****

**АДМИНИСТРАЦИЯ СВОБОДНЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26.01.2015 г. № 10

Об утверждении Положения

 об оценке результативности

деятельности работников

учреждений культуры

Свободненского сельского поселения

В соответствии с Постановлением Главы администрации Октябрьского муниципального района от 24.07.2014 года № 544 «Об утверждении Положения о результативности работников учреждений культуры администрации Октябрьского муниципального района, Приказа министерства культуры Челябинской области от 25.11.2013г. №478 « Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности и оценки эффективности и результативности деятельности бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Челябинской области»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об оценке результативности деятельности работников учреждений культуры администрации Свободненского сельского поселения Октябрьского муниципального района, критерии и показатели качества и результативности труда, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты (Приложение 1).

2.Утвердить разработанные критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников СДК и сельских клубов

( приложение2)

3.Утвердить разработанные критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников библиотек ( приложение 3)

4.Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации

Глава Свободненского

Сельского поселения Н.М. Василенко

Утверждено:

Постановлением администрации

Свободненского сельского поселения

№ 10 от 26.01.2015 г.

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке результативности деятельности работников учреждений культуры администрации Свободненского сельского поселения, критерии и показатели качества и результативности труда, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчёта и выплаты

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений культуры в повышении качества оказания услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач эффективности деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также с целью создания системы критериев и показателей качества оказания услуг, для выявление достижений конкретных результатов деятельности работников учреждений культуры.

1.2. Оценка результатов деятельности работников культуры определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности всего учреждения.

**2. Показатели качества оказания услуг для оценки результатов деятельности работников учреждений культуры администрации Свободненского сельского поселения**

2.1. При оценке результативности профессиональной деятельности работников учреждений культуры, при установлении стимулирующих выплат необходимо оценивать деятельность работников по повышению качества оказываемых услуг, их участие в развитии условий организации культурно досуговых мероприятий.

Оценка результатов работников учреждений культуры направлена на:

-выполнение учреждениями муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ);

-выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждений;

-достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (процентов);

- повышение уровня удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

-повышение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

- увеличение количества культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

- увеличение количества посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

- увеличение объема средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

Учреждение культуры может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений работников.

2.3. Оценка условий организации культурно-досуговых мероприятий направлена на установление степени соответствия ресурсного обеспечения нормативным требованиям.

Условиями, обеспечивающими качество культурно-досуговых мероприятий, являются:

-количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

-участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации областных, районных ведомственных программ ;

-освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником;

-проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты

-работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет- проекты и др.);

-наличие Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам;

-результативность участия в конкурсах, получение грантов;

-оптимальное расходование финансовых средств;

-эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.

2.5 Уровень достижений результатов деятельности работников учреждений культуры выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

**3. Критерии результативности деятельности работников учреждений культуры администрации Свободненского сельского поселения**

3.1. В приведенные ниже критерии могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с целями и задачами учреждений культуры.

3.2. Распределение баллов по каждому показателю относится к компетенции учреждений культуры.

Утверждено:

Постановлением администрации

Свободненского сельского поселения

№ 10 от 26.01.2015 г.

Приложение 2

**Критерии оценки результативности деятельности работников учреждений культуры**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Расшифровка критерия** | **Показатели**  | **Расчет показателя /Шкала**  | **Максимальное кол-во баллов** |
| **К1**Выполнение плановых показателей | Стабильность и положительная динамика культурно-массовых мерориятий | положительная динамика количества посетителей культурно-массовых мероприятий | **П1** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика | **10** |
| положительная динамика количества культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц) | **П2** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| повышение уровня удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры  | **П3** | 0 баллов – менее 45%1 балл – 45% - 74%2 балла – более 75% |
| повышение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. | **П4** | 0 баллов – менее 10%1 балл – 10% -50%2 балла – более 50% |
| Наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение поддержки его в актуальном состоянии |  | 0 баллов - отрицательно;1балл -подключение Интернета;2 балла-наличие сайта и удовлетворительная работа в нем |
| Участие работников в творческих конкурсах  | работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание) | **П5** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика | **30** |
| Участие работников в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах(за каждый вид мероприятия) | **П6** | 1 балл – школьный уровень;2 балла – муниципальный уровень,3 балла – региональный уровень,4 балла – всероссийский (международный) уровень**Не более 5 баллов** |
| Участие работников в научно - исследовательской деятельности | Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах | **П7** | 1 балл – участие2 балл – за 3 место 3 балла – за 2 место4 балла – за 1 место**Не более 7 баллов** | **10** |
| **К2**Профессиональные достижения работника | Обобщение и распространение передового опыта | Участие работников в научно – практических конференциях разного уровня | **П8** | 2 балла – муниципальный уровень,3 балла – региональный уровень,4 балла – всероссийский (международный) уровень | **30** |
| Проведение мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п. | **П18** | 1 балл – школьный уровень2 балла – муниципальный уровень3 балла – региональный уровень4 балла – всероссийский (международный) уровень**Не более 7 баллов** |
| Личное участие (победа) в профессиональных конкурсах | **П19** | 1 балл – участие2 балл – за 3 место 3 балла – за 2 место4 балла – за 1 место**Не более 7 баллов** |
| Использование компьютерных информационно – коммуникационных технологий  | **П20** | 1 балл – от 5 до 15 занятий2 балла – свыше 15 занятий**Не более 3 баллов** |
| Использование сетевых телекоммуникационных технологий Создание авторской мультимедиа продукции, прошедшей этап рецензирования (регистрации)  | **П21** | 1 балл – школьный уровень2 балла – муниципальный уровень3 балла – региональный уровень4 балла – всероссийский (международный) уровень**Не более 5 баллов** |
| **К3**Профессиональная активность работника | Профессионально – личностное совершенствованиеУчастие в методической, экспертной, инновационной, исследовательской работе | Разработка (рецензирование) авторских программ, собственных методических разработок, рекомендаций и т.п.,  | **П22** | 1 балл – школьный уровень2 балла – муниципальный уровень3 балла – региональный уровень4 балла – всероссийский (международный) уровень**Не более 5 баллов** | **23** |
| Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе), обучение по программам высшего и среднего профессионального образования (для не имеющих такового), | **П25** | 1 балл – семинар (16 - 24 часа)2 балла – профподготовка, дистанционное обучение, обучение по программам среднего профобразования (по профилю)3 балла – обучение по программам высшего образования (по профилю)До 4 баллов – обучение в аспирантуре, докторантуре (по профилю) |
| Работа по темам самообразования | **П26** | 0 баллов – отсутствие работы1 балл – наличие работы  |
|  |  |  |
| Результативность участия в инновационной и экспериментальной работе  | **П28** | **До 3 баллов** |
| **К4**Общественная оценка деятельности |  | Наличие публикаций (публикация научно- методического, исследовательского характера по проблемам отрасли, наличие публикаций - отзывов о деятельности учрждений). | **П29** | 1 балл – школьный уровень;2 балла – муниципальный уровень,3 балла – региональный уровень,4 балла – всероссийский (международный) уровень**Не более 5 баллов** | **40** |
| **К5**Дополнительный критерий | Соответствие условий организации оказываемых услуг | Отсутствие письменных обращений, жалоб за отчетный период | **П32** | 1 балл – отсутствие жалоб;2 балла – наличие благодарности**Не более 3 баллов** | **5** |
| Соблюдение правил и требований безопасности при проведении культурно-массовых мероприятий | **П34** | Есть нарушения – 0 баллов;Отсутствие – 2 балла. |
|  |  |  |
| Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов | **П35** | 1 балл – 31% - 50%;2 балла – 51% - 100% |
| За работу без больничных листов | **П8** | 3 балла |

Утверждено:

Постановлением администрации

Свободненского сельского поселения

№ 10 от 26.01.2015 г.

Приложение 3

|  |
| --- |
| **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников библиотек** |
| **Критерии** | **Расшифровка критерия** | **Показатели** |  |  |
| **К1**Выполнение плановых показателей | Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой | Количество зарегистрированных пользователей | **П1** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика | **20** |
| Объем фонда библиотеки  | **П2** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки. | **П3** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество обращений в библиотеку за отчетный период | **П4** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество новых поступлений библиотечного фонда  | **П5** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки  | **П6** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России | **П7** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой  | **П8** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество справок, консультаций для пользователей  | **П9** | 0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
| Количество посещений интернет-сайта библиотеки | **П10** | До 5 баллов0 баллов – отрицательная динамика;1 балл – стабильность;2 балла – положительная динамика |
|  |  | Увеличение платных услуг | **П11** | Минус2балла-отрицательная динамика, 0 баллов-стабильность ,2балла- положительная динамика |  |
| К2 Обеспечение комплексной безопасности учреждения  | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда. | Своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.. | **П12** | Минус 2 балла отрицательная динамика,2 балла –положительная динамика |  |

|  |
| --- |
| **Премиальные выплаты по итогам работы за год** |
| **Наименование показателя** | **Наименование критерия** | **Методика расчета** **целевое значение** | **периодичность** |
| Выполнение государственного задания | **- объем оказания муниципальной услуг** | Отношение фактического значения объема оказания государственной услуги к плановому (%):Достижение планового значения -50 баллов;Меньше планового значения -0 баллов. | Один раз в год до 1 декабря  |
| Создание условий развития профессионализма | **-реализация проектов инновационной и экспериментальной деятельности;****-организация и проведение всероссийских, областных и районных мероприятий** | Наличие организационно-распорядительных документов, подтверждающих реализацию проектов инновационной и экспериментальной деятельности учреждения:Имеются -50 балов:Не имеются -0 балловНаличие организационно-распорядительных документов органов власти о проведении мероприятий:Имеются -50 балов:Не имеются -0 баллов | Один раз в год до 1 декабря |
| Уровень исполнительской дисциплины руководителя  | **- своевременность предоставления документов, информации и отчетов****- выполнение условий трудового договора с учредителем;****-целевое расходование бюджетных средств** | Своевременность предоставления документов, информации и отчетов -50 баллов;Нет(наличие просроченных документов)-0 баллов;Выполнение условий трудового договора с учредителем :Да -50 баллов;Нет(наличие замечаний)-0 баллов;Целевое расходование бюджетных средств:Да -50 баллов;Нет(наличие предписаний различных проверяющих органов)-0 баллов. | Один раз в год до 1 декабря |

**Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.**

1. Оценка результативности деятельности работников учреждений культуры производится раз в квартал. Для этого каждый работник самостоятельно заполняет карту результативности своей деятельности за отчётный период и сдаёт её для выверки и подсчёта баллов.

2. Для подсчёта баллов в учреждении приказом руководителя создаётся комиссия. В состав комиссии могут быть назначены заместители руководителя, руководители методических объединений, члены профсоюзного комитета, и другие работники учреждения. Производится выверка и подсчёт баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата  стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 1.3. настоящего Положения.

3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников , разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4. Баллы выставляются за конкретные показатели и могут быть изменены , если качество работы работника изменилось. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты. Размер доплаты стимулирующей части назначается на квартальный срок и выплачивается ежемесячно.

5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на 5 баллов на основании приказа руководителя учреждения в случаях:

если на работника учреждения за период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание;

сотрудник имеет замечание за нарушение этики;

нарушения дисциплины труда;

несвоевременного выполнения заданий или некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие).

6. Снижение баллов производится на основании приказа руководителя учреждения. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.

7. В случае если часть стимулирующих выплат работникам учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри организации .

8. В случае не согласия с размером стимулирующих выплат (количеством баллов) любой работник учреждения может подать заявление в конфликтную комиссию, которая создаётся приказом руководителя учреждения.

9. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью, изменениями в законодательстве.

**КАРТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**РАБОТНИКА СДК (библиотеки) Свободненского сельского поселения Ф.И.О.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели качества и результативности | Выполнение  | Баллы |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
| 4. |  |  |  |
| 5. |  |  |  |
| 6. |  |  |  |
| 7. |  |  |  |
| 8. |  |  |  |
| 9. |  |  |  |
| **ИТОГО:** |  |  |  |