Муниципальное образование «Николаевское городское поселение»

Смидовичского муниципального района

Еврейской автономной области

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 23.12 2013 №93

пос. Николаевка

Об утверждении целевых показателях эффективности работы муниципального учреждения Николаевского городского поселения, критериях оценки эффективности и результативности их работы и условиях стимулирования руководителя

 В соответствии с постановлением администрации городского поселения от 02.03.2011 № 19 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Николаевское городское поселение», постановлением администрации городского поселения № 56 от 13.06.2013 «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования «Николаевское городское поселение» администрация городского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

-целевые показатели эффективности работы муниципального учреждения Николаевского городского поселения, критерии оценки эффективности и результативности их работы согласно приложению № 1;

-условия стимулирования руководителя муниципального учреждения Николаевского городского поселения согласно приложению № 2.

-форму доклада руководителя муниципального учреждения культуры о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя) согласно приложению № 3.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского поселения Швецову Л.Л..

3. Опубликовать настоящее постановление в официальном печатном издании Николаевского городского поселения - информационном бюллетене "Исток".

4. Настоящее постановление вступает в силу после его дня официального опубликования, но не ранее 1 января 2014 года.

Глава администрации

городского поселения А.А. Сорокин

Приложение № 1

 к постановлению администрации

городского поселения

от23.12.2013 №93

Целевые показатели эффективности работы муниципального

учреждения Николаевского городского поселения, критерии оценки эффективности и результативности их работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя) | Критерии оценки эффективности и результативности их работы  | Количество баллов |
| I. Основная деятельность учреждения |
| 1.1. | Выполнение муниципального задания | - выполнение муниципального задания от 91 до 100 процентов; - выполнение муниципального задания от 76 до 90 процентов; - выполнение муниципального задания менее 75 процентов  | 10 баллов5 баллованнулирование баллов по разделу  |
| 1.2. | Выполнение показателей повышения эффективности и качества услуг в сфере культуры, предусмотренных "дорожной картой"  | Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (в сравнении с прошлым годом , %)  | 5 баллов 5 баллов |
| Увеличение доли детей до 14 лет, участвующих в работе культурно-досуговых формирований (в сравнении с прошлым годом, %) |
| 1.3. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем посетителей  | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, в том числе: - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников и посетителей учреждения за отчетный период, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;- наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях; - наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков, наличие зарегистрированных нечастных случаев с работниками и посетителей | 10 баллов10 баллованнулирование баллов по разделу  |
| 1.4. | Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиНов), в том числе: - отсутствие предписаний со стороны Роспотребнадзора по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;- наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, Роспотребнадзора; - наличие неисполненных в срок предписаний Роспотребнадзора или исполненных с нарушением указанных сроков  | 10 баллов5 баллованнулирование баллов по разделу  |
| 1.5. | Введение эффективного контракта с работниками  | Внесение изменений в локальные нормативные акты в части установления стимулирующих выплат работникам с учетом достижения целей и показателей эффективности учреждения и эффективности деятельности работников.Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам работников (новых трудовых договоров) в соответствии с примерной формой трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р. | 5 баллов  |
| 1.6. | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления муниципальных услуг | Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления муниципальных услуг в учреждении.Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией или контрольно-надзорных органов | 5 баллов0 баллов  |
| 1.7. | Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих муниципальные услуги, и с другой информациейНаличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение | 5 баллов  |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов  |
| II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя) |
| 2.1. | Исполнение приказов, распоряжений и поручений главы администрации городского поселения | Своевременное и качественное представление учреждением информации по исполнению приказов, распоряжений и поручений главы администрации сельского поселения.Несвоевременное и не в полном объеме представление учреждением информации по исполнению приказов, распоряжений и поручений главы администрации городского поселения. Непредставление учреждением информации по исполнению приказов, распоряжений и поручений главы администрации городского поселения, курирующего учреждение | 5 баллов5 баллов 0 баллов  |
| 2.2. | Своевременность представления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетностиНарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности  | 5 баллов0 баллов  |
| 2.3. | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периодаНаличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периодаНаличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств  | 5 баллов0 баллованнулирование баллов по разделу  |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов  |
| III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами |
| 3.1. | Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги | Доля укомплектованности, составляющая от 90 до 100 процентов Доля укомплектованности, составляющая от 80 до 90 процентовДоля укомплектованности, составляющая менее 80 процентов  | 3 балла3 балла аннулирование баллов по разделу |
| 3.2. | Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих муниципальные услуги  | Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников | 3 балла |
| 3.3. | Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе  | Соблюдение показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по региону  | 3 балла |
|  | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения | Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к общему фонду оплаты труда учреждения не более 40 процентовДоля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к общему фонду оплаты труда учреждения от 40 до 60 процентовДоля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к общему фонду оплаты труда учреждения более 60 процентов | 5 баллов5 баллов 0 баллов  |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20 баллов |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100 балов |

 Приложение № 2

к постановлению администрации

городского поселения

от 23.12.2013 №93

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях стимулирования руководителя муниципального казенного

 учреждения Николаевского городского поселения

1.Настоящее Положение в соответствии с постановлением администрации городского поселения от 02.03.2011 № 102 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, муниципального образования «Николаевское городское поселение» устанавливает условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю муниципального казённого учреждения культуры Николаевского городского поселения (далее – Учреждение).

2.Оценка эффективности деятельности учреждения осуществляется ежеквартально Общественным советом по проведению независимой оценки качества работы муниципального учреждения (далее – Общественный совет).

Состав и порядок работы Общественного совета устанавливается администрацией городского поселения.

3.К видам выплат стимулирующего характера руководителя учреждения относятся:

-выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

-доплата за звание (за почетное звание, ученую степень, нагрудный знак) (далее – Доплата за звание);

-премиальные выплаты по итогам работы.

4.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада, и осуществляются по результатам выполнения руководителем учреждения установленных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.Руководитель учреждения в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (по итогам работы за IV квартал - до 5 декабря), представляет главе администрации городского поселения, курирующему данное учреждение (далее – главе администрации), отчет об исполнении целевых показателей эффективности работы учреждения.

При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка, целевые показатели эффективности работы учреждения считаются не выполненными.

6.Глава администрации в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (по итогам работы за IV квартал - до 10 декабря) представляет в Общественный совет информацию об исполнении целевых показателей эффективности работы подведомственных учреждений.

7.Общественный совет в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (по итогам работы за IV квартал - до 15 декабря) на основании предложений главы администрации, производит оценку эффективности работы руководителя учреждения.

8.Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период, в том числе:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество набранных баллов | Размер выплаты(в процентах от должностного оклада) |
| от 90 до 100 баллов | 50 процентов |
| от 80 до 89 баллов | 40 процентов  |
| от 70 до 79 баллов | 30 процентов |
| от 60 до 69 баллов | 20 процентов |
| от 50 до 59 баллов | 10 процентов |
| менее 50 баллов | выплата не производится  |

9. Доплата за звание устанавливается руководителям учреждений, имеющим почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере до 20 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

При наличии у руководителя учреждения нескольких почетных званий установление доплаты за звание производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

10.Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются за квартал, полугодие, год (далее - отчетный период).

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда учреждения при условии премирования большинства работников учреждения и не могут превышать 8 должностных окладов руководителя учреждения в год.

11.Руководитель учреждения за не выполнение в полном объеме показателей эффективности работы учреждения, за не исполнение в полном объеме трудовых обязанностей, совершившие в течение отчетного периода нарушение трудового распорядка и в других случаях, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

12.Премиальные выплаты руководителю учреждения не устанавливается в следующих случаях:

-не выполнение руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы учреждения (сумма набранных баллов составляет менее 50 баллов);

-наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине трудовых обязанностей;

-наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

-увольнение до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде.

13.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения или в абсолютных размерах и исчисляются пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

14.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распоряжения администрации городского поселения.

15.Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Приложение № 3

к постановлению администрации

сельского поселения

от 23.12.2013 №93

Доклад руководителя

муниципального казённого учреждения культуры (руководителя)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

подведомственного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование органа исполнительной власти Еврейской автономной области, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения)

о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя)

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ года

(отчетный период)

Сведения о выполнении показателей эффективности деятельности муниципального казённого учреждения культуры (руководителя)

по критериям оценки

|  |  |
| --- | --- |
| Целевые показатели деятельности муниципального казённого учреждения культуры (руководителя) | Сведения о выполнении |
| Выполнение муниципального задания | Указывается информация о степени выполнения муниципального задания  |
| Выполнение показателей повышения эффективности и качества услуг в сфере культуры, предусмотренных "дорожной картой"  | Указывается информация о мерах, обеспечивающих рост показателей по достижению эффективности и качества оказываемых услуг |
| Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем посетителей  | Указать перечень мероприятий, направленных на обеспечение безопасности учреждения и пребывающих в нем посетителей |
| Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | Указать наличие или отсутствие замечаний (если замечания имеются, то указать причину и отметку об их устранении). |
| Введение эффективного контракта с работниками  | Указать количество принятых локальных правовых актов. |
| Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления муниципальных услуг | Предоставить информацию о проведенном анкетировании граждан о качестве и доступности предоставления муниципальных услуг. |
| Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Указать информацию о наличии печатной продукции, выступлений на радио, телевидении (указать дату, наименование СМИ), стендов с указанием перечня оказываемых услуг, в т.ч. на платной основе. |
| Исполнение приказов, распоряжений и поручений главы администрации городского поселения, курирующего учреждение  | Указать наименование поручения и срок его исполнения. В случае не соблюдения сроков указать причину. |
| Своевременность представления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество | Указать количество отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности и степень их выполнения. |
| Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств | Предоставить информацию об отсутствии или наличии кредиторской и дебиторской задолженности, причины возникновения задолженности, о мероприятиях, направленных на устранение нарушений финансово-хозяйственной деятельности. |
| Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги | Предоставить информацию о доле укомплектованности квалифицированными кадрами. |
| Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих муниципальные услуги  | Указать количество специалистов, запланированных к повышению квалификации в отчетном периоде и количество, повысивших свою квалификацию в отчетном периоде. В случае не соблюдения сроков повышения квалификации-указать причину. |
| Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе  | Предоставить информацию о принятых мерах по соблюдению показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе. |
| Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения | Предоставить информацию о принятых мерах по соблюдению предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения. |

Руководитель государственного учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответственный исполнитель (Ф.И.О., контактный телефон)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_