

**Показатели эффективности деятельности
Муниципального автономного учреждения Центра культуры «Русич»,
его руководителей и основных категорий работников учреждения**

1. Настоящие Показатели эффективности деятельности Муниципального автономного учреждения Центра культуры «Русич», его руководителей и основных категорий работников учреждения разработаны в целях совершенствования системы оплаты труда в соответствии:
 - * с пунктом 3 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
 - * с пунктом 1 раздела V Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р.

2. Показатели эффективности основаны на показателях и индикаторах:
 - * Государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 - 2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. № 2567-р;
 - * Федеральной целевой программы «Культура России (2012 - 2018 годы)», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2012 г. № 186;
 - * Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р;
 - * Ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг (работ), перечней критериев оценки деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, положениях о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных (муниципальных) учреждений культуры, иных нормативных правовых актах субъекта Российской Федерации или муниципального образования.

3. Показатели эффективности отвечают следующим требованиям:
 - * соответствуют принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных

(муниципальных) услуг (выполнения работ);

- * соответствуют принципу введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- * соответствуют целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, определенных «дорожной картой», включая показатели, характеризующие проведение структурных преобразований, а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате по Новгородской области;
- * содержат показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;
- * отражают изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения (за год, полугодие, квартал, месяц);
- * характеризуют расширение (обновление) номенклатуры предоставляемых населению услуг (за те же периоды);
- * реализуют принцип бюджетирования по результатам деятельности;
- * реализуют принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

4. Динамическими характеристиками показателей эффективности деятельности являются:

- * степень фактического изменения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (в необходимых случаях по сравнению с предыдущим периодом либо по сравнению со среднемесячным, среднеквартальным показателем);
- * степень фактического изменения показателя по сравнению с установленным планом на соответствующий период.

5. В показателях эффективности деятельности директора учитывается в том числе:

- * изменение квалификационного уровня работников (за полугодие, год);
- * наполненность штатной численности персонала в течение года (ежемесячно);
- * изменение расходов на повышение квалификации сотрудников (за год);
- * использование в работе учреждения современных технологий работы (ежемесячно).

6. Показатели эффективности деятельности основных категорий работников формируются с учетом следующих критериев:

- * полнота использования рабочего времени в соответствующем периоде;
- * отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;
- * отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника;
- * инициативность в работе, обмен опытом, а также другие показатели эффективности работы.

7. Перечень показателей эффективности содержится в Приложении 1