режиссер	2	
18	Внедрение новых, современных форм оказания платных услуг	Руководители кружков, студий, методисты, звукооператор, светооператор, зав. отделом, сектором	2	
19	Качественная подготовка и проведение неплановых мероприятий	Руководители кружков, студий, методисты, звукооператор, светооператор, зав. отделом, сектором	2	
20	Работа со СМИ по формированию положительного имиджа Учреждения	Зав. отделом, методист, режиссер, руководители коллективов, зав. сектором	2	
21	Формирование базы данных (видео, фото архива, материала Учреждения)	Зав. отделами, секторами, методисты	2	

**Итого по группе показателей**

<b>Х</b>	<b>50</b>	<b>Х</b>
----------	-----------	----------

Стимулирующая выплата (в % от Стимулирующего Фонда оплаты труда) = 40%Ф : (Сб x Ч) x ПП = 30%Фонда : (средний балл х количеству человек основного персонала) x балл персонального показателя

<b>Индивидуальные (специфические) показатели для работников учреждения</b>				
<b>Критерии оценки</b>	<b>Наименование должностей работников</b>	<b>Балл (max)</b>	<b>Фактическое значение критерия</b>	<b>Балл</b>
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
1	Своевременная и качественная подготовка квартальной и годовой отчетностей, отсутствие санкций со стороны учредителя.	зам. директора, зав. сектором, отделом		10
2	Внедрение и выполнение мероприятий, направленных на экономию средств, успешное ведение договорной деятельности, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Заместители директора, главный инженер		10
3	Выполнение объемов работ по графикам ремонтов, модернизации и технического перевооружения, сервисного обслуживания	Зам. службы по АХР, главный инженер		10
4	Создание эффективной системы стимулирования труда, системы компенсаций, ориентированных на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд	Зам. директора, специалист по кадрам, зам. зав. сектором		10
5	Своевременная и качественная подготовка планово-отчетной и иной документации	заместители директора, зав. отделами, секторами		10
6	Выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности в учреждении	Главный инженер		10
7	Соблюдение сроков и порядка выполнения поручений вышестоящих организаций, предоставления отчетов об	заместители директора, специалисты, зав. отделами, секторами		10

основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, статистических, кадровых форм отчетности, отсутствие замечаний вышестоящих организаций		
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>70</b>

**Стимулирующая выплата (в % от Стимулирующего Фонда оплаты труда) = 20%Ф : (Сб х Ч) х ПП**

<b>Индивидуальные (специфические) показатели для работников учреждения</b>				
<b>Критерии оценки</b>	<b>Наименование должностей работников</b>	<b>Балл (max)</b>	<b>Фактическое значение критерия</b>	<b>Балл</b>
<b>Вспомогательный персонал и др.</b>				
1	Поддержание имущества учреждения в исправном состоянии, проведение срочного, мелкого ремонта на основе ремонтной базы учреждения	Зав. службой по АХР, главный инженер	4	
2	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	Зав. службой по АХР, главный инженер	2	
3	Обеспечение порядка на территории Учреждения, выполнение требований контрольно-пропускного режима	Зав. службой по АХР, главный инженер	1	
4	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	Главный инженер	1	
5	Организация обеспечения сохранности имущества учреждений	Зав. службой по АХР	1	
6	Своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков) и извещение об этом администрации учреждения или дежурного ОВД и умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	Дворник, уборщик	2	
7	Перенос воды (отдаленность канализационной системы); Объем работ, превышающий норматив.	Уборщик служебных помещений	2	

8	Выполнение норм СанПиНа	Уборщик служебных помещений	1	
9	Качество ежедневной уборки помещений, территории, (отсутствие замечаний со стороны администрации)	Уборщик служебных помещений, дворник	1	
10	Мелкий, срочный ремонт реквизита учреждения	Костюмер, рабочий	2	
11	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ с переносом тяжестей	Главный инженер, звукооператор, светооператор, рабочий	2	
12	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания учреждения	Главный инженер, звукооператор, светооператор, рабочий	2	
13	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	Главный инженер, звукооператор, светооператор, рабочий	2	
14	Качественное выполнение всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории учреждений	Главный инженер, звукооператор, светооператор, рабочий	4	
15	Качественное выполнение работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ	Главный инженер, звукооператор, светооператор, рабочий	3	
16	Бесперебойная работа систем энергоснабжения	Главный инженер	1	
17	Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности (в условиях ЧС).	Все сотрудники	3	
18	Работа на приусадебном участке учреждения по озеленению территории (посадка цветов, кустарников и пр.)	Все сотрудники	1	
Итого по группе показателей				

Стимулирующая выплата (в % от Стимулирующего Фонда оплаты труда) = 10%Ф : (Сб х Ч) х III  
**Показатели, повышающие коэффициент трудового участия работников Учреждения**

<b>№</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Повышающий коэффициент за каждый случай</b>
1	Перевыполнение плановых заданий, быстрота и своевременность выполнения задания	до 0,2
2	Досрочное выполнение работ, сокращение сроков выполнения работ (оказания услуг)	0,1–0,5
3	Проявление инициативы в работе, наставничество	0,1–0,3
4	Качество выполненной работы	0,1–0,3
5	Интенсивность и высокие результаты выполняемой работы	0,1–0,3
6	Совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,	0,1–0,5
7	За моральные поощрения: - объявление благодарности; награждение грамотой и т. д.	- 0,1 0,15–0,3
8	Сверхурочная работа, высокая трудовая дисциплина	0,1–0,25
9	Действия, повышающие имидж ДК	0,1
10	Работа сотрудника без больничных листов, административных отпусков	0,1–0,25
11	Поддержание санитарных норм прилегающей к зданию территории	0,1
12	Стаж непрерывной работы, выслуга лет	0,2

**Показатели, понижающие коэффициент трудового участия работников Учреждения**

<b>№</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Понижающий коэффициент за каждый случай</b>
1	Невыполнение плановых заданий, слабая интенсивность труда	До 0,5
2	Некачественное или несвоевременное ведение отчетной документации (журналов, планов, отчетов и т.д.)	0,1-0,5
3	Низкое качество работ, выполнения должностных обязанностей	0,1-0,5
4	Ухудшение финансовых и производственных показателей	0,1-0,5
5	Невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности	0,1-0,3
6	Проявление безответственности в решении задач и проблем	0,1-0,3
7	Наличие претензий, штрафов со стороны государственных контролирующих органов	0,5
8	Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей	0,9
9	Наличие ошибок и искажений в отчетных документах	0,1-0,5
10	Невыполнение приказов и распоряжений вышестоящих руководителей и организационно-распорядительных документов учреждения	0,5-1
11	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	0,1-0,3
12	Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания: — замечание; — выговор; — увольнение	0,1 0,15 0,5-1,0
13	Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка иных локальных нормативных актов	0,25

14	Наличие обоснованных жалоб на работника	0,25
15	Совершение прогула	0,9
16	Действия или поведение, снижающие имидж Учреждения	0,1
17	Небрежное отношение к имуществу Учреждения, проявление безответственности в решении задач	0,1
18	Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде (материально-ответственным лицам)	0,9

Если в течение квартала работнику простирано несколько понижающих и повышающих коэффициентов, то итоговый коэффициент трудиного участия определяется по формуле:

$$K_{ТУ} = 1 \pm \sum K$$

где  $K_{ТУ}$  — коэффициент трудового участия;  
 $1$  — значение базового коэффициента трудового участия;  
 $\sum K$  — сумма понижающих и повышающих коэффициентов, установленных за квартал.