



**МИНИСТЕРСТВО
КУЛЬТУРЫ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Комсомольская ул., д. 15, г. Краснодар, 350063
Тел. (861) 992-60-20, факс (861) 992-60-18
E-mail: mk@krasnodar.ru
ОКПО 00099381, ОГРН 1022301228949,
ИНН 2308060599

Руководителям органов
управления культурой
администраций муниципальных
образований Краснодарского края

29.09.2014 № 49-2627/14-09

На № _____ от _____

О направлении методических
рекомендаций

Министерство культуры Краснодарского края для изучения и использования в работе направляет методические рекомендации по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, разработанные Министерством культуры Российской Федерации.

Просьба довести настоящие рекомендации до сведения органов местного самоуправления городских (сельских) поселений и руководителей муниципальных учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края районного и поселенческого уровня.

Приложение: на 33 л., в 1 экз.

Заместитель министра

Р.В. Семихатский

Наталья Анатольевна Осадская
992-60-42

Вх. № 772 16 ОКТ 2014

**Методические рекомендации
по взаимосвязке системы отраслевых показателей эффективности
деятельности в сфере культуры от федерального уровня
до конкретного учреждения и работника**

1. Настоящие методические рекомендации по взаимосвязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника (далее - Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909) (далее - распоряжение № 2190-р), в целях реализации раздела V Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (в редакции от 30.04.2014 № 723-р) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 2, ст. 137, 12.05.2014, № 19, ст. 2470) (далее - распоряжение № 2606-р), на основании 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 основным категориям работников, утвержденных приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 (далее - рекомендации № 920), в целях дальнейшего совершенствования системы стимулирующих выплат в оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры всех форм собственности (федеральной, региональной, муниципальной) при введении «эффективного контракта».

2. Методические рекомендации предназначены для следующего использования:

органами, осуществляющими руководство учреждениями культуры, - для более четкого формирования показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя;

учреждениями культуры, находящимися в ведении Минкультуры России и других федеральных органов исполнительной власти, учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при разработке ими показателей эффективности деятельности по основным категориям работников, непосредственно оказывающим услуги

(выполняющим работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности (далее – показатели эффективности);

в работе общественных советов, созданных для определения независимой оценки качества работы учреждений культуры.

3. В Методических рекомендациях предложены подходы введения взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретных учреждения и работника для установления соответствующих таким показателям выплат стимулирующего характера, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений в связи с внедрением в учреждениях культуры «эффективного контракта».

4. В Методических рекомендациях предусматриваются предложения по разработке показателей эффективности деятельности для учреждений, их руководителей и работников по следующим типам учреждений:

- Общедоступные (публичные) библиотеки;
- Музеи, выставочные залы, галереи;
- Театры;
- Учреждения культурно-досугового типа;
- Парки культуры и отдыха;
- Цирки, цирковые коллективы;
- Зоопарки, ботанические сады;
- Концертные организации, самостоятельные коллективы;
- Производство, прокат и показ фильмов;
- Радиовещание и телевидение;
- Архивы.

5. Методические рекомендации состоят из следующих разделов:

I. Необходимость разработки системы показателей эффективности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры;

II. Требования, предъявляемые к отраслевым показателям эффективности при формировании единой системы показателей эффективности деятельности в сфере культуры, как основы для введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;

III. Обеспечение достижения отраслевых показателей эффективности;

IV. Увязка оплаты труда работника с показателями, характеризующими его деятельность;

V. Взаимоувязывание показателей эффективности деятельности сферы культуры федерального уровня, конкретного учреждения и работника, включая:

1. показатели эффективности деятельности учреждений культуры;
2. показатели эффективности деятельности руководителя учреждения;

3. показатели эффективности деятельности работников, разработанных на основе принципа дезагрегирования показателей эффективности учреждения.

К Методическим рекомендациям прилагаются:

примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности по типам учреждений культуры в показатели эффективности деятельности основных категорий работников (приложение 1);

примерный перечень нормативных правовых актов, рекомендуемый при разработке системы показателей эффективности государственных (муниципальных) учреждений культуры, взаимоувязанной от федерального уровня до конкретных учреждения и работника (приложение 2);

примерное положение о выплатах стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника государственного (муниципального) учреждения культуры за отчетный период (месяц, квартал, год).

I. Необходимость разработки системы показателей эффективности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры

В соответствии с распоряжением № 2190-р «эффективный контракт» - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Таким образом, первоочередным шагом по внедрению «эффективного контракта» в учреждениях культуры, является проведение мероприятий по разработке системы показателей эффективности, включающих показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников, и разработке на основе этих показателей, условий и порядка установления стимулирующих выплат.

Характерной чертой деятельности в сфере культуры, существенно отличающей ее от других сфер бюджетного сектора экономики, является чрезвычайное разнообразие, неоднородность и разноплановость видов деятельности в сфере культуры.

Перечень направлений деятельности в сфере культуры определен Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре». К ним относятся следующие виды деятельности:

- выявление, изучение, охрана, реставрация и использование памятников истории и культуры;
- художественная литература, кинематография, сценическое, пластическое, музыкальное искусство, архитектура и дизайн, фотоискусство, другие виды и жанры искусства;

- художественные народные промыслы и ремесла, народная культура в таких ее проявлениях, как языки, диалекты и говоры, фольклор, обычаи и обряды, исторические топонимы;

- самодеятельное (любительское) художественное творчество;

- музейное дело и коллекционирование;

- книгоиздание и библиотечное дело, а также иная культурная деятельность, связанная с созданием произведений печати, их распространением и использованием, архивное дело;

- телевидение, радио и другие аудиовизуальные средства в части создания и распространения культурных ценностей;

- эстетическое воспитание, художественное образование, педагогическая деятельность в этой области;

- научные исследования культуры;

- международные культурные обмены;

- производство материалов, оборудования и других средств, необходимых для сохранения, создания, распространения и освоения культурных ценностей;

- иная деятельность, в результате которой сохраняются, создаются, распространяются и осваиваются культурные ценности.

При этом далеко не все виды деятельности входят в сферу, регулируемую непосредственно Министерством культуры Российской Федерации, другими федеральными министерствами, имеющими в ведении учреждения культуры, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальными образованиями.

Разнообразие и разноплановость видов деятельности в сфере культуры требуют при оценке деятельности действующих в ней учреждений учитывать в системе показателей необходимость сочетания специфических для того или иного вида деятельности показателей, а также показателей общих для всех видов деятельности.

Необходимость разработки системы показателей эффективности требует в первую очередь понимания сущности эффективности деятельности в сфере культуры.

В сфере культуры эффективность деятельности – это ускорение достижений в развитии и преумножении культурных ценностей, распространении и доведении их до населения.

II. Требования, предъявляемые к отраслевым показателям эффективности при формировании единой системы показателей эффективности деятельности, как основы для введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника

Для наиболее точного определения эффективности деятельности в сфере культуры решениями Правительства Российской Федерации были утверждены следующие программы развития: Государственная программа Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020, утвержденная

постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 317 (далее – постановление № 317), Федеральная целевая программа «Культура России (2012 – 2018 годы)», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2012 № 186 (в редакции от 24.12.2013 № 1219) (далее – постановление № 186).

Указанные программы предполагают дальнейшее развитие системы показателей эффективности деятельности в сфере культуры.

Постановление № 317 выдвигает требование на переход к качественно новому уровню функционирования сферы культуры, включая библиотечное, музейное, архивное дело, концертную, театральную и кинематографическую деятельность, традиционную народную культуру, сохранение и популяризацию объектов культурного наследия, а также значительному укреплению потенциала России в сфере культуры, в том числе для формирования положительного образа России, как в ее границах, так и за рубежом.

Состав показателей постановления № 317 увязан с основными мероприятиями и позволяет оценить ожидаемые результаты и эффективность ее реализации на период до 2020 года.

С учетом специфики сфер культуры достижение целей оценивается следующими ключевыми показателями (индикаторами):

- «количество посещений организаций культуры по отношению к уровню 2010 года».

Увеличение количества посещений организаций культуры (библиотек, музеев, театров, концертных организаций, цирков, учреждений культурно-досугового типа, парков, зоопарков и др.) является одним из целевых ориентиров развития сферы культуры. Данный индикатор отражает востребованность у населения государственных и муниципальных услуг в сфере культуры, а также удовлетворение потребностей личности в ее культурно-творческом самовыражении, освоении накопленных обществом культурных и духовных ценностей;

- «доля объектов культурного наследия, находящихся в удовлетворительном состоянии, в общем количестве объектов культурного наследия федерального, регионального и местного (муниципального) значения».

Под объектом культурного наследия в удовлетворительном состоянии понимается объект, не находящийся в аварийном состоянии и не требующий капитального ремонта;

- «прирост количества культурно-просветительских мероприятий, проведенных организациями культуры в образовательных учреждениях, по сравнению с 2012 годом».

Показатель (индикатор) демонстрирует успешность создания условий для вовлечения учащихся (воспитанников) образовательных учреждений в культурную деятельность;

- «прирост числа лауреатов международных конкурсов и фестивалей в сфере культуры по отношению к 2012 году».

Индикатор позволяет определить динамику числа лауреатов международных конкурсов и фестивалей в сфере культуры (в том числе, входящих во Всемирную федерацию международных музыкальных конкурсов (WFIMC) и в Международную федерацию балетных конкурсов (IFBC)) по отношению к 2012 году. Положительная динамика значений индикатора будет свидетельствовать о повышении уровня профессионального мастерства российских участников конкурсов и фестивалей, укреплении престижа отечественных школ в сфере культуры, расширении пространства профессионального художественного творчества, развитии потенциала отечественного искусства.

Постановление № 186 также определила показатели эффективности деятельности, важнейшими из них являются следующие:

- доля объектов культурного наследия, находящихся в федеральной собственности, состояние которых является удовлетворительным, в общем количестве объектов культурного наследия, находящихся в федеральной собственности;

- доля учреждений культуры и искусства, находящихся в федеральной собственности, состояние которых является удовлетворительным, в общем количестве учреждений культуры и искусства, находящихся в федеральной собственности;

- увеличение количества посещений театрально-концертных мероприятий (по сравнению с базовым годом);

- доля фильмов российского производства в общем объеме проката на территории Российской Федерации;

- доля учреждений культуры, имеющих свой информационный портал, в общем количестве учреждений культуры;

- увеличение количества библиографических записей в сводном электронном каталоге библиотек России (по сравнению с предыдущим годом);

- доля объектов культурного наследия, информация о которых внесена в электронную базу данных единого государственного реестра объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, в общем количестве объектов культурного наследия;

- доля субъектов Российской Федерации, в которых осуществляется мониторинг состояния и использования объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, в общем количестве субъектов Российской Федерации;

- доля представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда;

- посещаемость музейных учреждений (на 1 жителя в год);

- доля документов государственных архивов, находящихся в нормативных условиях, обеспечивающих их постоянное (вечное) хранение, в общем количестве документов государственных архивов;

- повышение уровня комплектования книжных фондов библиотек по сравнению с установленным нормативом (на 1 тыс. жителей);

- количество посещений библиотек (на 1 жителя в год);

- увеличение количества культурных акций, проведенных за рубежом (по сравнению с предыдущим годом);

- увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом);

- выпуск книжных изданий для инвалидов по зрению.

Отличительной чертой вышеуказанных программ является установление значений показателей (индикаторов) по годам их реализации в разрезе подпрограмм и федеральных целевых программ.

Улучшение значений целевых показателей (индикаторов) в рамках реализации программ предполагается за счет:

- повышения прозрачности и открытости деятельности учреждений и организаций сферы культуры;

- роста качества и эффективности государственного и муниципального управления в сфере культуры;

- повышения мотивации работников культуры;

- внедрения современных информационных и инновационных технологий в сферах культуры;

- увеличения объемов бюджетного и внебюджетного финансирования рассматриваемой сферы.

Требования к эффективности деятельности в сфере культуры также заложены в «дорожных картах», ориентирующих на повышение эффективности деятельности. При этом «дорожные карты» составляются на всех уровнях управления сферой культуры и включают федеральный, субъектовый, муниципальный, а также уровень управления учреждениями культуры.

«Дорожная карта» сферы культуры (распоряжение № 2606-р) также содержит систему показателей (индикаторов) развития сферы культуры и меры, обеспечивающие их достижение с 2012 – 2018 годы:

- 1) увеличение количества посещений театрально-концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом);

- 2) увеличение количества библиографических записей в сводном электронном каталоге библиотек России (по сравнению с предыдущим годом);

- 3) увеличение доли объектов культурного наследия, информация о которых внесена в электронную базу данных единого государственного реестра объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, в общем количестве объектов культурного наследия;

- 4) увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда;

- 5) увеличение посещаемости музейных учреждений;

- 6) увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом);

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

8) увеличение доли объектов культурного наследия, находящихся в удовлетворительном состоянии, в общем количестве объектов культурного наследия федерального, регионального и местного (муниципального) значения;

9) увеличение доли публичных библиотек, подключенных к сети «Интернет», в общем количестве библиотек Российской Федерации;

10) увеличение доли музеев, имеющих сайт в сети «Интернет», в общем количестве музеев Российской Федерации;

11) увеличение доли театров, имеющих сайт в сети «Интернет», в общем количестве театров Российской Федерации;

12) увеличение средней суммы одного гранта Президента Российской Федерации для поддержки творческих проектов общенационального значения в области культуры и искусства;

13) увеличение объема передвижного фонда ведущих российских музеев для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях малых и средних городах России;

14) увеличение количества виртуальных музеев, созданных при поддержке федерального бюджета;

15) увеличение количества выставочных проектов, осуществляемых в субъектах Российской Федерации;

16) увеличение количества стипендиатов среди выдающихся деятелей культуры и искусства и молодых талантливых авторов;

17) увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей;

18) увеличение посещаемости учреждений культуры;

19) увеличение количества предоставляемых дополнительных услуг учреждениями культуры.

Как видно из показателей (индикаторов) программ и отраслевой «дорожной карты» поставлена задача всестороннего развития отрасли. Показатели носят динамический характер, т.е. отражают изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры за период, характеризуют расширение (обновление) номенклатуры предоставляемых населению услуг (за период). Спектр, приведенных показателей, подразумевает дальнейшее установление показателей по всем видам деятельности учреждений сферы культуры всех уровней.

Приказом Минкультуры России от 15.12.2010 № 781 «Об утверждении ведомственного перечня государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Министерства культуры Российской Федерации федеральными государственными учреждениями» утвержден ведомственный перечень государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) подведомственными федеральными государственными учреждениями, в качестве основных видов деятельности.

Данный перечень содержит наименования государственных услуг по видам деятельности учреждений (театры, библиотеки, музеи и т.д.),

направленность услуг по категориям потребителей (физические и юридические лица), единицы измерения государственной услуги и показатели, характеризующие качество государственной услуги.

Указанные показатели в качестве основных видов деятельности, соответствуют показателям, утвержденными постановлениями № 317 и № 186, и являются основными показателями эффективности деятельности учреждений культуры.

Приведенные в перечне показатели количественно измеряемы (значительная часть представлена в виде долей) и могут быть подвергнуты сравнению по аналогичным отчетным периодам (месяц, квартал, полугодие, год).

Также при разработке показателей эффективности предлагается обратить внимание на рекомендации № 920, в соответствии с которыми для создания региональной (муниципальной) системы показателей эффективности деятельности определен принцип формирования показателей с учетом:

соответствующих требований (пункт 5);

динамических характеристик (пункт 6);

дополнительных критерий показателей эффективности деятельности руководителей (пункт 7);

дополнительных критерий формирования показателей эффективности работников (пункт 8);

примерного перечня показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям.

Принятые на федеральном уровне нормативные правовые акты нацелены на создание единой системы установления показателей эффективности деятельности в сфере культуры. Данная система определяет цели, задачи, показатели (индикаторы) развития сферы культуры Российской Федерации в целом, меры по их достижению на уровне учреждений, механизм доведения показателей деятельности до каждого работника, что соответствует принципу введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника.

В этой связи можно отметить, что система показателей эффективности деятельности включает в себя целостную систему показателей, охватывающую все уровни руководства сферой культуры (федеральный, региональный, муниципальный и уровень учреждений), все формы доведения до сферы культуры целей развития (устанавливаемых концепциями, долгосрочными и среднесрочными программами, а также годовыми заданиями), все виды деятельности, в которых сгруппированы учреждения сферы культуры. При этом система показателей должна носить сквозной характер от федерального уровня управления до управления деятельностью отдельного работника, с обязательным учетом специфики типа учреждений культуры по видам деятельности.

Примерный перечень указанных нормативных правовых актов приведен в приложение 2.

III. Обеспечение достижения отраслевых показателей эффективности

Достижение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры обеспечивается составлением перечня мер их реализации. Такими мерами согласно отраслевой «дорожной карты» являются:

1) создание механизма стимулирования работников учреждений культуры, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда, внедрение современных норм труда, направленных на повышение качества оказания государственных (муниципальных) услуг;

2) поэтапный рост оплаты труда работников учреждений культуры, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионах Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

3) обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, создание предпосылок для появления в бюджетном секторе конкурентоспособных специалистов и менеджеров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников сферы культуры;

4) реорганизация неэффективных учреждений культуры.

Отраслевая система показателей (индикаторов) и меры их достижения создают необходимые условия для разработки и установления показателей эффективности деятельности для всех учреждений отрасли культуры. Эта работа проводится с учетом различий по видам деятельности, к которым относится учреждение. Выполнение показателей, установленных учреждению, должно обеспечить достижение указанных в программах и «дорожной карте» показателей (индикаторов).

Важным в развитии системы показателей эффективности деятельности в сфере культуры является установление адекватной системы показателей для оценки деятельности учреждений культуры.

Перечень критериев оценки деятельности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству культуры Российской Федерации утвержден приказом Минкультуры России от 27.11. 2008 № 208 (в редакции от 24.04.2013 № 444).

Установленные критерии оценки учреждений, среди прочих, ставят задачу перед учреждениями по выполнению целевых показателей эффективности работы учреждений, росту средней заработной платы

работников учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год и др.

IV. Увязка оплаты труда работника с показателями, характеризующими его деятельность

Развитию системы показателей эффективности способствует и необходимость непосредственной увязки оплаты труда с показателями, характеризующими деятельность работника.

Распоряжение № 2190-р напрямую увязывает рост заработной платы работников учреждений с ростом качественных и количественных показателей оценки эффективности труда каждого работника, что способствует повышению мотивации работников к эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям.

В частности, Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержденное приказом от 16.09.2013 № 1351, содержит норму, согласно которой выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий период с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в целях заинтересованности руководителей в повышении эффективности работы учреждений, качества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), инициативы при выполнении задач, поставленных Минкультуры России.

Таким образом, степень эффективности деятельности учреждения за соответствующий период напрямую влияет на размер стимулирующей выплаты руководителю данного учреждения.

Также степень выполнения показателей эффективности работником влияет на размер стимулирующей выплаты данному работнику учреждения.

В этой связи для решения поставленной задачи распоряжением № 2190-р предусмотрен комплекс мер, одной из которых, является перевод работников учреждений на «эффективный контракт».

V. Взаимоувязывание показателей эффективности деятельности федерального уровня, конкретного учреждения и работника

1. Показатели эффективности деятельности учреждения культуры

В соответствии с Основами законодательства Российской Федерации о культуре (Закон Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1) организации культуры учреждаются Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации и муниципальными образованиями. На них возлагается решение следующих основных задач:

- деятельность по сохранению, созданию, распространению и освоению культурных ценностей;

- предоставление гражданам культурных благ, обеспечивающих удовлетворение их культурных потребностей;

- реализация государственной культурной политики, т.е. совокупности принципов и норм, которыми руководствуется государство в своей деятельности по сохранению, развитию и распространению культуры, а также самой деятельности государства в области культуры.

Успешное выполнение учреждениями этих и других задач в сфере культуры и составляет содержание эффективности учреждений культуры.

Показатели эффективности учреждений культуры, характеризующие ее количество и качество, обеспечиваются статистическим учетом в номенклатуре, во временных и иных аспектах, необходимых для принятия управленческих решений по деятельности учреждения культуры. Методические указания по заполнению форм статистического наблюдения за деятельностью бюджетного учреждения культуры содержатся в нормативных документах органов государственной (муниципальной) статистики.

Показатели эффективности учреждений культуры, установленные на текущий период, реализуют цели, определенные долгосрочными и среднесрочными программами развития сферы культуры, включая и «дорожные карты».

Разрабатываемые показатели эффективности учреждений культуры вследствие многообразия и разноплановости их работы группируются на:

- специфические показатели деятельности соответствующих групп учреждений;

- сквозные показатели деятельности, применимые для оценки деятельности всех типов учреждений.

Показатели эффективности учреждений культуры, обеспеченные статистическим учетом, служат основой для разработки показателей эффективности руководителей учреждений культуры, и дезагрегируются в показатели эффективности деятельности основной категории работников.

Перечень рекомендуемых показателей эффективности деятельности учреждений культуры приведен в приложении 1 к приказу Минкультуры России от 28.06.2013 № 920. Для подведомственных федеральных учреждений показатели эффективности установлены в приложениях к Соглашению о предоставлении дополнительной субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

2. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения культуры

Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения культуры характеризуют его деятельность в течение года по обеспечению достижения поставленных перед учреждением на соответствующий период

времени показателей эффективности деятельности учреждения, а также по использованию материальных ресурсов и трудового капитала учреждения.

Номенклатура этих показателей, временные и иные аспекты их предоставления должны быть непосредственно увязаны с установленной для руководителя системой оплаты и позволять оценивать деятельность руководителя и уровень его оплаты за месяц, квартал, полугодие, год, и (или) иные периоды работы, наиболее полно характеризующие эффективность деятельности руководителя.

Показатели, принятые для оценки эффективности деятельности руководителя, включаются в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения.

В распоряжении № 2190-р рекомендовано с 2013 года заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат предусмотрено обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, и средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Кроме того, в типовой форме трудового договора предусмотрена конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, что должно способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения.

Связь показателей эффективности деятельности руководителей с системой оплаты с учетом требований распоряжения № 2190-р в части, связанной с оплатой труда руководителей, предопределяет необходимость введения, как минимум, двух уровней значений показателей:

- обязательного достижения объемных показателей, уровень которых обеспечивается за счет финансовой возможности учреждения, включая бюджетные ассигнования с учетом средств, полученных от оптимизационных мероприятий, и средств от приносящей доход деятельности;

- обязательного достижения качественных показателей, уровень которых обеспечивается за счет более эффективного использования всех ресурсов учреждения: материальных, финансовых, а также трудового капитала и человеческого фактора.

Достижение руководителем учреждения двух уровней значения показателей служит основанием для начисления ему выплат стимулирующего характера в установленном объеме.

Порядок увязки в системе оплаты труда руководителя учреждения культуры значений объемного и качественного уровней показателей эффективности деятельности определяется работодателем соответствующего бюджетного учреждения. При установлении данного порядка целесообразно

учитывать утвержденные объемные значения плановых показателей и степень их выполнения.

При разработке положения об оплате труда руководителей учреждений культуры для оценки его труда рекомендуется предусмотреть:

- достижение показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), иных целевых показателей деятельности учреждения, включая рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, обеспечивающий достижение планируемых учреждением показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации;

- определение личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения;

- оценку степени успешного и добросовестного исполнения руководителем должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

При этом для определения личного вклада руководителя целесообразно в составе показателей эффективности деятельности учреждения выделить показатели, которым руководитель учреждения должен лично оказывать приоритетное значение и требовать от руководителя отчета о проделанной лично им работе при оценке результатов его деятельности.

При оценке степени успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей руководителем принимаются во внимание факторы, влияющие на создание в учреждении культуры благоприятного социального микроклимата, успешное решение руководителем конфликтных ситуаций и противоречий, рост творческого потенциала и повышение квалификации работников, и другие факторы.

Для определения показателей эффективности заместителей руководителя учреждения учитывается распределение направлений деятельности между заместителями, при этом руководитель учреждения поручает каждому из них выполнение одной или нескольких задач, поставленных перед учреждением культуры. При необходимости основная задача может быть разделена на подзадачи, выполнение которых будет поручено двум и более заместителям руководителя. Аналогично определяются показатели эффективности для руководителей структурных подразделений.

3. Показатели эффективности деятельности работников

Разработка и установление показателей оценки эффективности деятельности, увязанных с показателями оценки деятельности учреждения, для конкретного работника является прерогативой руководителя учреждения и устанавливаются им исходя из того, что достижение показателей эффективности деятельности учреждения реализуется посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности. Это требует от руководителя учреждения

дезагрегировать¹ показатели деятельности учреждения таким образом, чтобы они преобразовались в показатели эффективности деятельности каждого из работников.

В случае если работа, выполняемая работником, носит групповой (коллективный) характер, и результат его выполнения зависит от коллективного труда, показатели эффективности учреждения должны быть дезагрегированы руководителем в показатели эффективности группы (коллектива) работников и (или) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Для руководителей структурных подразделений показатели эффективности устанавливаются как агрегированные (определенные учреждению по выполнению государственного задания), так и дезагрегированные, при этом (по необходимости) суммируются дезагрегированные показатели эффективности работников соответствующей службы.

С другой стороны, руководитель учреждения должен иметь в виду, что в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работник ответственен перед работодателем только за выполнение установленных ему трудовых обязанностей, изложенных в должностных (рабочих) инструкциях, зафиксированных в трудовых договорах работников, и базирующихся на квалификационных характеристиках. Руководитель учреждения не может требовать от работника исполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, в том числе с учетом установленных стимулирующих выплат. Названное обстоятельство требует, чтобы показатели эффективности деятельности учреждения, дезагрегированные (т.е. преобразующиеся) в показатели эффективности деятельности работников, доводились до них в виде приложения к трудовому договору и по необходимости в составе их должностных (рабочих) инструкций.

Показатели эффективности деятельности работника, в первую очередь, характеризуют различные параметры выполнения им трудовых обязанностей, превышающие их уровень, определенный нормами труда, правилами внутреннего трудового распорядка, рабочими заданиями и другими принятыми в учреждениях культуры методами (приемами) управления трудовой деятельностью работника.

Показатели эффективности деятельности работника, также имеют два уровня их исчисления и соответственно оценки при оплате труда:

- нормативный, установление которого входит в условия оплаты по должностному окладу (окладу);

¹ Дезагрегирование - преобразование объединенного, укрупненного, обобщенного (агрегированного) показателя в исходные параметры, формирующие и составляющие данный показатель.

- стимулирующий, при котором за достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей, предусматриваются различные выплаты стимулирующего характера.

Показатели эффективности деятельности по каждой должности утверждаются руководителем учреждения с учетом:

нормативного фонда времени работы работника по должности;
соответствия штатной и фактической численности работников по одноименным и смежным должностям;

деловых качеств работника и других условий;

мнения представительного органа работников.

В качестве показателей оценки эффективности деятельности работника может выступать уровень исполнения им своих должностных обязанностей (норм труда) в сравнении со средними значениями по учреждению, либо совокупности одноименных учреждений. Как правило, индивидуальная эффективность работы работника сравнивается со средними значениями по учреждению, и в случае их существенного превышения стимулируется установлением работнику на определенный период надбавки за высокие достижения в труде. Нередко оно сопровождается установлением работнику специальных званий (лучший по профессии, заслуженный работник и т.п.).

Помимо показателей эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей, в качестве дополнительных показателей эффективности деятельности работника могут учитываться следующие показатели (в случае, когда степень их проявления у работника превышает средние):

- инициативность работы;
- сокращение сроков исполнения работы против установленных сроков;
- содействие достижению общих результатов деятельности подразделения, в котором работник непосредственно работает;
- передача опыта работы другим работникам;
- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения и другие.

Деагрегирование того или иного показателя эффективности деятельности осуществляется посредством выявления в составе установленной работнику должностной инструкции, либо в квалификационной характеристике по должности, занимаемой работником, видов работ или трудовой функции, непосредственно влияющих на выполнение соответствующего показателя эффективности.

Количественные и качественные характеристики соответствующих работ, характеризующие результативность труда работника, и принимаются в качестве деагрегированных показателей эффективности его работы.

В этой связи необходимо квалификационную характеристику конкретизировать на каждого работника с учетом возложенных на него трудовой функции и должностных обязанностей, в том числе, связанных с должностным категорированием.

Методическую последовательность порядка деагрегирования показателя можно проиллюстрировать на следующих примерах.

Одним из показателей, установленных для оценки деятельности культурно-досуговых учреждений является «Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ (единиц)». Исходя из квалификационных характеристик и должностных инструкций основных работников КДУ, от которых зависит выполнение этого показателя учреждения, ими могут быть работники следующих должностей: *специалист по методике клубной работы, режиссер массовых представлений, менеджер по культурно-массовому досугу, культорганизатор, руководители клубных формирований, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки.* Для работников, занимающих данные должности, может быть установлен следующий показатель их деятельности, с учетом распределяемого фонда рабочего времени и сложности организации и проведения культурно-досугового мероприятия, имеющий как и показатель по учреждению количественное измерение: «Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника» (по плану/фактически).

Для зоопарков в качестве показателя эффективности деятельности учреждения может быть установлен: «Количество животных, давших потомство в неволе». Данный показатель находится в зависимости от физического состояния животного, которое в свою очередь предопределяется деятельностью *ветеринарного врача, зоотехника, научного сотрудника.* Для работников, занимающих данные должности, устанавливаются следующие конкретизированные показатели эффективности их деятельности: «качественное и своевременное выполнение работ за закрепленными животными»; «Отсутствие случаев смертности животных, давших потомства в неволе и их детенышей».

Методически целесообразно в целом по учреждению составить таблицу показателей эффективности деятельности учреждения в деагрегированные показатели эффективности деятельности основных работников. В приложении 2 содержатся таблицы деагрегирования основных показателей эффективности деятельности учреждений по всем видам учреждений культуры.

Перечень должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Минкультуры России, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» утвержден приказом Министерства культуры Российской Федерации от 05.05.2014 № 763. Для региональных и муниципальных учреждений культуры указанный приказ носит рекомендательный характер.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности работникам учреждения культуры приведены в приложении 3.

Приложение 1
к Методическим рекомендациям по
взаимоувязке системы отраслевых
показателей эффективности
деятельности в сфере культуры от
федерального уровня до конкретного
учреждения и работника,
письмо Минкультуры России
от 25.08.2014 № 166-01-39/04-Ж.М.

**ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК ДЕЗАГРЕГИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ТИПАМ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСНОВНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности библиотек
в показатели деятельности основных категорий библиотечных работников**

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество зарегистрированных пользователей (единиц)	библиотекарь	Количество (доля) зарегистрированных пользователей, приходящихся на одного библиотекаря в учреждении: по плану (норме)/фактически	
2.	Объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров)	эксперт по комплектованию библиотечного фонда	Прирост фонда библиотеки (по плану/ фактически)	
		специалист по учетно-хранительской документации	Прирост фонда библиотеки по инвентарной книге (по плану/фактически)	
		специалист по превентивной консервации библиотечных	Количество экземпляров книг и других предметов	

2

		фондов	хранения, подлежащих превентивной консервации (по плану/фактически)	
		специалист по массовой консервации библиотечных фондов	Количество экземпляров книг и других предметов хранения, подлежащих массовой консервации (по плану/ фактически)	
3	Количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц)	Библиотекарь библиограф	Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом	
4	Количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего)	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	Количество (доля) новых экземпляров поступлений на одного эксперта (по плану/ фактически)	
5	Количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров)	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	Количество (доля) новых экземпляров поступлений на одного эксперта (по плану/ фактически)	
6	Количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц)	Не дезагрегируется по должностям		
7	Количество отреставрированных документов (экземпляров)	Специалист по учетно-хранительской документации	Количество экземпляров отреставрированных документов (по плану/ фактически)	
7.1	Количество справок, консультаций для пользователей (всего)	Библиотекарь библиограф	Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от общего количества поступивших	

8	Количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц)	Библиотекарь библиограф	Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от общего количества поступивших	
9	Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц)	Библиотекарь-катализатор	Количество осуществленных библиотекарем-катализатором записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц) (по плану/фактически)	
10	Количество записей, переданных библиотекой в Сводной электронный каталог библиотек России (экземпляров)	Библиотекарь-катализатор	Количество записей, осуществленных библиотекарем-катализатором, переданных библиотекой в Сводной электронный каталог библиотек России (по плану/фактически)	
11	Количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц)	Не дезагрегируется по должностям основного персонала		

**Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности музеев
в показатели деятельности основных категорий музейных работников**

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1	Количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц)	Научный сотрудник	Доля музейных предметов, получивших описание из поступивших в музейное собрание	
		Хранитель музейных предметов	Доля музейных предметов, поступивших в сферу обслуживания работника с учетом сложности музейных предметов	
		Специалист по учету музейных предметов	Доля учтенных музейных предметов и музейных коллекций от количества поступивших в музейное собрание	
2	Количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц)	Хранитель музейных предметов	Количество музейных предметов, закрепленных за работником с учетом сложности музейных предметов	
		Специалист по учету музейных предметов	Количество учетных единиц и номенклатура музейных документов, оформляемых работником (по плану/фактически)	
3	Количество музейных предметов, прошедших коллекционную сверку наличия (единиц)	Хранитель музейных предметов	Количество музейных предметов и коллекций, подлежащих коллекционной сверке (по плану/фактически)	
		Специалист по учету музейных предметов	Количество музейных предметов и коллекций, подлежащих коллекционной сверке (по	

			плану/фактически)	
4	Количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году/ количество отреставрированных музейных предметов (единиц)	Эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов	Выявлено количество музейных предметов, требующих реставрации с учетом сложности музейных предметов (по плану/фактически)	
		Художник – реставратор	Количество отреставрированных музейных предметов с учетом сложности музейных предметов (по плану/фактически)	
5	Количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц)	Редактор электронных баз данных	Количество единиц и номенклатура изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных (по плану/фактически)	
		Хранитель музейных предметов	Количество подготовленных изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных музея с учетом сложности музейных предметов и коллекций (по плану/фактически)	
		Научный сотрудник музея	Количество подготовленных изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных музея с учетом сложности музейных предметов и коллекций (по плану/фактически)	

6	Доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, 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)	Научный сотрудник музея	Количество научных публикаций	
		Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Количество музейных предметов, подготовленных к публичному показу в экспозиции или на выставках музея	
		Экскурсовод	Количество публичных показов в экспозиции или на выставках музея	
		Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Количество подготовленных к предоставлению музейных предметов на выставки других музеев	
7	Количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров)	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Количество закрепленных экспонируемых музейных предметов (экземпляров), передаваемых сотрудником на экспонирование с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически)	
		Научный сотрудник	Количество подготовленных сотрудником выставочных музейных предметов с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически)	

		Методист по музейно-образовательной деятельности	Количество разработанных методик музейно-образовательной деятельности на основе экспонируемых предметов (экземпляров), в т.ч. для детей	
8	Количество выставочных предметов музея (единиц)	Научный сотрудник	Количество подготовленных сотрудником выставочных музейных предметов с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически)	
		Специалист по учету музейных предметов	Доля зарегистрированных музейных предметов для их учета и хранения	
9	Количество выставок (единиц)	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Количество подготовленных сотрудником выставок с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически)	
		Методист по научно-просветительской деятельности музея	Количество разработанных с последующим внедрением методических материалов в соответствии с установленным планом Оказание методической помощи лекторам и экскурсоводам в освоении нового материала (количество подготовленных специалистов по плану/фактически)	
		Экскурсовод	Количество проведенных экскурсий (по плану/фактически) Количество освоенных новых тем (по плану/фактически)	

10	Количество посещений Интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам музея), (единиц)	Показатель, не дезагрегируется по должностям		
----	--	--	--	--

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности театров в показатели деятельности основных категорий работников театров

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество новых и возобновленных спектаклей (всего), в том числе: - количество новых и возобновленных спектаклей для детско-юношеской аудитории (единиц)	Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом спектаклей (осветители, монтировщики декораций и т.д.)	Количество вызовов на репетиции, сложность исполняемой роли (партий) (по графику/ фактически)	
2.	Количество публичных показов спектаклей всего, в том числе: Количество публичных показов спектаклей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц) Количество публичных показов спектаклей на стационаре на выезде (всего), в том числе: - количество публичных показов спектаклей на стационаре в пределах региона (единиц);	Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом спектаклей (осветители, монтировщики декораций и т.д.), администратор	Количество вызовов для проведения, участия в спектакле, сложность исполняемой роли (партий)	

	- количество публичных показов спектаклей на стационаре на выезде по России (единиц); - количество публичных показов спектаклей на стационаре на выезде за рубежом (единиц); - количество публичных показов спектаклей на стационаре для детско-юношеской аудитории (единиц)			
3.	Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц), в том числе: - количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц); - количество зрителей на стационаре в пределах региона (единиц); - количество зрителей на стационаре на выезде за рубеж (единиц); - на выезде по России (единиц); -- количество зрителей из	Заведующий отделом по работе со зрителем, начальник отдела продаж, начальник службы (отдела) образовательных (просветительских) программ, руководитель пресс-службы, начальник (заведующий) билетных касс, администратор, старший билетный кассир, кассир	Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц), (по плану/фактически) Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически)	

	числа детско-юношеской аудитории (единиц)			
4.	Средняя заполняемость зала на стационаре (основная сцена), за исключением экспериментальных спектаклей (процентов)	Заведующий отделом по работе со зрителем, начальник отдела продаж, начальник службы (отдела) образовательных (просветительских) программ, руководитель пресс-службы, начальник (заведующий) билетных касс, администратор, старший билетный кассир, кассир	Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц), (по плану/фактически) Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически)	
5.	Участие в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек)	Художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер дирижер, хормейстер, балетмейстер	Количество подготовленных программ для участия в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях Количество художественного и артистического персонала, подготовленных к участию в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек)	
6.	Количество новых постановок и спектаклей по произведениям современной драматургии	Художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер,		

	(написанным не ранее 1992г.) (единиц)	главный балетмейстер, главный художник, режиссер дирижер, хормейстер, балетмейстер		
7.	Количество посещений Интернет-сайта театра (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам театра), (единиц)		Показатель не дезагрегируется по должностям	

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа в показатели деятельности основных категорий работников учреждений культурно-досугового типа

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности установленный для работника	Примечание
1.	Количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);	Специалист по методике клубной работы	Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги (по плану/ фактически) Количество культурно-досуговых учреждений, обслуживаемых соответствующим специалистом (по плану / фактически) Количество методических рекомендаций, направленных в учреждения культурно-досугового типа (по плану/ фактически)	
		Режиссер массовых представлений	Количество программ массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/ фактически)	
		Менеджер по культурно-массовому досугу	Количество самостоятельно разработанных сценарных планов (по плану/ фактически) Количество информационно-рекламных единиц подготовленных работником (по плану/фактически)	
		Культурорганизатор	Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (по плану/фактически)	

2.	Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);	Руководители клубных формирований и другие специалисты ведущие работу с постоянным контингентом (балетмейстер, хормейстер и др.)	Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей, в том числе на платной основе (по плану/фактически)	
3.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ (единиц)	Специалист по методике клубной работы, Режиссер массовых представлений, Менеджер по культурно-массовому досугу, Культурорганизатор, Руководители клубных формирований, Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки и другие специалисты	Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически)	
4.	Доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);	Руководители клубных формирований и другие специалисты ведущие работу с постоянным контингентом (балетмейстер, хормейстер и др.)	Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей - детей, в том числе на платной основе (по плану/фактически)	

		Режиссер массовых представлений	Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных специалистом (по плану/ фактически)
		Менеджер по культурно-массовому досугу	Количество самостоятельно разработанных сценарных планов, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/ фактически)
		Культурорганизатор	Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/ фактически)
5.	Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);	Специалист по методике клубной работы Режиссер массовых представлений Менеджер по культурно-массовому досугу Культурорганизатор Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период
6.	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых	Режиссер массовых представлений	Количество программ платных массовых представлений, подготовленных специалистом (по

	мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов)		плану/ фактически)
		Менеджер по культурно-массовому досугу	Количество самостоятельно разработанных сценарных планов платных мероприятий (по плану/ фактически)
		Культурорганизатор	Количество подготовленных программ платных мероприятий (по плану/ фактически)
7.	Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);	Режиссер массовых представлений Менеджер по культурно-массовому досугу Культурорганизатор Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки Режиссер любительского театра (студии) Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) Художник-постановщик Руководитель кружка	Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов)

8.	Число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).	Руководитель клубного формирования и другие специалисты ведущие работу с постоянным контингентом (балетмейстер, хормейстер и др.)	количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек)	
----	---	---	--	--

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности парков культуры и отдыха в показатели деятельности основных категорий работников парков культуры и отдыха

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество посетителей платных мероприятий парка (единиц)	Должности специалистов и профессии рабочих, реализующих информационное обеспечение о платных мероприятиях	Количество информационно-рекламных единиц, выполненных работником (по плану/фактически)	
2.	Количество постоянных посетителей парка, занимающихся в кружках, секциях и других творческих формированиях	Должности специалистов парка, ведущих работу с постоянным контингентом парка (режиссеры, хормейстеры, культорганизатор, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки и т.п.)	Доля обслуживаемых специалистом постоянных посетителей (по норме/фактически)	
3.	Число проведенных платных мероприятий (единиц)	Должности работников и специалистов, участвующих в реализации платных мероприятий	Количество (доля) платных мероприятий, в которых работник принимает участие (по плану/фактически)	
4.	Число видов услуг, оказанных посетителям	Не дезагрегируется по должностям		

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности цирков, цирковых коллективов в показатели деятельности основных категорий работников цирков, цирковых коллективов

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество цирковых мероприятий (единиц)	Артистический персонал цирка, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом программы	Количество цирковых мероприятий, установленных работнику на соответствующий период (по плану/фактически)	
		Администратор (старший администратор)	Своевременное распространение рекламы, качественная подготовка зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей	
2.	Доля новых (возобновленных) цирковых программ в общем количестве представлений цирка	Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом программы	Количество вызовов для проведения репетиций	
3.	Количество публичных показов цирковых программ на гастролях в России		Количество вызовов для проведения, участия в программе, сложность исполняемого номера (аттракциона)	
			Количество вызовов для проведения, участия в программе, сложность исполняемого номера (аттракциона)	
4.	Количество публичных показов цирковых программ на гастролях за рубежом	Количество вызовов для проведения, участия в программе, сложность исполняемого номера (аттракциона)		

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности зоопарка в показатели деятельности основных категорий работников зоопарка

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество посетителей зоопарка	Профессии рабочих, обеспечивающих содержание территории зоопарка и животных, отвечающих требованиям санитарных норм и правилам;	Количество закрепленных единиц обслуживания за одним рабочим (по норме/фактически)	
		Ветеринарный врач, зоотехник зоопарка	Поддержание здоровья закрепленного количества животных	
		Научный сотрудник зоопарка	Количество и номенклатура видов животных, выставляемых на обозрение посетителей (по плану/фактически)	
2.	Количество животных, занесенных в Российскую Красную книгу, включенных в коллекции зоопарка	Ветеринарный врач, зоотехник, Научный сотрудник зоопарка	Качественное и своевременное выполнение работ за закрепленными животными	
3.	Количество животных, давших потомство в неволе	Ветеринарный врач, зоотехник, Научный сотрудник зоопарка	Качественное и своевременное выполнение работ за закрепленными животными Отсутствие случаев смертности животных, давших потомства в неволе и их детенышей	
4.	Число видов услуг,	Не дезагрегируется по		

	оказываемых посетителям зоопарка	должностям		
5.	Количество экскурсий в зоопарке	Экскурсовод	Количество, проведенных экскурсий работником (по плану/ фактически)	

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности концертных организаций, самостоятельных коллективов в показатели деятельности основных категорий работников концертных организаций, самостоятельных коллективов

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество новых и возобновляемых концертов и концертных программ (всего), в т.ч.: - количество новых и возобновляемых концертов и концертных программ для детско-юношеской аудитории (единиц)	Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом программ, концертов (осветители, монтировщики декораций и т.д.)	Количество вызовов на репетиции, сложность исполняемой роли (партий)	
2.	Количество публичных показов концертных программ (всего), в т.ч.: - количество публичных показов концертных программ на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц); Количество публичных показов концертных программ на стационаре на выезде (всего), в т.ч.:	Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом программ, концертов (осветители, монтировщики декораций и т.д.)	Количество вызовов на репетиции, сложность исполняемого номера, роли (партий)	

	<ul style="list-style-type: none"> - количество публичных показов концертных программ на стационаре в пределах региона (единиц); - количество публичных показов концертных программ на стационаре на выезде по России (единиц); - количество публичных показов концертных программ на стационаре на выезде за рубежом (единиц); - количество публичных показов концертных программ на стационаре для детско-юношеской аудитории (единиц) 			
3.	<p>Количество зрителей согласно проданным билетам (всего), в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц); - количество зрителей на стационаре в пределах региона (единиц); 	<p>Должности специалистов и профессии рабочих, реализующих информационное обеспечение платных мероприятиях</p>	<p>Количество информационно-рекламных единиц, выполненных работником (по плану/фактически) в т.ч.: на стационаре, (основная сцена, арендованные площадки) (единиц); на стационаре в пределах региона (единиц); зрителей на стационаре на выезде по России (единиц); на стационаре на выезде за рубежом (единиц); в т. ч. Для детско-</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - количество зрителей на стационаре на выезде по России (единиц); - количество зрителей на стационаре на выезде за рубежом (единиц); - количество зрителей из числа детско-юношеской аудитории (единиц) 		юношеской аудитории	
4.	<p>Средняя заполняемость концертного зала на стационаре (основная сцена), за исключением экспериментальных концертных программ по сравнению с предыдущим годом (процентов)</p>	<p>Должности специалистов, формирующих концертную программу, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, хормейстер и т.п.,</p>	<p>Количество (доля) номеров и жанров, включенных в концертную программу (по плану/фактически)</p>	
		<p>администратор (старший администратор)</p>	<p>Своевременное распространение рекламы, качественная подготовка зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей</p>	

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности учреждений, занятых производством, прокатом и показом фильмов и основных категорий работников кинематографии

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности установленный для работника	Примечание
1.	Количество выданных для проката кино- и видеофильмов и программ (единиц);	Методист по составлению кинопрограмм, редактор по репертуару	Количество выданных для проката кино и видеофильмов и программ (единиц) на одного работника по плану/ по факту	
2.	Доля фильмов российского производства в общем объеме проката (процентов)	Методист по составлению кинопрограмм Редактор по репертуару	Доля фильмов российского производства в общем объеме проката по факту/ по сравнению с предыдущим периодом (процентов)	
3.	Доля ретроспективных показов в репертуаре кинотеатра за отчетный период по сравнению с предыдущим годом (процентов);	Методист по составлению кинопрограмм Редактор по репертуару	Доля ретроспективных показов в репертуаре кинотеатра за отчетный период по сравнению с предыдущим годом (процентов)	
4.	Количество кино- видео-установок (единиц);	Не дезагрегируется		
5.	Количество киносеансов (единиц);	Методист по составлению кинопрограмм, киномеханик	Количество киносеансов (единиц) (по плану/ по факту)	
6.	Средняя посещаемость киносеансов (единиц);	Не дезагрегируется		
7.	Количество цифрового оборудования в кинотеатрах с возможностью 3D показа (единиц).	Не дезагрегируется		

Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности учреждений радиовещания и телевидения и основных категорий работников телевидения и радиовещания

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности установленный для работника	Примечание
1.	Доля населения обеспеченного многоканальным вещанием с гарантированным предоставлением обязательных телерадиоканалов заданного качества по сравнению с предыдущим годом (процентов);	Работники, занятые эксплуатацией и обслуживанием теле и радиосетей	Количество единиц оборудования, обслуживаемого соответствующим специалистом (по плану/ фактически)	
2.	Количество телеканалов свободного доступа (единиц);	электромеханик телевидения (радиовещания)	Количество единиц оборудования, обслуживаемого соответствующим специалистом (по плану/ фактически)	
3.	Доля населения, охваченного региональным телерадиовещанием по сравнению с предыдущим годом (процентов);	Не дезагрегируется	Объем еженедельной аудитории по сравнению с предыдущим периодом в % и тыс. чел.	
4.	Доля населения, охваченного теле- и радиооповещением о чрезвычайных ситуациях по сравнению с	Работники, занятые эксплуатацией и обслуживанием теле и радиосетей	Количество единиц оборудования массового оповещения о чрезвычайных ситуациях обслуживаемого одним специалистом (по плану/ фактически)	

	предыдущим годом (процентов);			
5.	Доля охвата населения теле- и радиовещанием в труднодоступных местах по сравнению с предыдущим годом (процентов);	электромеханик телевидения (радиовещания)	Количество нового оборудования установленного в текущем периоде фактическое значение по сравнению с планом	
6.	Количество программ, обеспечивающих интерактивную связь с населением через прямые эфиры с представителями органов местного самоуправления и руководителями муниципальных органов власти (единиц).	шеф-редактор телевидения (радиовещания)	количество программ, обеспечивающих интерактивную связь с населением через прямые эфиры с представителями органов местного самоуправления и руководителями муниципальных органов власти (единиц) по сравнению с предыдущим периодом	
		работники выпускающей группы	Выполнение графика программ, обеспечивающих интерактивную связь с населением через прямые эфиры с представителями органов местного самоуправления и руководителями муниципальных органов власти (по плану/ фактически)	

**Примерный порядок дезагрегирования показателей эффективности деятельности архивов
в показатели деятельности основных категорий архивных работников**

п/№	Дезагрегируемый показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника	Примечание
1.	Количество пользователей архивной информацией, включая пользователей сайта учреждения (человек)	Археограф	Количество и номенклатура архивной информации, подготовленной для широкого пользования (по плану/ фактически)	
		Палеограф	Количество архивных документов, принятых для палеографической оценки (по плану/фактически)	
2.	Количество принятых на хранение документов архивного фонда субъекта Федерации (единиц хранения)	Архивист	Количество архивных документов, принятых в обработку архивистом (по плану/ фактически)	
		Хранитель фондов	Количество единиц, сохраняемых архивных документов, принятых хранителем фондов (по плану/фактически),	
3.	Количество справок, консультаций для пользователей (единиц)	Должности всех специалистов архива	Количество выданных пользователям справок и консультаций за месяц (в среднем за предыдущий год /фактически)	
4.	Количество оцифрованных документов (единиц)	Должности специалистов, обеспечивающих создание и поддержание электронных баз данных	Количество документов, подлежащих оцифровке (по плану /фактически)	
5.	Объем издательской продукции (единиц)	Археограф	Количество подготовленных к публикации архивных документов (по плану/фактически)	

Приложение 2
к Методическим рекомендациям по
взаимоувязке системы отраслевых
показателей эффективности
деятельности в сфере культуры от
федерального уровня до конкретного
учреждения и работника,
письмо Минкультуры России
от 05.08 2014 № 166-01-39/04-1601

**Примерный перечень
нормативных правовых актов, рекомендуемый при разработке
показателей эффективности государственных (муниципальных)
учреждений культуры, взаимодействующих с федеральным уровнем до
конкретных учреждения и работника**

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 317;
- Федеральная целевая программа «Культура России (2012 - 2018 годы)», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2012 № 186 (в редакции от 24.12.2013 № 1219);
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (в редакции от 30.04.2014 № 723-р);
- Ведомственный перечень государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Министерства культуры Российской Федерации федеральными государственными учреждениями, в качестве основных видов деятельности, утвержденный приказом Минкультуры России от 15.12.2010 № 781 (в редакции от 24.12.2012 № 1747);
- Перечень критериев оценки деятельности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству культуры Российской Федерации, для стимулирования труда руководителя учреждения, утвержденный приказом Минкультуры России от 27.11.2008 № 208 (в редакции от 24.04.2013 № 444);
- Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержденное приказом Минкультуры России от 16.09.2013 № 1351;
- Методические рекомендации 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 основным категориям работников, утвержденные приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920;

- приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- постановление Минтруда России от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии»; «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания»; «Киносеть и кинопрокат»; «Театрально-зрелищные предприятия»

- постановление Минтруда России от 26.04.2004 № 63 Выпуск 59 Раздел «Общие профессии производства музыкальных инструментов», Раздел «Производство клавишных инструментов», Раздел «Производство смычковых инструментов», Раздел «Производство шипковых инструментов», Раздел «Производство язычковых инструментов», Раздел «Производство духовых и ударных инструментов», Раздел «Ремонт и реставрация музыкальных инструментов»;

- постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 23.07.1984 № 217/14-4 Выпуск 60 Раздел «Производство наглядных пособий»;

- постановление Минтруда России от 05.03.2004 № 40 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 61, разделы: «Общие профессии производства художественных изделий»; «Ювелирно-филигранное производство»; «Производство художественных изделий из металла»; «Производство художественных изделий из дерева, капокорня и бересты»; «Гранильное производство»; «Производство художественных изделий из камня»; «Производство художественных изделий из папье-маше с миниатюрной живописью»; «Производство художественных изделий из кости и рога»; «Производство художественных изделий из янтаря»; «Скульптурное производство»; «Производство художественных изделий из кожи и меха»; «Производство изделий народных художественных промыслов»;

- приказ Минздравсоцразвития России от 11.04.2012 № 338н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

- приказ Минкультуры России от 05.05.2014 № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам

экономической деятельности» (зарегистрирован Минюстом России 24.06.2014 № 32841);

- региональные (муниципальные) «дорожные карты» развития сферы культуры, нормативные правовые акты об утверждении государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) подведомственными учреждениями, а также другие нормативные правовые акты, устанавливающие (определяющие) государственные задания и показатели эффективности сферы культуры региона.

Приложение 3
к Методическим рекомендациям
по взаимосвязке системы отраслевых
показателей эффективности
деятельности в сфере культуры от
федерального уровня до конкретного
учреждения и работника,
письмо Минкультуры России
от 05.08. 2014 г. № 166-01-39/0

**Примерное положение
о выплатах стимулирующего характера (премии)
по итогам выполнения показателей эффективности
деятельности работника государственного (муниципального)
учреждения культуры за отчетный период (месяц, квартал, год)**

I Общие положения

Настоящее примерное положение разработано в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (в редакции от 14.01.2014) («Собрание законодательства Российской Федерации», 18.08.2008, № 33, ст. 3852, 27.01.2014, № 4, ст. 373) в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры всех форм собственности (федеральной, региональной, муниципальной).

Примерное положение включает в себя:

порядок выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности работником;

условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником.

Премияльный фонд работника устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

II. Порядок выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работником

Выплаты стимулирующего характера (премии) выполнения показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года);

пояснительной записки к отчётным данным.

Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

Расчет количества оценочных критериев для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

III. Условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником

Премирование работников учреждения культуры производится при условии: выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период

(месяц, квартал, год);

отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений – отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию), наделенный правами принятия решения о выплате премии.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности может оцениваться в баллах, очках и других оценочных критериях.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Настоящее положение утверждается локальным нормативным актом учреждения культуры.