

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

 **ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«21» апреля 2015 года № 244

 г. Лянтор

Об утверждении критериев оценки

деятельности работников муниципальных

учреждений культуры городского

поселения Лянтор

 В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», методическими рекомендациями, утвержденными Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и категориям работников», распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2013 № 46-рп «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», в целях совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры муниципального образования городского поселения Лянтор:

 1. Утвердить методические рекомендации к применению критериев оценки

эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить критерии оценки деятельности работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городское поселение Лянтор согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

 3. Руководителям муниципальных учреждений культуры муниципального образования городское поселение Лянтор провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений с работающими сотрудниками и новых трудовых договоров с вновь принимаемыми работниками в срок до 01.06.2015 года.

 4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2015 года.

 5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города С.А. Махиня

 Приложение 1 к постановлению

 Администрации городского

 поселения Лянтор

 от «21» апреля 2015 года № 244

Методические рекомендации к применению критериев оценки

эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры

 1. Настоящие Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры разработаны для определения персонального повышающего коэффициента работникам муниципальных учреждений культуры, направлены на мотивацию работника к качественному результату труда и позволяют поощрять работников за выполненную работу, оценивать качество, результативность и эффективность работы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу и непосредственно привязан к сложности, значимости и квалификации труда, размер персонального повышающего коэффициента зависит от личного вклада каждого работника в общее дело.

 2. Персональный повышающий коэффициент назначается работникам, работающим по основному месту работы. При назначении персонального повышающего коэффициента специалистам административно-управленческого персонала объем средств, направленных на оплату труда специалистов административно-управленческого персонала не может превышать 40% от месячного фонда оплаты труда учреждения. Критерии оценки должны быть установлены для каждого работника учреждения и утверждены локальным актом учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, правомерными, учитывать специфику работы учреждения в целом.

 3. Основными требованиями к установлению размера персонального повышающего коэффициента являются качественное и результативное выполнение сложных работ, сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями.

 4. Применение критериев эффективности работы при построении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учётом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

- вознаграждение должно устанавливаться с учётом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

 5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения на основании оценочного листа.

Приказ о назначении персонального повышающего коэффициента и копия оценочного листа предоставляются в отдел бухгалтерского учёта и отчётности МКУ «Управление культуры и спорта» до 25 числа каждого месяца при наличии согласования со специалистом финансово-экономического отдела МКУ «Управление культуры и спорта» и Заместителя Главы муниципального образования, курирующего сферу культуры.

 Приложение 2 к постановлению
 Администрации городского
 поселения Лянтор

 от «21» апреля 2015 года № 244

Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры для определения размера персонального повышающего коэффициента за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы

|  |
| --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения культуры «Лянторская централизованная библиотечная система»** |
|  | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплат | Периодичность |
|  | Разработка и реализация инновационных акций по рекламе и популяризации библиотек и библиотечных услуг | До 0,2 | по результатам работы за месяц |
|  | Перевыполнение плановых показателей по количеству жителей, получивших консультации по работе в сети Интернет на официальных сайтах Госуслуг | До 0,2 |
|  | Разработка новых дополнительных рубрик, сервисов на сайте учреждения, создание новых страниц сайта | До 0,3 |
|  | Привлечение образовательных учреждений к заключению договоров по консультированию (на платной основе)  | До 0,2 |
|  | Увеличение количества обращений удалённых пользователей к информационным ресурсам библиотеки по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (количество посещений сайта, скачиваний оцифрованных изданий) | До 0,3 |
|  | Привлечение рекламодателей и рекламного продукта с целью увеличения доходов от платных услуг, превышающих плановые показатели | До 0,25 |
| **Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения культуры «Лянторский хантыйский этнографический музей»** |
|  | Увеличение количества обращений пользователей в стационарном и удалённом режиме к электронным информационным ресурсам музея (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года) | До 0,25 | по результатам работы за месяцпо результатам работы за месяц |
|  | Публикации статей о деятельности музея в периодических изданиях разного уровня:-районные; -окружные; -российские; -зарубежные;  | 0,20,30,40,5 |
|  | Описание и внесение объектов нематериального культурного наследия во Всероссийский реестр нематериального культурного наследия (за каждый объект) | До 0,2 |
|  | Организация работы по увеличению доли опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставке музея, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов) | До 0,2 |
|  | Количество посетителей платных семинаров, мастер-классов, участников кружков, работающих на платной основе (более 15 участников на одном мастер – классе/семинаре или в кружке в среднем за месяц) | До 0,2 |
|  | Перевыполнение плана по изготовлению сувенирной продукции | До 0,3 |
|  | Разработка и внедрение в практику востребованной на рынке сувенирной продукции | До 0,5 |
|  | Увеличение количества изделий народных художественных промыслов, прошедших экспертизу окружного художественно-экспертного совета | До 0,3 |
|  | Наличие квалификации «Мастер народных художественных промыслов Югры» | До 0,5 | до истечения срока действия удостоверения о квалификации |
|  | Наличие звания «Народный мастер России» | До 1,0 | по результатам работы за месяц |
|  | Применение методов работы, способствующих значительному увеличению количества посетителей экспозиций и выставок музея (превышение плановых показателей на 10% и более) | До 0,1 |
|  | Разработка и внедрение экскурсионных программ для разных категорий посетителей (люди с ограниченными возможностями здоровья, люди пожилого возраста, дошкольники, школьники, молодёжь) | До 0,2 |
|  | Разработка новых туристических маршрутов, проектов | в зависимости от размера дохода от реализации проекта | на период реализации проекта |
| **Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных** **культурно - досуговых учреждений** |
|  | Организация работы (заключение договоров) по развитию творческих связей с коллективами учреждений, предприятий, предпринимателями с целью пропаганды творческой деятельности (за каждое выездное мероприятие на платной основе) | До 0,2 | по результатам работы за месяц |
|  | Руководство клубным формированием, работающим на платной основе (наполняемость более 16 человек) | До 0,2 |
|  | Применение новых постановочных решений | До 0,25 |
|  | Внедрений современных технологий, использование в работе собственных технических разработок для технического обеспечения сцены | До 0,2 |
| **Показатели эффективности деятельности работников, применимые ко всем** **видам муниципальных учреждений культуры** |
|  | Разработка и эффективное внедрение новых видов платных услуг | До 0,3 | по результатам работы за месяцпо результатам работы за месяц |
|  | Внедрение новых форм, применение передовых методов работы, использование новых технологий для выполнения должностных обязанностей | До 0,1 |
|  | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование, мониторинг подкреплённое отчётом) | До 0,2 |
|  | Привлечение заказчиков мероприятий на платной основе | До 0,1 |
|  | Выполнение внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей | До 0,2 |
|  | Сохранение контингента участников коллектива, перевыполнение плановых показателей (не менее 85 %) | До 0,2 |
|  | Наличие призёров (победителей конкурсов, фестивалей, выставок разных уровней) | До 0,5 |
|  | Творческая активность коллективов: выступлений на мероприятиях 2 и более раза в месяц:городскихрайонныхокружных  | До 0,3 |
|  | Результативность участия в конкурсах:участиеобладатели гран-прилауреатыдипломанты 1,2,3 степени | До 1,0 |
|  | Организация и проведение информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий, рассчитанных на обслуживание особых категорий населения (люди с ограниченными возможностями здоровья, люди пожилого возраста) | До 0,3 |
|  | Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе | До 3,0, но не более 50% от суммы гранта |
|  | Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (авторы статей – работники учреждений) | До 0,2 |
|  | Разработка и проведение внеплановых мероприятий, превышающих объём муниципального задания | До 0,3 |
|  | Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями:муниципальныхрайонныхокружныхмежрегиональныхмеждународных | До 0,25 |
|  | Руководство коллективом, имеющим звание «Народный», «Образцовый» | До 0,5 |
|  | Организация результативной работы любительских объединений (сохранность контингента участников, проведение собраний, выставок, разработка и реализация проектов) | До 0,3 |
|  | Увеличение количества посещений сайта учреждения, по сравнению с показателями предыдущего месяца | До 0,2 |
|  | Проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) | До 0,2 |
|  | Работа с удалёнными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, организация интернет-конференций, интернет-конкурсов, интернет-проектов, мастер-классов)  | До 0,5 |
|  | Наличие и постоянное увеличение количества удалённых пользователей | До 0,3 |
|  | Занесение на Доску почёта на муниципальном, районном уровнях | До 0,25 | С момента получения награды на срок от 1 до 6 месяцев |
|  | НаграждениеБлагодарственным письмом Главы города;Почётной грамотой Главы города;Благодарственным письмом Совета депутатов городского поселения Лянтор;Почётной грамотой Совета депутатов городского поселения Лянтор; | 0,200,250,200,25 |
|  | Ведомственные награды:Благодарственное письмо МКУ «Лянторское Управление по культуре, спорту и делам молодёжи»;Почётная грамота МКУ «Лянторское Управление по культуре, спорту и делам молодёжи»;Благодарственное письмо Департамента культуры ХМАО-Югры;Почётная грамота Департамента культуры ХМАО-Югры | 0,100,150,200,25 |