

МОДЕРНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ.
ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

ЕЛЕНА МЕЛЬВИЛЬ
ДИРЕКТОР ГАУК г. МОСКВЫ
«КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР ЗИЛ»

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ
СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

«Дорожные карты»: история вопроса

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы (*утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р*)
- План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (*утвержден Распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2606-р, в целях разработки ОИВ субъектов РФ планов мероприятий «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (далее — «дорожная карта»)*).
- Приложение к письму Минкультуры России от 30 января 2013 г. № 557-01-56/04-НМ
- Письмо Минкультуры России № 32-01-39/04-НМ от 20 февраля 2014 г. *Методические рекомендации по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе»*
- Постановление Правительства РФ от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методические рекомендации по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры (*приказ Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505*)

ДИНАМИКА

соотношения з/п работников учреждений культуры со средней з/п в соответствующем регионе

Субъект РФ	Средняя з/п по экономике субъекта РФ за 9 месяцев 2012	Средняя з/п в учреждениях культуры субъекта РФ за 9 мес. 2012	Соотношения средней з/п работников учреждений з/п платой по экономике субъекта РФ за 9 мес. 2012 г.	Планируемое соотношение средней з/п работников учреждений культуры со средней з/п в соответствующем регионе					
				2013	2014	2015	2016	2017	2018
Московская область	31 131	14 892	48	53	59	65	74	85	100
Рязанская область	18 376	8 091	44	53	59	65	74	85	100
Тульская область	19 307	9 848	51	53	59	65	74	85	100
Ярославская обл	19 735	12 955	66	69	72	79	86	93	100
Москва	45 606	33 164	73	78	82	87	91	96	100
Республика Коми	32 193	12 742	40	53	59	65	74	85	100
Вологодская область	22 290	10 378	47	53	59	65	74	85	100
Ленинградская обл	25 978	14 123	54	65	68	76	84	92	100
Новгородская обл	20 244	11 612	57	60	64	73	82	91	100
Псковская область	17 174	10 179	59	63	67	75	83	92	100
Санкт-Петербург	31 754	27 666	87	89	91	93	95	98	100
Пермский край	20 727	12 763	62	70	72	79	86	93	100
Нижегородская обл	20 106	9 025	45	53	59	65	74	85	100
Свердловская обл	24 669	13 368	54	63	67	75	83	92	100
Челябинская обл	21 705	8 709	40	53	59	65	74	85	100
Республика Хакасия	22 358	9 622	43	53	59	65	74	85	100
Красноярский край	27 583	10 709	39	53	59	65	74	85	100
Омская область	21 047	10 223	49	53	59	65	74	85	100
Саха Якутия	37 448	20 048	54	64	68	76	84	92	100
Приморский край	26 155	11 103	42	53	59	65	74	85	100

Совершенствование оплаты труда: предпосылки

- высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда работников учреждений (от 39% в Красноярском крае до 87% в г. Санкт-Петербурге)
- показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров)
- стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка для удержания имеющихся работников, которая не увязана с результатами труда (причина - низкий размер тарифной части заработной платы, а также низкая конкурентоспособность учреждений на региональных рынках труда)
- высокая дифференциация между заработной платой руководителя и работников учреждения (среднемесячная заработная плата отдельных руководителей более чем в 10 раз превышает заработную плату работников основного персонала этих учреждений)

Цели совершенствования системы оплаты труда :

- сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту РФ (планируемые показатели «дорожной карты»);
- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений (кратность не более 8);
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;
- отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

Совершенствование оплаты труда

Перечень мероприятий, рекомендуемый для осуществления в 2014 – 2015 годах с целью корректировки и внесения изменений в региональные «дорожные карты» по следующим мероприятиям:

1. проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, с учетом ситуации на рынке труда, в т.ч. в части дефицита (избытка) кадров;
2. внедрение систем нормирования труда с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций (приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»);
3. внедрение показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключение «эффективного контракта» в сфере культуры и анализ лучших практик;
4. контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений;
5. обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286
6. уточнение потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений и программ;
7. **проведение аттестации работников с последующим их переводом на «эффективный контракт»** в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении в 2014-2015 годах «эффективного контракта»;
8. внедрение нормативно-подушевого финансирования в государственных (муниципальных) учреждениях культуры;
9. внедрение профессиональных стандартов в сфере культуры

Совершенствование оплаты труда

- При планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников, в **качестве приоритетных должны рассматриваться библиотеки, культурно-досуговые учреждения и музеи**. Объемы финансирования должны соотноситься с выполнением показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).
- Для возможного привлечения **не менее трети** средств для достижения требуемого уровня повышения оплаты труда работников учреждений культуры рекомендуется провести следующие мероприятия:
 - ✓ реорганизацию неэффективных учреждений путем исключения дублирующих структур, слияния нескольких учреждений;
 - ✓ оптимизацию численности персонала учреждения путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей и конкретных работников;
 - ✓ вывод непрофильных функций учреждения (в том числе младший обслуживающий персонал) на аутсорсинг с учетом сопоставимости стоимости услуг, выполняемых сторонней организацией;
 - ✓ сокращение избыточной численности административно-управленческого персонала;
 - ✓ по возможности перевод работников творческих профессий на срочный трудовой договор;
 - ✓ по возможности перевод работников младшего обслуживающего персонала, работающих неполный рабочий день, на условия работы по договору гражданского правового характера

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ

РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ от 2 апреля 2013 г. N 179-РП «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ("ДОРОЖНОЙ КАРТЫ") "ИЗМЕНЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ"

1. Динамика примерных значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры города Москвы, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
71,3	71,5	73,7	82,4	91,2	100

2. Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждений с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждений - не более 40 %)
3. Проведение мероприятий по оптимизации штатной численности, совершенствованию структуры государственных учреждений в соответствии с типовыми отраслевыми нормами труда работников государственных учреждений культуры, подведомственных Департаменту культуры города Москвы, а также методическими рекомендациями по формированию штатной численности учреждений с учетом отраслевой специфики, численность работников государственных учреждений г. Москвы:, (тыс. человек)

2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
31,2	30,6	30,0	29,7	29,4	29,1

НОРМАТИВЫ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ДОМОВ (ДВОРЦОВ/ЦЕНТРОВ) КУЛЬТУРЫ
Приказ МК РФ от 1 сентября 2011 г. № 906 “О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек”

п/п	Число участников КФ (чел.)	Количество клубных формирований										
		До 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-80	80 и больше
		Норматив штатной численности основного творческого персонала ДК										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	До 100	15,32	15,8	16,84	17,79	18,74	19,89	21,02	22,92	24,81	27,67	29,57
2	101-200	15,42	15,9	16,94	17,89	18,84	19,79	21,12	23,02	24,92	27,77	29,67
3	201-300	15,6	16,08	17,12	18,07	19,32	19,97	21,3	23,2	25,1	27,95	29,85
4	301-400	15,82	16,3	17,34	18,29	19,24	20,19	21,52	23,42	25,32	28,17	30,07
5	401-500	16,02	16,5	17,54	18,49	19,44	20,39	21,72	23,62	25,52	28,37	30,27
6	501-600	16,22	16,7	17,74	18,69	19,64	20,59	21,92	23,82	25,72	28,57	30,47
7	601-700	16,42	16,9	17,94	18,89	19,84	20,79	22,12	24,02	25,92	28,77	30,67
8	701-800	16,62	17,1	18,14	19,09	20,04	20,99	22,32	24,22	26,12	28,97	30,87
9	801-1000	16,82	17,3	18,34	19,29	20,24	21,19	22,52	24,42	26,32	29,17	31,07
10	1001-1300	17,42	18,17	18,94	19,89	20,84	21,79	23,12	25,02	26,92	29,77	31,57
11	1301-1600	18,02	18,77	19,34	20,49	21,44	22,39	23,72	25,62	27,52	30,37	32,27
12	1601-2000	18,72	19,47	20,07	21,19	22,14	23,09	24,42	26,32	28,22	31,07	32,97
13	2001-3000	20,12	20,87	21,47	22,77	23,54	23,86	25,19	27,09	28,99	31,84	33,74
14	3001-4000	22,12	22,87	23,47	24,77	25,53	26,49	27,82	29,31	31,27	34,12	36,02
15	свыше 4001	23,12	23,87	24,47	25,77	26,54	27,5	28,8	30,72	32,62	35,5	37,37

Нормативы штатной численности работников центральных детских библиотек субъектов Российской Федерации (библиотечных работников)

№№ п/п	Число посещений**	Выдано экземпляров*** пользователям до 14 лет включительно (тыс. экз.)							
		до 15	от 15 до 30	от 30 до 50	от 50 до 80	от 80 до 100	от 100 до 120	от 120 до 150	от 150 и выше
		Нормативы штатной численности библиотечных работников, чел							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	До 3000	2,1	2,78	4,35	6,60	8,85	10,65	12,90	14,35
2	3001-6000	2,16	2,84	4,41	6,66	8,91	10,71	12,96	14,41
3	6001-10000	2,30	2,98	4,55	6,80	9,05	10,85	13,10	14,55
4	10001-15000	2,48	3,16	4,73	6,98	9,23	11,03	13,28	14,73
5	15001-20000	2,68	3,36	4,93	7,18	9,43	11,23	13,48	14,93
6	20001-25000	2,88	3,56	5,13	7,38	9,63	11,43	13,68	15,13
7	25001-30000	3,08	3,77	5,33	7,58	9,83	11,63	13,88	15,33
8	30001-40000	3,38	4,06	5,62	7,88	10,13	11,93	14,20	15,63
9	40001-50000	3,78	4,46	6,03	8,28	10,53	12,33	14,58	16,03
10	50001-60000	4,18	4,86	6,43	8,67	10,92	12,73	15,00	16,40
11	60001 и выше	4,30	5,00	6,60	8,90	11,10	12,90	15,20	16,60

НОРМЫ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ

ПРИКАЗ

от 30 декабря 2014 г. N 2478

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ НОРМ
ТРУДА НА РАБОТЫ, ВЫПОЛНЯЕМЫЕ В ЗООПАРКАХ, ФИЛЬМОФОНДАХ,
МУЗЕЯХ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МУЗЕЙНОГО ТИПА**

+ Методические рекомендации

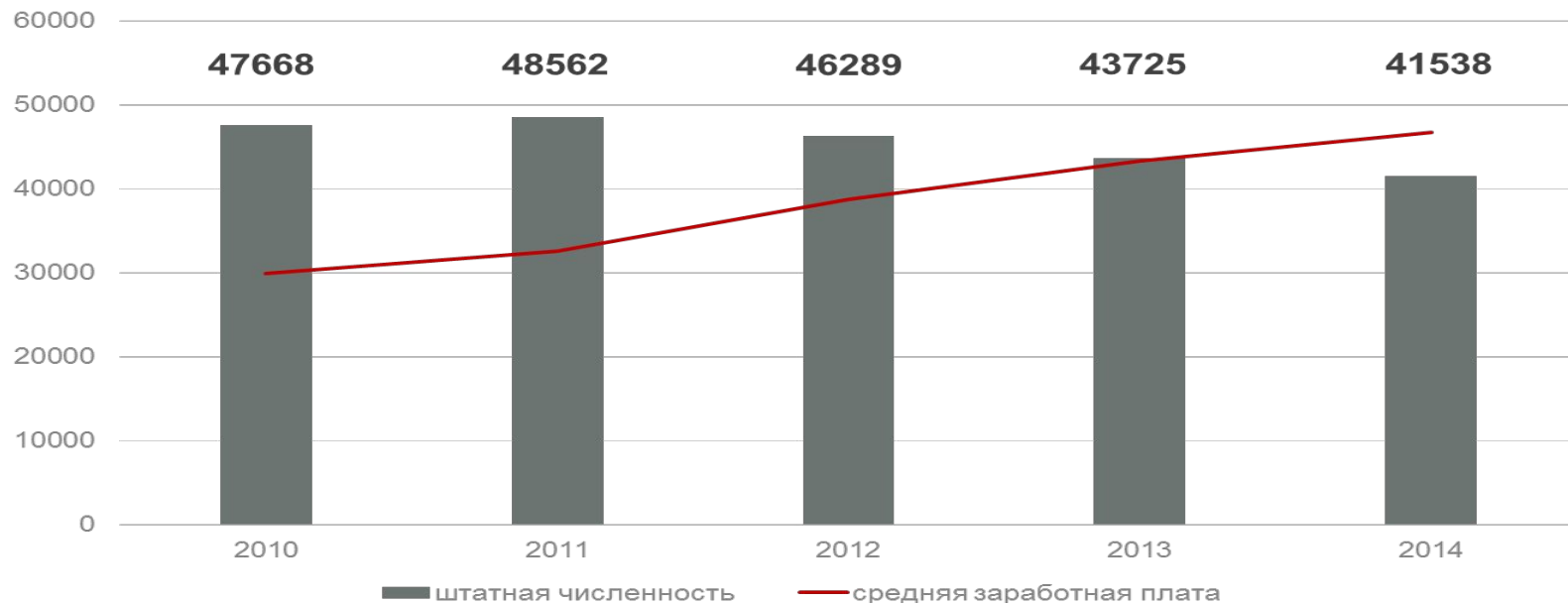
ПРИКАЗ

от 30 декабря 2015 г. N 3448

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ НОРМ
ТРУДА НА РАБОТЫ, ВЫПОЛНЯЕМЫЕ ВКУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
КЛУБНОГО ТИПА**

+ Методические рекомендации

ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ



44,3%

рост заработной платы за 4 года
(с 2010 по 2014 г.)

12%

уменьшение фактической численности сотрудников за 4 года на **6 130 чел.**
(с 2010 по 2014 г.)

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Штат (чел.)	47 668	48 562	46 289	44 469	41 538
Зарплата (руб.)	29 984	32 580	38 821	43 424	46 780

ПЛАНЫ НА 2015 ГОД

✓ Реорганизация сети учреждений с 381 до 354 юр.лиц

✓ 13 % - оптимизация штатной численности с 41 500 человек до 39 461 человек в 2015 году

✓ Высвобождение средств за счет оптимизации, которые будут направлены на повышение заработной платы

✓ Повышение заработной платы по сравнению с 2014 годом на **6%** (средняя заработная плата в сфере культуры - 50 тыс. руб.)

✓ Увеличение платных сервисов и услуг позволит повысить доходы на **10%** по отношению к 2014 г.

✓ Привлечение молодых специалистов, омоложение отрасли

58, 4 лет - средний возраст по отрасли:

- до 35 лет – 1,8%
- 35-45 лет – 7,2%
- 46-55 лет – 36%
- 56-65 лет – 39%
- после 65 лет – 16%

✓ **Расширение спектра платных услуг**

продажа билетов и сувенирной продукции, привлечение посетителей за счет развития инфраструктуры, проведение специальных мероприятий: интерактивные выставки, детские экскурсии, лектории, культурно-досуговой и кружковой деятельности

✓ **Внедрение единого стандарта качества**

оказываемых услуг: Московский стандарт парков, единый стандарт библиотек «Московские городские гостиные», домов культуры, культурных центров, единое развитие выставочных пространств

Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений

- приведение трудовых договоров руководителей учреждений культуры в соответствии с типовой формой трудового договора (срочные трудовые договоры), заключаемого с руководителем учреждения
- установление предельного (не превышающего более чем в 8 раз) уровня соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год
- представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, граждан, претендующих на замещение должности руководителя, а также граждан, замещающих указанные должности, проведению проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
- Разработка критериев для установления персональных надбавок к окладам руководителей

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

Показатели для установления персональной надбавки		Фактические значения, баллы	Вес	Значение коэффициента	
К0 - Коэффициент, устанавливаемый Учредителем по результатам работы за год, учитывающий наличие замечаний, выговоров, других дисциплинарных взысканий	К0 (-0,5≤К0≤0)		1	0,000	0,00%
К1 - Коэффициент, учитывающий долю привлеченных средств за счет иных целевых субсидий на текущий или кап. ремонт в консолидированном бюджете учреждения за истекший период.	К1 (0≤К0≤0,15)		1	0,15	15,00%
Доля привлеченных средств за счет иных целевых субсидий	Значения				
до 10%	0,2				
от 10% до 25%	0,4				
от 25% до 50%	0,6				
от 50% до 100%	0,8				
свыше 100%	1	1			
К2 -Коэффициент, учитывающий долю привлеченных средств за счет иных целевых субсидий на основную деятельность в консолидированном бюджете учреждения за истекший период.	К2 (0≤К0≤0,2)		1	0,2	20,00%
Доля привлеченных средств за счет иных целевых субсидий	Значения				
до 5%	0,2				
от 5% до 10%	0,4				
от 10% до 20%	0,6				
от 20% до 30%	0,8				
свыше 30%	1	1			
К3 -Коэффициент, учитывающий соотношение объема внебюджетных средств к объему государственного задания за истекший период.	К3 (0≤К0≤0,15)		1	0,15	15,00%
Доля внебюджетных средств					
до 10%	0,2				
от 10% до 25%	0,4				
от 25% до 50%	0,6				
от 50% до 100%	0,8				
свыше 100%	1	1			

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

Показатели для установления персональной надбавки		Фактические значения, баллы	Вес	Значение коэффициента	
К4 - Коэффициент, учитывающий оценку профессиональной деятельности руководителя	К4 (0≤K0≤0,5)	1	0,5	0,500	50,00%
Получение наград и премий городского, федерального и международного значения	0,25	0,25			
Применение новых, эффективных форм и методов работы (экспертные советы, ВОИС, РАО, информационные технологии)	0,25	0,25			
Издание книг/брошюр или публикации статей/докладов в реферируемых отраслевых и других изданиях по актуальным проблемам развития отрасли	0,25	0,25			
Разработка и активное внедрение в практику деятельности новых проектов культурного обслуживания населения Москвы	0,25	0,25			
К6 - Коэффициент, указывающий на сложность и объем задач, поставленных перед учреждением	К5 (0≤K0≤1)	1	1	1,000	100%
Концепция развития учреждения, утвержденная Учредителем (0-нет; 0,6-есть)	Коэффициент К6	0,6			0,00%
Необходимость оформления имущественных прав объектов имущественного комплекса учреждения (0-нет; 0,2-есть)	Коэффициент К7	0,2			0,00%
Необходимость проведения текущего или капитального ремонта (учет запланированного объема средств в консолидированном бюджете)	Коэффициент К8	0,2			0,00%
	до 10%	0,04			
	от 10% до 25%	0,08			
	от 25% до 50%	0,12			
	от 50% до 100%	0,16			
	свыше 100%	0,2	0,2		
ИТОГО:				2,000	200%

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений (с коррекцией)

Показатели для установления персональной надбавки		Фактические значения, баллы	Вес	Значение коэффициента	
К9 - Коэффициент, учитывающий выполнение показателей, предусмотренных «дорожной картой»	К4 (-0,5≤K0≤0,5)	1	0,5	0,500	50,00%
Обеспечение средней заработной платы по учреждению, не менее 71, 5% (2014) и 73,5% (2015) от средней заработной платы по экономике (0-нет; 0,5-есть)		0,5			
Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала					
ФОТ основного персонала					
до 35%	-0,5				
от 35% до 40%	-0,2				
от 50% до 55%	0,0				
от 55% до 60%	0,2				
60% и выше	0,5	0,5			
ИТОГО:				2,000	200%

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Балл
1 группа - показатели по основной деятельности учреждения			
1	Выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), да/нет	да	10
2	Информационная открытость учреждения (наличие и поддержание в актуальном состоянии собственного сайта учреждения и активных страниц в социальных сетях в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (в том числе наличие полной и достоверной информации о стоимости услуг, порядке предоставления льгот), да/нет	да	3
3	Осуществление учреждением инновационной деятельности (наличие за отчетный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, созданных с применением новых технологий, научных и методических разработок), да/нет	да	4
4	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ), отсутствие замечаний по инженерно-техническому состоянию объекта, да/нет	да	3
5	Исполнительская дисциплина руководителя учреждения (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов об основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, кадровых форм отчетности, отсутствие замечаний Департамента культуры города Москвы 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	да	5
Итого по 1 группе показателей		X	25

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

2 группа - показатели финансово-хозяйственной деятельности учреждения			
1	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет	да	2
2	Доля поступлений от приносящей доход деятельности учреждения в общем объеме начисленных поступлений за отчетный период (за исключением целевых субсидий), %	41% и более - 7 баллов; 20 - 40% - 5 баллов; 10 - 20% - 3 балла; менее 10% - 0 баллов	7
3	Увеличение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения за отчетный период по сравнению с предыдущим годом, да/нет	да	7
4	Отношение расходов бюджетных средств на содержание 1 кв.м недвижимого имущества (за исключением расходов на аренду, охрану, содержание прилегающей территории) к среднеотраслевому значению по соответствующему типу учреждений, %	Менее 70% - 7 баллов, 70-80% - 5 баллов, 81-90% - 4 балла, 91-110% - 3 балла, от 111% и более – 0 баллов.	7
5	Оформлены и/или зарегистрированы права на все объекты недвижимости, находящиеся в оперативном управлении учреждения, оформлены и/или зарегистрированы права на все земельные участки, переданные учреждению в безвозмездное (бессрочное), да/нет	да	2
Итого по 2 группе показателей		X	25

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

3 группа - показатели эффективности работы с кадрами

1	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по городу Москве, %	в соответствии с актуальной дорожной картой	5
2	Доля основного персонала в общей численности персонала за отчетный период, %	60% и более - 5 баллов; 40-59% - 4 балла; менее 40% - 3 балла	5
3	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, %	40% и менее - 5 баллов; 41 - 50% - 3 балла; 51 и более - 0 баллов	5
4	Доля работников учреждения, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную подготовку в общем количестве работников за последние 2 года, предшествующие отчетному периоду, %	25% и более - 5 баллов; 10 - 24% - 3 балла; менее 10% - 1 балл	5
5	Доля стимулирующих выплат в составе общего фонда оплаты труда работников списочного состава и внешних совместителей за отчетный период, %	30% и более - 5 баллов; 20 - 29% - 4 балла; 10 - 19% - 2 балла; менее 10% - 0 балл	5
Итого по 3 группе показателей		X	25

РАСЧЕТ

персональной надбавки руководителям учреждений

4 группа - индивидуальные (специфические) показатели учреждений культурно-досугового типа			
1	Рост количества участников культурно-досуговых формирований по сравнению с предыдущим годом, %	от 7% и более - 6 баллов; 3 - 6% - 3 балла; менее 3% - 0 баллов	6
2	Увеличение числа культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением по сравнению с предыдущим годом, %	10% и более - 6 баллов, 5 - 9% - 3 балла; менее 5% - 0 баллов	6
3	Осуществление деятельности на базе учреждения коллективов, имеющих звание "народный", количество коллективов	2 и более - 5 баллов; 1 коллектив - 3 балла; отсутствие - 0 баллов	5
4	Эффективное участие учреждения в конкурсах на предоставление субсидий из бюджета города Москвы для поддержки социокультурных, творческих и иных проектов, да/нет	выделена субсидия по итогам конкурса - 5 баллов; участие - 2 балла; нет - 0 баллов	5
5	Отношение числа мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. к общему числу мероприятий, %	10% и более - 3 балла; 5% - 9% - 1 балл; до 4% - 0 баллов	3
Итого по 4 группе показателей		X	25
Всего по четырем группам показателей		X	100

	Театры		
№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Балл
1	Доля новых и капитально-возобновленных спектаклей в общем количестве показов спектаклей, %		
2	Наличие мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п., да/нет		
3	Средняя заполняемость зрительного зала на стационаре, %		
4	Средняя заполняемость зрительного зала на выездах и гастролях в пределах своей территории и за рубежом, %		
5	Доля штатных сотрудников занятых в создании и прокате спектаклей в общем количестве участников творческих проектов, %		
	Итого по группе учреждений	У	25

Парки культуры и отдыха

№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1	Увеличение количества посетителей платных мероприятий по сравнению с предыдущим годом, %	7% (рост на 1% соответствует 1 баллу)	7
2	Увеличение количества постоянных посетителей парка, занимающихся в секциях, кружках, и других творческих формированиях по сравнению с предыдущим годом, %	7% (рост на 1% соответствует 1 баллу)	7
3	Увеличение числа платных мероприятий по сравнению с предыдущим годом, %	10% (рост на 2% соответствует 1 баллу)	5
4	Число видов услуг, оказываемых посетителям (число видов услуг, оказываемых на территории учреждения культуры без учета мероприятий (размещение аттракционов, прокат, предоставление в пользование спортивных площадок, размещение игровых автоматов, организация кружков, секций, клубов, иных культурно-досуговых формирований и т.п.): 1. на основании заключенных договоров об оказании услуг населению сторонними организациями; 2. на основании утвержденных прейскурантов на оказание услуг населению собственными силами; 3. на основании распорядительных документов об оказании услуг населению на безвозмездной основе), ед.	10 и более - 3 балла; 5-9 - 2 балла; менее 5 - 0 баллов	3
5	Наличие мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п., да/ нет	да	3
Итого по группе показателей		X	25

Концертные организации

№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1	Выпуск новых концертных программ, да/нет	в соответствии с утвержденным государственным заданием	5
2	Наличие мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п., да/нет	да	5
3	Количество гастролей в год	10 выездов (и более) в пределах своей территории (Москва, Московская область) - 2 балла; 5 гастроек (и более) по территории России - 2 балла; 3 гастрольных выезда (и более) за рубеж - 1 балл.	5
4	Репертуарная политика	1. Наличие концертных программ классического направления - 2 балла; 2. Наличие концертных программ современной направленности - 1 балл; 3. Наличие концертных программ для детей - 2 балла.	5
5	Выполнение крупных проектов (в том числе международного, всероссийского уровня), да/нет	да	5
Итого по группе показателей		X	25

Библиотеки

№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1	Увеличение количества обращений (в стационарных условиях, вне стационара, удаленно через Интернет) в библиотеку по сравнению с предыдущим годом, %	15% и более - 5 баллов, 10-15% - 4 балла, 7-10% - 3 балла, 5-7% - 2 балла, до 5% - 1 балл	5
2	Рост внебюджетных доходов учреждения	более 6% - 6 баллов, 4-6% - 4 балла, 2-4% - 2 балла, менее 2% - 0 баллов	6
3	Выполнение плана по внесению записей в Единый электронный каталог, да/нет	да	7
4	Участие учреждения в конкурсах на предоставление субсидий из бюджета города Москвы для поддержания социокультурных, творческих и иных проектов	выделение по результатам участия субсидии - 3 балла; участие без выделения субсидии - 1 балл	3
5	Доля молодых специалистов в общем количестве работников учреждения, %	более 25% - 4 балла; 20-25% - 3 балла; 10-20% - 2 балла; менее 10% - 0 баллов	4
Итого по группе показателей		X	25

Детские школы искусств, музыкальные школы, художественные школы

№	Показатели эффективности учреждений	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1	Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в городе Москве, %	в соответствии с актуальной дорожной картой	5
2	Доля детей, обучающихся в детских школах искусств на платной основе, в общей численности учащихся детей, %	31% и более - 5 баллов; 21-30% - 3 балла; 10-20% - 1 балл; менее 10% - 0 баллов	5
3	Осуществление мероприятий по эффективному использованию занимаемых учреждением площадей во внеучебное время, да/нет	да	5
4	Доля молодых специалистов в общем количестве работников учреждения, %	51% и более - 5 баллов; 31-50% - 3 балла; 21-30% - 2 балла; 10-20% - 1 балл; менее 10% - 0 баллов	5
5	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных и ведомственных программ, получение грантов, да/нет	да	5
Итого по группе показателей		X	25

Эффективный контракт

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от «26» апреля 2013 г. № 167н)

Трудовой договор в котором уточнены и конкретизированы:

- трудовая функция
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг
- условия оплаты труда и размер вознаграждения
 - должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
 - выплаты компенсационного характера
 - выплаты стимулирующего характера
- установлен размер поощрения за достижение коллективных результатов труда
- меры социальной поддержки

Выплаты компенсационного характера

Наименование выплаты	Правовое основание и порядок определения размера выплаты	Размер выплаты
доплаты за совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст.151 ТК РФ	устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору и определяется соглашением сторон. Выплаты производятся в пределах должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемых работ.
доплаты за сверхурочную работу	в соответствии со ст.152 ТК РФ	за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада. По желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов)	со ст.154 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
доплаты за работу в выходные и праздничные дни	ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, п.4.11. Правил внутреннего трудового распорядка от 01.01.2009 г. (локальный акт Работодателя)	- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени Вместо повышенной оплаты работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день

Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ	Сумма набранных баллов	<ul style="list-style-type: none"> • Общие критерии для всех сотрудников • Общие критерии для руководителей служб • Общие критерии для менеджеров (основной персонал) • Общие критерии для служб, ответственных за сдачу отчетности • Индивидуализированные критерии 	% к окладу по каждому параметру	Ежеквартально Ежемесячно Единовременно (а год)
Интенсивность и результативность	Сумма набранных баллов	<ul style="list-style-type: none"> • Общие критерии для всех сотрудников • Общие критерии для руководителей служб • Общие критерии для менеджеров (основной персонал) • Общие критерии для служб, ответственных за сдачу отчетности • Индивидуализированные критерии 	% к окладу по каждому параметру	Ежеквартально Ежемесячно Единовременно (а год)
Расширение зон обслуживания	Сумма набранных баллов	<ul style="list-style-type: none"> • Общие критерии для всех сотрудников • Общие критерии для руководителей служб • Общие критерии для менеджеров (основной персонал) • Общие критерии для служб, ответственных за сдачу отчетности • Индивидуализированные критерии 	% к окладу по каждому параметру	Ежеквартально Ежемесячно Единовременно (а год)

1. Общие критерии и показатели эффективности и результативности

Код критерия	МАХ Размер, %	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений, 1балл	Однократные незначительные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Незначительные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
1.1.	15	Исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина, в т.ч. исполнение функционала по должности, поручений руководства и вышестоящих органов, локальных нормативных актов, внутренних регламентов					Ежеквартально. (при появлении замечаний, выплата снимается (уменьшается) в текущем периоде. Срок действия: до 3-х месяцев
1.2.	5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей (в.т.ч. в адрес подчиненных)					Ежеквартально
1.3.	5	Прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки, повышения квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)		x	x	x	Ежегодно (или с момента получения, подтверждения)
1.4.	5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работника учреждений культурно-досугового типа					Ежеквартально

2. Индивидуальные критерии и показатели эффективности и результативности руководителей (центров, отделов, служб, секторов, коллективов), главного инженера/энергетика, инженеров, по уровню компетенций:

Код критерия	Матрица Размер %	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Несущественные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
2.1.	5	Отсутствие замечаний на отчетную дату по результатам контрольных проверок (нарушение бюджетного, трудового, налогового, гражданского и иного законодательства)					Ежеквартально
2.2.	10	Уровень контроля за регистрацией/ отправкой, хранением, за сроками исполнения документов, поручений руководителя					Ежеквартально
2.3.	50-100	Выполнение показателей по государственному заданию/ по реализации проектов/услуг на платной основе:	выполнение 95-100%	выполнение 90-95%	выполнение 80-90%	выполнение ниже 80%	Выплата за коллективные результаты труда. Ежеквартально. Допускается отклонение 5% в текущем периоде,
2.3.1.		<i>количество клубных формирований</i>	<i>Для подразделений по основной деятельности, выполняющих работу по организации кружков, студий и других клубных формирований</i>				
2.3.2.		<i>количество участников в клубном формировании (в соответствии с нормативом или планом по самоокупаемости)</i>					
2.3.3.		<i>количество мероприятий</i>	<i>Для всех подразделений по основной</i>				

2. Индивидуальные критерии и показатели эффективности и результативности руководителей (центров, отделов, служб, секторов, коллективов), главного инженера/энергетика, инженеров, по уровню компетенций:

Код критерия	Размер	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Несущественные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
2.3*.	50	Выполнение работы по обеспечению основной и иной деятельности в соответствии с планом мероприятий, планами отделов/секторов по текущей деятельности	Устанавливается для подразделений, непосредственно не связанных с выполнением государственного задания и Плана мероприятий. Стимулирующая выплата прямо пропорциональна показателям по выполнению государственного задания (суммированный учет)				Выплата за коллективные результаты труда. Ежеквартально. Допускается отклонение 5% в текущем периоде, при условии выполнения за год
2.4.		Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, потребителями услуг, сотрудниками, возникших вследствие некачественного оформления договорных отношений, несвоевременной оплаты или не предоставления или несвоевременное предоставление информации, документации для оформления – по					

2. Индивидуальные критерии и показатели эффективности и результативности руководителей (центров, отделов, служб, секторов, коллективов), главного инженера/энергетика, инженеров, по уровню компетенций:

Код критерия	Размер	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Несущественные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
2.5.	50	Качество подготовки служебных материалов, запросов, заявок, документов, планов по профилю деятельности и уровню компетенции					Ежеквартально.
2.6.	5	Расширение партнерских связей, зон узнаваемости центра в творческой и бизнес среде для привлечения средств (спонсорских, грантовых и т.д), услуг, товаров на осуществление деятельности учреждения.					ежегодно
2.7.	5	Оптимизация рабочих процессов для организации мероприятий/разработка и внедрение рациональной плановой и учетной документации для организации					ежегодно
2.8.	10	Организация обучения/повышения квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства сотрудников отдела/сектора	От 30% и выше	20-30%	5-15%	Менее 5%	Ежеквартально.

3. Индивидуальные критерии и показатели эффективности и результативности руководителей и сотрудников (центров, отделов, секторов, коллективов) по основной деятельности (дополнительные):

Код критерия	Размер	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Несущественные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
3.1	5	Отношение числа мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. к общему числу не менее 10%					Ежеквартально.
3.2.	5	Реализация проектов/услуг в рамках целевых субсидий, специализированных (в т.ч. имиджевых) проектов и своевременная отчетность по ним					ежегодно
3.3.	5-30	Рост количества потребителей услуг (не менее 10%)					ежегодно
3.4.	5-30	Количество практических занятий в месяц	36 и более	24-36	16-24	До 16	ежеквартально

4. Индивидуальные критерии и показатели эффективности и результативности (дополнительные) руководителей и сотрудников отделов, ответственных за сдачу отчетности (бухгалтерия, отдел кадров, юридическая служба, экономический отдел, аналитический отдел по работе с клубными формированиями, отдел закупок, подотчетные лица:

Код критерия	Размер	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения, 0,8 баллов	Несущественные нарушения, но периодически повторяются, 0,5 баллов	Имеются существенные нарушения или отступления, 0 баллов	
4.1.	10-20	Соблюдение сроков уплаты заработной платы, отпускных и больничных листов, налогов и сборов, расчетов с контрагентами (в т.ч. оформления документации)					Ежеквартально.
4.2.	5-10	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности (материалов для формирования отчетности) и наличие и отсутствие замечаний со стороны пользователей отчетности					ежегодно
4.3.	10-20	Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, потребителями услуг, возникших вследствие некачественного оформления договорных отношений, несвоевременной оплаты или не предоставления или несвоевременное предоставление информации, документации для оформления					ежегодно

II. Прочие специальные критерии и показатели

Код критерия	Размер, %	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			1 балл	0,8 баллов	0,5 баллов	0 баллов	
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные незначительные отступления или нарушения,	Незначительные нарушения, но периодически повторяются	Имеются существенные нарушения или отступления,	
5.1.	0-100	Выполнение работ вне обязанностей по должности: устанавливается индивидуально и прописывается в трудовом договоре		x	x		Ежеквартально
5.2.	5-10	Организация работы коллективных органов управления (Наблюдательного, экспертного, общественного советов)		x	x		Ежеквартально
5.3.	5-10	Работа с персональными данными работников, контрагентов Учреждения		x	x		Ежеквартально
5.4.	5-10	Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		x	x		

II. Прочие критерии и показатели

Код критерия	Размер, %	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения				Периодичность
			1 балл	0,8 баллов	0,5 баллов	0 баллов	
			Выполняется полностью. Нет нарушений и отступлений,	Однократные несущественные отступления или нарушения,	Несущественные нарушения, но периодически повторяются	Имеются существенные нарушения или отступления,	
6.1.	0-10	Подтверждение звания народный/образцовый коллектив		x	x		Ежегодно

Руководитель подразделения

Надбавк

Оклад: а:
22 000,00 222,5%

Итого:
48950

Качество:	0,80	17600,00
Интенсивность:	0,80	17600,00
Расширение:	0,625	13750,00

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер в %	Размер в руб.
Выплаты за качество выполненных работ	Сумма набранных баллов, %	Исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина, в.т.ч. исполнение функционала по должности, поручений руководства и вышестоящих органов, локальных нормативных актов, внутренних регламентов.	1.1	15,0%	3300,00
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	1.2	5,0%	1100,00
		Прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки, повышения квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие дипломов, сертификатов, свидетельств)	1.3.	10,0%	2200,00
		Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работника учреждений культурно-досугового типа.	1.4	5,0%	1100,00
		Отсутствие замечаний на отчетную дату по результатам контрольных проверок (нарушение бюджетного, трудового, налогового, гражданского и иного законодательства, предписаний и положений по сферам деятельности).	2.1.	5,0%	1100,00
		Уровень контроля: за регистрацией/отправкой, хранением; за сроками исполнения документов, заявок, предписаний надзорных и контролирующих органов, поручений руководителя.	2.2.	10,0%	2200,00
		Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности (материалов для формирования отчетности) и наличие и отсутствие замечаний со стороны пользователей отчетности.	4.1.	10,0%	2200,00

Руководитель

Надбавк
Оклад:а: **Итого:**
22 000,00 222,5% 48950

Качество:		0,80	17600,00
Интенсивность:		0,80	17600,00
Расширение:		0,625	13750,00

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер в %	Размер в руб.
Выплаты за качество выполненных работ	Сумма набранных баллов, %	Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, потребителями услуг, сотрудниками, возникших вследствие некачественного оформления договорных отношений или не предоставления или несвоевременного предоставления информации, документации для оформления.	2.4.	5,0%	1100,00
		Отношение числа мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. к общему числу не менее 10%	3.1.	5,0%	1100,00
		Качество подготовки служебных материалов, запросов, заявок, документов, планов по профилю деятельности и уровню компетенции.	2.5.	10,0%	2200,00
ИТОГО:			80,0%		17600,00

Руководитель

Надбавк
Оклад:а: 22 000,00 222,5% Итого: 48950

Качество:		0,80	17600,00
Интенсивность:		0,80	17600,00
Расширение:		0,625	13750,00

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер	Размер в руб.
Интенсивность и результативность	Сумма набранных баллов, %	Выполнение показателей по государственному заданию/плану по внебюджетной деятельности, в том числе:	2.3.	65,0%	14300,00
		<i>количество клубных формирований</i>	2.3.1.	15%	2145,00
		<i>количество участников в клубном формировании (в соответствии с нормативом или планом по самоокупаемости)</i>	2.3.1.	15%	2145,00
		<i>количество мероприятий</i>	2.3.3.	30%	4290,00
		<i>количество посещений мероприятий</i>	2.3.4.	30%	4290,00
		<i>количество поступивших средств на платной основе</i>	2.3.5.	10%	1430,00
		Реализация проектов/услуг в рамках целевых субсидий, специализированных (в т.ч. имиджевых) проектов, важный (срочных) поручений и своевременная отчетность по ним	3.3.	10%	2200,00
		Расширение партнерских связей, зон узнаваемости центра в творческой и бизнес среде для привлечения средств (спонсорских, грантовых и т.д), услуг, товаров на осуществление деятельности учреждения	2.6.	5%	1100,00
ИТОГО			80%	17600,00	

Руководитель

Надбавк

Оклад:а: **Итого:**
22 000,00 222,5% 48950

Качество:		0,80	17600,00
Интенсивность:		0,80	17600,00
Расширение:		0,625	13750,00

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер	Размер в руб.
Расширение зон обслуживания	Сумма набранных баллов, %	Оптимизация рабочих процессов для организации мероприятий/разработка и внедрение рациональной плановой и учетной документации для организации	2.7.	5,0%	1100,00
		Организация библиотечной деятельности	5.1.	32,5%	7150,00
		Организация работы коллективных органов управления (Наблюдательного, Экспертного совета)	5.2.	15,0%	3300,00
		Организация обучения/повышения квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства сотрудников отдела/сектора	2.8.	10%	2200,00
ИТОГО:				62,5%	13750,00
ИТОГО:					48950,00

АКТ																				
оценки показателей эффективности работы сотрудников																				
наименование структурного подразделения																				
ГАУК г.Москвы «Культурный центр ЗИЛ»																				
для установления/подтверждения стимулирующих выплат																				
за качество выполняемых работ, интенсивность и результативность, за расширение зон обслуживания																				
Период оценки: с _____ по _____ 2015г.																				

№п/п	ФИО работника, должность	Оклад	Критерии оценки (количество баллов)						Сумма выплат (рублей)									Итого			
			Качество		Интенсивность и результативность		Расширение зон обслуживания		Качество			Интенсивность и результативность			Расширение зон обслуживания			Сумма надбавки	Балл	Сумма надбавки	
			max	fact	max	fact	max	fact	вес,%	max	fact	вес,%	max	fact	вес,%	max	fact	max	fact	fact	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11=3*4*10	12=3*5*10	13	14=3*6*13	15=3*7*13	16	17=3*8*16	18=3*9*16	19	20	21	
		0	1	0	1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0
		0	1	0	1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0

max указывается результат деления суммы баллов по каждому показателю данного критерия на количество показателей в данном критерии
 fact указывается результат деления фактической суммы баллов по каждому показателю данного критерия на количество показателей в данном критерии

Оценку выполнил(-а):

Должность:

« » 2015г.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер	1 балл	0,8 баллов	0,5 баллов	0 баллов	Периодичность
Премияльный фонд	Сумма набранных баллов,% при условии перевыполнения плана отдела	Превышение плана по государственному заданию/по реализации проектов/услуг на платной основе		Пропорционально превышению плана в % от оклада				Ежеквартально
		Количество переработок, выходов вне смен (наличие переработок - 1 балл, отсутствие - 0 баллов) стоимость часа работы менеджера * 1,5 в будни или * на 2 в выходной или праздничный день.	сумма за час	Будний день - час * 1,5	Выходной день - час * 2	*	*	Ежемесячно в соответствии со служебными записками и табели учета рабочего времени
						*	*	
		Внедрение новых услуг, новых стандартов качества услуг						

ПРЕМИИ

- премии за эффективность деятельности работникам Учреждения;
- премия за коллективные достижения результативности;
- единовременные премии работникам Учреждения;
- персональные надбавки работникам Учреждения.

1. Премии за эффективность деятельности :

- за достижение показателей сверх Государственного задания и Плана по внебюджетной деятельности. Размер определяется в процентах к окладу, пропорционально превышению показателя;

2. Премия за коллективные достижения результатов труда при условии выполнения Государственного задания и Плана по внебюджетной деятельности. Премияльный фонд распределяется в соответствии со структурой штатного расписания пропорционально ФОТ структурных подразделений с учетом фактически отработанного времени, а также результатов работы подразделения и его вклада в достижение результатов работы Учреждения. Результаты работ и вклад в достижение результатов Учреждения административно-управленческих, вспомогательных и технических подразделений приравнен к соответствующим результатам подразделений по основной деятельности.

- Размер премии по итогам работы за период (ПИР_p) определяется по формуле:
- $ПИР_p = ФС \times (ФОТ_{рхR_p}) / \sum_k p (ФОТ_{рхR_p})$, где:
- ФС - премиальный фонд структурного подразделения
- К - количество работников в структурном подразделении
- ФОТ_{рхR_p} - произведение рейтинга и должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника структурного подразделения с учетом фактически отработанного времени
- $\sum_k p (ФОТ_{рхR_p})$ - сумма произведений рейтингов и должностных окладов (окладов), каждого работника структурного подразделения с учетом фактически отработанного времени.

Порядок выплат

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании;

1. Представленных отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год)
2. Установленных сроков предоставления
3. Пояснительной записки

Ответственный за предоставление документов – руководитель соответствующих структурных подразделений или заместители по руководителю по направлению

Принципы премирования: объективность, прозрачность, адекватность, своевременность и справедливость

	Наименование	%	Рублей
	Выручка, поступающая от клубного формирования, в т.ч.:	100,00%	100 000
1.	Обязательные отчисления Культурного центра ЗИЛ, из них:	45,00%	45 000
1.1	Формирование налогового фонда	2,00%	2 000
1.2	Кассовое и банковское обслуживание	3,00%	1 350
1.3	Фонд развития Культурного центра ЗИЛ, в т.ч.:	40,00%	800
1.3.1	Плановые накопления	6,00%	48
1.3.2	Содержание имущества (закупка и ремонт оборудования, оплата коммунальных расходов и иных расходов)	14,00%	7
1.3.3	Фонд стимулирующих выплат АУП, вспомогательного (технического) персонала учреждения, в том числе:	20,00%	1
2.	Отчисления в фонд клубного формирования в общей выручке, из них:	55,00%	55 000
2.1	Фактические хозяйственные и прочие накладные расходы клубного формирования за истекший период	0,00%	0
2.2	Фонд оплаты труда в месяц (55% за вычетом стр.2.1.)	55,00%	55 000
2.3	Отпускной фонд (8% общего ФОТ),	4,40%	4 400
2.4	Месячный фонд оплаты труда сотрудников клубного формирования, в том числе:	50,60%	50 600
2.4.1	Минимальный ФОТ клубного формирования (по трудовым договорам), в т.ч.:	8,49%	4 297
	Начисления персоналу (физическим лицам)	6,52%	3 300
	ФИО работника, ___ ставка	3,26%	1 650
	ФИО работника, ___ ставка	3,26%	1 650
	Оплата страховых взносов во внебюджетные фонды	1,97%	997
2.4.2	Стимулирующие выплаты сотрудникам КДФ за "Качество выполняемых работ" (показатель 1.1.), в том числе:	5,00%	2 750
2.4.2.1	Оплата страховых взносов во внебюджетные фонды	1,16%	638
2.4.2.2	Начисления персоналу (физическим лицам), в т.ч.:	3,84%	2 112
2.4.3	Стимулирующие выплаты сотрудникам КДФ за "Интенсивность и результативность" (показатель 2.3.), в т.ч.:	37,11%	43 553
2.4.3.1	Оплата страховых взносов во внебюджетные фонды	8,61%	10 102
2.4.3.2	Начисления персоналу (физическим лицам), в т.ч.:	28,50%	33 451
	ИТОГО начисления физическим лицам с учетом отпуска	42,24%	42 243
	ИТОГО (перечисления) физическим лицам с учетом отпуска	36,75%	36 751
	ИТОГО (перечисления) физическим лицам без учета отпуска	33,81%	33 811

Положение о скидках и льготах, действующих в ГАУК г. Москвы «Культурный центр ЗИЛ»

В Положение внесены изменения в соответствии с Перечнем льготных категорий, утвержденным Департаментом культуры г. Москвы.

- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, переданные в семьи граждан под опеку, в приемную семью – **100 %** (бесплатно) на посещение мероприятий, **100%** (бесплатно) на занятия в клубных формированиях (при наличии мест);
- участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним категории, ветераны боевых действий - **100 %** (бесплатно), на посещение мероприятий **100%** (бесплатно) на занятия в клубных формированиях (при наличии мест);
- инвалиды I, II, III групп - **10%** на все виды услуг;
- дети - инвалиды до 18 лет - **10%** на занятия в клубных формированиях, **100%** на посещение мероприятий;
- дети из многодетных семей - **10%** на занятия в клубных формированиях.

Перечень категорий, претендующих на **бюджетные места в клубные формирования, не требующих специальной подготовки и навыков:**

Внеочередное право приема на бюджетные места имеют:

- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, переданные в семьи граждан под опеку, в приемную семью. Основанием является постановление об опеке, сертификат, иные документы, подтверждающие перечисленные в настоящем пункте факты;
- **участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним категории ветеранов боевых действий;**

Первоочередное право приема на бюджетные места имеют:

- Инвалиды всех групп. Основанием для приема является справка бюро медико-социальной экспертизы об установлении инвалидности на срок действия справки.

Преимущественное право приема на бюджетные места имеют:

- Дети из многодетных семей. Основанием для приема является удостоверение многодетной семьи или свидетельства о рождении троих и более детей в семье;
- дети «группы риска», дети, находящиеся в социально неблагополучных семьях, в трудной жизненной ситуации, состоящие на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее КДН и ЗП). Основанием для приема является направление КДН и ЗП.
- пенсионеры. Основанием является пенсионное удостоверение;
- дети военнослужащих, проходящих службу по призыву. Основанием является справка из военного комиссариата;
- дети из малообеспеченных семей всех категорий. Основанием является справка из соответствующих органов;
- студенты очных отделений в возрасте до 21 года. Основанием является студенческий билет;

Право на участие в концертных группах, народных, образцовых коллективах, принимающих участие в мероприятиях учреждения на бесплатной основе, имеют участники, обладающие необходимыми навыками, умениями и подготовкой.

Основанием является участие в конкурсном отборе, организованном преподавательским коллективом клубного формирования

Минимальные нормативы деятельности клубных формирований

Виды деятельности	Количество
Принять участие в мероприятиях за год (базовые и внешние площадки)	12
<p>Из них:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ участие в международных, всероссийских, городских, муниципальных, межмуниципальных фестивалях, концертах, конкурсах, выставках, творческих мастерских, акциях, смотрах любительского народного творчества, благотворительных концертных программах и других мероприятиях, организованных Департаментом культуры города Москвы, Министерством культуры города Москвы▪ участие в мероприятиях учреждения▪ открытые занятия (открытые занятия/отчетные концерты)	4 6 2

Работник _____

**Надбавка от выручки клубного
формирования, в т.ч.:**

Должность: _____

		Качество:		5%
		Интенсивность:		40-50%
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер в %	Периодичность
Выплаты за качество выполненных работ	Исполнительская, финансовая и трудовая дисциплина, в т.ч. исполнение функционала по должности, поручений руководства и вышестоящих органов (соблюдение сроков предоставления отчетной информации), локальных нормативных актов, внутренних регламентов.	1.1	5%	Ежемесячно
ИТОГО:			5%	
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Код критерия по Положению об оплате труда	Размер в %	Периодичность
Интенсивность и результативность	Выполнение показателей по государственному заданию/плану по внебюджетной деятельности, в том числе:	2.3.	40-45%	Ежемесячно
ИТОГО:			40-45%	
ИТОГО:			45-50%*	

Проведение аттестации работников с последующим их переводом на «эффективный контракт»

Письмо Минкультуры России от 08.02.2010 №7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства»

Разработка локального нормативного акта об утверждении Положения о проведении аттестации работников учреждения (далее – Положение), определяющий:

- порядок, сроки и формы проведения аттестации;
- состав аттестационной комиссии и порядок ее создания;
- категории аттестуемых работников;
- категории работников, не подлежащих аттестации (беременные женщины, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, специалисты, отработавшие в организации (на занимаемой должности) менее года, лица, вышедшие на работу после длительного перерыва и др.);
- график проведения аттестации работников учреждения
- критерии оценки работников (систему определения соответствия работника занимаемой должности путем проставления соответствующих оценок и/или баллов; установление количества / процента правильных ответов, определяющих успешное прохождение работником аттестации);
- виды решений, принимаемых по результатам аттестации и порядок их принятия.

Внедрение профессиональных стандартов в сфере культуры

Приказ Минтруда России от 4.07.2013 № 294 "О внесении изменений в приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 мая 2013 г. № 200 "Об утверждении перечня проектов **профессиональных стандартов**, разработка которых предусмотрена в 2013 году за счет средств федерального бюджета»,

13 стандартов специалистов области культуры, искусства и туризма:

1. руководитель организации культуры и искусства;
2. хранитель музейных ценностей;
3. специалист по учету музейных предметов;
4. специалист по техническим процессам художественной деятельности;
5. звукорежиссер;
6. продюсер в области кинематографии;
7. специалист по созданию аудиовизуального изображения (художник-аниматор);
8. балетмейстер;
9. гид-экскурсовод;
10. режиссер в области кинематографии;
11. специалист по организации и предоставлению туристических услуг;
12. хормейстер;
13. специалист в области библиотечно-информационной деятельности.